

Kündigung bei Bagatelldiebstahl **Recht aktuell!**

Berufs-, Arbeitsräume, Werkshallen und Labors verführen durch ihre Ausstattung immer wieder zu Diebstählen. Die gestohlenen Güter sind Werkzeuge, Arbeitsmaterialien bis hin zu Computern. In Krankenhäusern werden Medikamente und Drogen entwendet. So ist auch die Mitnahme von Büromaterial kein Kavaliersdelikt, sondern kann vielmehr bereits als Diebstahl gewertet werden. Was auf den ersten Blick wie ein harmloses Vergehen aussieht, kann ernste Konsequenzen nach sich ziehen. Den meisten dürfte nicht bewusst sein, welches Risiko sie beim Diebstahl auch nahezu wertloser Gegenstände eingehen. Die Verletzung des Eigentums oder Vermögens des Arbeitgebers ist stets als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich geeignet.

Das Bundesarbeitsgericht kennt bei Bagatelldiebstahl kein Pardon. Was im Strafrecht wegen Geringfügigkeit eingestellt wird, führt im Arbeitsrecht zur fristlosen Entlassung. Die Arbeitsgerichte stehen deshalb seit Monaten in der Kritik. Unternehmer werfen dem Bundesarbeitsgericht vor, mit weltfremden Urteilen zur Eskalation von Arbeitskämpfen beizutragen. Zugleich erregt sich die Öffentlichkeit über Fälle, in denen Arbeitnehmer wegen einer Frikadelle, eines Kassenbons, eines Bienenstichs oder 6 Maultaschen den Arbeitsplatz verlieren. Die Rechtsprechung orientiert sich in solchen Fällen an dem sogenannten Bienenstichurteil. 1982 hatte sich eine Buffetkraft in einem Warenhaus ein Stück Bienenstichkuchen genommen und es verzehrt. Daraufhin wurde sie fristlos entlassen. Ihre Klage hiergegen begründete sie damit, dass sie sich an dem fraglichen Tag nicht wohl gefühlt und deshalb nichts gegessen habe. Später hatte sie dann, um ihren größten

Hunger zu stillen, ein Stück Bienenstich im Wert von 0,60 DM verzehrt. Die Richter argumentierten, dass das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach solch einem Vorfall unwiederbringlich zerstört sei. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei deshalb nicht mehr zumutbar.



... Es bleibt in diesem Zusammenhang abzuwarten, wie die Arbeitsgerichte zukünftig vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Diskussion entscheiden werden. Trotz der dargestellten Grundsätze sind Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber also nicht schutzlos ausgeliefert. Die Gerichte haben stets zu würdigen, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bzw. der vertragsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Hierbei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und die Interessen beider Vertragsteile abzuwägen. Was tun, wenn man mit solchen Vorwürfen überzogen wird? Wer unschuldig ist, sollte eine gerichtliche Klärung nicht scheuen. Wer tatsächlich schwach geworden ist, sollte sich reumütig zeigen, um das erschütterte Vertrauen wieder herzustellen. Es wird im Rahmen der Interessenabwägung von den Gerichten negativ berücksichtigt, wenn man die Tat zu verschleiern sucht. Das wichtigste ist, nicht die Nerven zu verlieren. Niemals einen Aufhebungsvertrag oder ein Schuldeingeständnis unterschreiben und möglichst anwaltliche Beratung in Anspruch nehmen. Muhsal Rechtsanwältin

Michael A.C. Ashcroft Rechtsanwalt • Severinstraße 112 • 52080 Aachen
Tel.: 0241/958 880 • Fax: 0241/958 88 20
Michael.Ashcroft@t-online.de • www.Ashcroft.de

Fachanwalt für Familien- und Sozialrecht