

## Kündigung bei Mitnahme von Essensresten?

Nach laufender Rechtsprechung ist das Mitnehmen von Gegenständen vom Arbeitsplatz keine Lappalie, sondern berechtigt den Arbeitgeber, eine außerordentliche fristgerechte oder auch fristlose Kündigung auszusprechen. Hierbei ist es vollkommen irrelevant, welchen materiellen Wert der Gegenstand hatte.

Begründet wird eine derartig drastische Reaktion durch den Arbeitgeber damit, dass ein solcher Vorfall das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwiederbringlich zerstöre und eine weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber deshalb unzumutbar sei.

Ein Gerichtsurteil, welches sich mit dieser Thematik befasste und berühmt wurde, ist das so genannte „Bienenstich-Urteil“ aus dem Jahre 1983. Hier hatte eine Kuchenverkäuferin ein Stück Bienenstich aus der Auslage gegessen, ohne es zu bezahlen. Trotz des geringfügigen materiellen Wertes stimmte das Bundesarbeitsgericht Erfurt der Kündigung durch den Arbeitgeber zu (AZ: 2 AZR 3/83).

Seit diesem Urteil kam es immer wieder zu Gerichtsverhandlungen, die eine ähnliche Thematik behandelten und jeweils mit einem Urteilsspruch endeten, welcher die Kündigung durch den Arbeitgeber als gerechtfertigt wertete.

So wies das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ab, der seinem Arbeitgeber 100 Liter Dieselkraftstoff entwendet hatte. Das Gericht stellte fest, dass die Tatsache, dass der Mitarbeiter bis zu diesem Zeitpunkt 32 Jahre ohne Verfehlung im Unternehmen gearbeitet hatte, nicht seine Tat mildere (AZ: 2 Sa 381/95).

Der fristlosen Kündigung einer Führungskraft durch Ihren Arbeitgeber stimmte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu. Dieser hatte seine ihm unterstellten Mitarbeiter angehalten, während der Arbeitszeit dessen private Angelegenheiten zu erledigen. Auch hier stellte das Gericht fest, dass eine Weiterbeschäftigung dieses Mitarbeiters für das Unternehmen nicht zumutbar sei (AZ: 12 Sa 693/01).

In einem weiteren Fall wies das Bundesarbeitsgericht Erfurt die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers zurück, der lediglich den Versuch unternommen hatte, Firmeneigentum zu stehlen. So sei auch ein Diebstahlversuch ein wichtiger Kündigungsgrund, der zu einer fristlosen Kündigung berechtige. Dies gelte auch, wenn es sich bei den Gegenständen um geringwertige und unverkäufliche Dinge handele (AZ: 2 AZR 36/02).

Weiterhin bestätigte das Bundesarbeitsgericht Erfurt die Kündigung eines Arbeitnehmers, der auf Kosten seines Arbeitgebers unerlaubte und heimliche Telefonate geführt hatte (AZ: 2 AZR 147/03).

Bei der Betrachtung solcher Urteile kann die Vermutung aufkommen, dass die Gerichte bei der Beurteilung des Vertrauensverlustes durch den Arbeitgeber keine Abstufung vornehmen. Näherer Umstand, Wert des betreffenden Gegenstandes und die Dauer der Betriebszugehörigkeit ohne Verfehlungen scheinen keine Rolle zu spielen. Ein aktuelles Gerichtsurteil zeugt allerdings von einem beginnenden Umdenken an den Gerichten:

So wies das Landesarbeitsgericht Freiburg in einer Berufungsentscheidung das Urteil der Vorinstanz als unzulässig zurück. Eine Altenpflegerin war wegen der Mitnahme von sechs Maultaschen, die aus der Bewohnerverpflegung übrig geblieben waren und entsorgt werden sollten, fristlos gekündigt worden. Auch hier berief sich der Arbeitgeber auf das zerstörte Vertrauensverhältnis und den rechtswidrigen Eingriff in sein Eigentum, was durch das Arbeitsgericht Lörrach bestätigt wurde.

Das Landesarbeitsgericht stellte zwar fest, dass der Diebstahl der Maultaschen nicht zu leugnen sei, dennoch die näheren Umstände zu betrachten seien. So sei zum einen dem Arbeitgeber kein wirtschaftlicher Schaden entstanden. Zum anderen wies es den Arbeitgeber darauf hin, die lange Betriebszugehörigkeit der Altenpflegerin zu berücksichtigen. Das Gericht stellte abschließend fest, dass eine Abmahnung oder höchstens eine ordentliche Kündigung angebracht gewesen wären. (AZ: 9 Sa 75/09)

Ein weiteres Beispiel für das Umdenken an den Gerichten kann die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts Erfurt gewertet werden, welches die Urteile seiner Vorinstanzen und damit die Kündigung einer Kassiererin als unzulässig abwies.

Die Kassiererin war von ihrem Arbeitgeber wegen des Verdachts Pfandbons im Wert von 1,30 €, welche ein Kunde verloren hatte, für sich eingesetzt zu haben, gekündigt worden. Weder für den Arbeitgeber, noch für das Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg spielte die Tatsache, dass die Kassiererin zuvor 31 Jahre ohne Verfehlung im Unternehmen tätig gewesen war, eine Rolle. Dem widersprach das Bundesarbeitsgericht Erfurt und betonte, dass die Kassiererin in dieser langen Zeit einen großen Vorrat an Vertrauen angesammelt hätte, der nicht so leicht aufzubrechen sei. Das Gericht schloss mit der Feststellung, dass in diesem Falle eine Abmahnung ausreichend gewesen wäre. (2 AZR 541/09)

Jolanda Butera, Dipl.-Soz.