

Rechtsecke

Der Fall Emmely

Das Bundesarbeitsgericht als höchste Instanz in der Arbeitsgerichtsbarkeit hatte nunmehr im Fall der Berliner Kassiererin, der wegen unerlaubt eingelöster Pfandbons im Wert vom 1,30 € fristlos gekündigt worden war, abschließend zu entscheiden.

Die Vorinstanzen hatten bezüglich des medienwirksam gemachten Sachverhaltes entschieden, dass das Verhalten der Kassiererin eine fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst in seinem Urteil vom 10. Juni 2010 (2 AZR 541/09) klargestellt, dass ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen kann, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist.

Umgekehrt – so das BAG weiter – ist nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne weiteres ein Kündigungsgrund.

Die gesetzliche Regelung des § 626 Abs. 1 BGB kennt keine „absoluten“ Kündigungsgründe.

Ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, muss vielmehr nach dem Gesetz „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ beurteilt werden.

Dabei sind – so das BAG richtungsweisend – alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten.

Dazu – so die BAG-Richter weiter – gehören das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens, das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen, das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene „Vertrauenkapital“ ebenso wie die wirtschaftlichen Folgen des jeweiligen Vertragsverstoßes.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes – anders als die Vorinstanzen – der Klage der Kassiererin eines Einzelhandels-geschäftes stattgegeben, die ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 € zum eigenen Vorteil eingelöst hat.

Letztlich war die Klägerin seit April 1977 bei der Beklagten und deren Rechts-vorgängerin als Verkäuferin mit Kassentätigkeit beschäftigt.

Gleichwohl der Vertragsverstoß schwerwiegend gewesen ist, so überwog die über drei Jahrzehnte ohne rechtlich relevante Störungen verlaufene Beschäftigung, durch die sich die Klägerin ein hohes Maß an Vertrauen erwarb, so dass im Ergebnis im Rahmen der Interessenabwägung die Kündigung durch das Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt wurde.

Insofern – so das BAG weiter – wäre eine Abmahnung als milderer Mittel gegenüber einer Kündigung angemessen und ausreichend gewesen, um einen künftig wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

Hinweis:

Folgt man bekannten Arbeitsrechtlern, die sich über das Urteil geäußert haben, so hat das Urteil letztlich schon Bedeutung über den Einzelfall hinaus.

Insoweit ist Tenor, dass in früheren Entscheidungen das BAG in vergleichbaren Fällen eine härtere Linie signalisiert hatte.

Das Urteil bedeutet jedoch nicht, dass z. B. „Kleindiebstahl“ am Arbeitsplatz nunmehr ohne Sanktionen möglich ist.

Im entschiedenen Sachverhalt hatte die Klägerin gegen eine interne Anweisung verstoßen, sie hatte jedoch letztlich nichts gestohlen oder unterschlagen, sondern nur einen „herrenlosen Bon“ eingelöst.

Bisher hatten die Arbeitsgerichte eine fristlose Kündigung bei derartigen Delikten jedoch damit gerechtfertigt, dass auch bei geringen Beträgen das Vertrauen zerstört sei.

In dem entschiedenen Fall stellt das BAG jedoch klar, dass Vertrauen nichts „Absolutes“ ist, sondern dass man vor jeder Entscheidung um eine Abwägung im Einzelfall nicht herumkommt.



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

Im Kontext zu einem 30 Jahre tadellosen Verhalten war eben dieses einzige Fehlverhalten in der Gesamtbetrachtung gerade noch verzeihlich.

Die Entscheidung zeigt, dass es im Arbeitsrecht nahezu unmöglich ist, entsprechende Sachverhalte zu vergleichen und daraus folgend Entscheidungen zu treffen.

Der Arbeitgeber ist demgemäß immer gehalten, den Einzelfall ganz konkret zu beleuchten, um im Ergebnis eine angemessene und vernünftige Entscheidung zu treffen, die einer gerichtlichen Überprüfung sodann auch standhalten kann.

Im Rahmen der Workshopveranstaltungen von NETWORK-KMU wird zur Thematik Arbeitsrecht auch der Fall Emmely nochmals aufgegriffen werden.