

Wo ist das Maß?

- Die rigide Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beim Diebstahl geringwertiger Sachen sorgt immer wieder für Empörung -

In letzter Zeit lassen uns Fälle, wie jener der Kassiererin, der wegen der Unterschlagung von zwei Pfandbons im Wert von 1,30 € nach 30-jähriger Betriebsangehörigkeit fristlos gekündigt wurde, aufhorchen.

Dabei hat das Bundesarbeitsgericht seit 1984 (Bienenstichfall) in ständiger Rechtsprechung erklärt, dass auch die Entwendung von im Eigentum des Arbeitgebers stehenden geringwertigen Sachen an sich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könne.

Seit Jahren ist die Rechtsprechung des Obersten Gerichts geprägt von einem 0-Toleranz-Prinzip gegenüber vermögensrechtlichen Bagatelldelikten.

Demgegenüber ist die für Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder zuständige ordentliche Gerichtsbarkeit ebenso wie die für Beamte zuständige Verwaltungsgerichtsbarkeit großzügiger.

So reichte dem Oberlandesgericht Celle der Vorwurf von Privatausgaben mit Hilfe einer unternehmenseigenen Kreditkarte in Höhe von 82,00 € gegenüber einem Geschäftsführer als fristloser Kündigungsgrund nicht aus.

Das Bundesverwaltungsgericht hat dargelegt, dass bei einem geringen Wert der entwendeten oder unterschlagenen Sache das Unrechtsbewusstsein, das Gefühl für die Schwere der Tat, in der Bevölkerung herabgesetzt sei.

Wir stellen hierzu folgendes fest:

1. Es kann nicht mit zweierlei Maß gemessen werden, je nachdem, ob jemand als Putzfrau oder als Geschäftsführer tätig ist.
2. Jedes Eigentumsdelikt ist ein schwerwiegender Verstoß im Vertrauensbereich, weshalb die Überlegung zurückzuweisen ist, es müsse eine Bagatellgrenze für außerordentliche Kündigungen in Anlehnung an § 248 a StGB für Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sache eingeführt werden.
Eine solche Bagatellgrenze würde die Ausstellung eines rechtlichen Freibriefs für Vermögensdelikte im Arbeitsverhältnis bedeuten, was nicht hinnehmbar ist.
3. Falls jedoch jemand langjährig bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist und sich nie irgend etwas hat zuschulden kommen lassen, erscheint es unverhältnismäßig, wenn er wegen der Entwendung eines Bienenstichs oder eines Wertbons gekündigt wird.

Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sollte bei der von Gesetzes wegen vorgesehenen Interessenabwägung im Einzelfall besonderes Gewicht haben.

Wir regen an, diesen Gesichtspunkt durch eine entsprechende Gesetzesergänzung des § 626 BGB klarzustellen.

Köln, den 25. November 2009