

Der Frischkäse-Klaus, eine tragische Figur im Kündigungsrecht

Eine außerordentliche Kündigung wegen Diebstahls, verübt vom Arbeitnehmer, stürzt den Arbeitsrechtler regelmäßig in Konflikte. Einerseits ist da die berechtigte Entrüstung des Arbeitgebers, der auf der anderen Seite das Bundesarbeitsgericht gegenübersteht, welches für jeden Einzelfall eine Einzelfallüberlegung anstellen will und deshalb keine „absoluten Kündigungsgründe“ kennt. Auf dieser Grundlage wurde einem auch stets erstinstanzlich die Einzigartigkeit des sogenannten „Bienenstich-Urteils“ des Bundesarbeitsgerichts vorgehalten.

1. Das Bienenstich-Urteil des BAG (v. 17. Mai 1984 – 2 AZR 3/83)

Der Sachverhalt ist kurz und knapp beschrieben – eine Kuchenverkäuferin wurde dabei beobachtet, wie sie aus dem ihr anvertrauten Warenbestand ein Stück Bienenstich entnahm und hinter der Bedientheke verzehrte. Der Verkaufswert dieses Stück Bienenstichs war gering.

Die daraufhin vom Arbeitgeber ausgesprochene außerordentliche Kündigung wurde in erster Instanz als unwirksam angesehen, in zweiter Instanz in eine fristgemäße Kündigung umgedeutet. Sodann wurde das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von DM 1.200,00 aufgehoben.

Dieses Urteil des Landesarbeitsgerichts hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Bestand, es wurde ihm regelrecht „um die Ohren gehauen“.

Zunächst einmal stellte das Bundesarbeitsgericht – im Übrigen entsprechend einer Grundsatzentscheidung des Zweiten Senats vom 24. März 1958 – fest, dass auch die Entwendung von geringwertigen Sachen aus dem Eigentum des Arbeitgebers an sich als wichtiger Kündigungsgrund im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung geeignet ist. Natürlich lässt das Bundesarbeitsgericht sich auch hier wieder die Hintertür der Einzelfallabwägung offen.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Es macht aber auch deutlich, dass es einen erheblichen Unterschied sieht zwischen einem Diebstahl von Arbeitgeberigentum im Allgemeinen und einem Diebstahl von Waren, die dem betreffenden Arbeitnehmer speziell anvertraut wurden.

Ebenfalls entscheidend sei das subjektive Unrechtsbewußtsein des betreffenden Arbeitnehmers. Dieses hatte das Landesarbeitsgericht verneint, obwohl die Mitarbeiterin offen eingeräumt hatte, dass sie durchaus gewusst habe, dass es sich hier um einen Diebstahl gehandelt habe. Diese doch sehr weitgehende Schutzhaltung des Landesarbeitsgerichts wurde vom Bundesarbeitsgericht als schwerer Verfahrensverstoß angesehen und das Urteil deshalb aufgehoben.

An diesem Urteil nagten sodann die Kräfte der interessenorientierten Erosion. Immer wieder wurde auf die Einzelfallabwägung Bezug genommen und durch die Hintertür der Einzelfallabwägung auch der geringe Wert eines gestohlenen Gegenstandes wieder ins Spiel gebracht. Die besondere Erschwernis bei Diebstahl eines anvertrauten Gegenstandes wurde mehr oder weniger ignoriert und das subjektive Unrechtsbewußtsein von vornherein verneint, wenn der Gegenstand nicht wertvoll genug war (vgl. z. B. ArbG Reutlingen v. 4. Juni 1996 – 1 Ca 73/96; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 11. Auflage, Rz. 1137, MünchKomm-Schwerdtner, 3. Auflage, § 626 BGB Rz. 126 bis 129). Teilweise wurde auf einen vermeintlichen Wertungswiderspruch Bezug genommen, welcher zwischen den geringwertigen Sachen und den damit verbundenen Vermögensinteressen des Arbeitgebers einerseits und den anderweitigen sehr viel höheren Vermögensinteressen, z. B. bei Arbeitsverweigerung, bestünden (vgl. Schwerdtner aaO.).

2. Der Schinken-, Salatöl- und Metropabecher-Fall

Mit dieser Argumentation setzte sich das Bundesarbeitsgericht 15 Jahre später auseinander, hielt aber an seiner Position fest (v. 12. August 1999 – 2 AZR 923/98).

Ein Speisewagenkellner war bei einer Stichprobenkontrolle den Kontrolleuren ins Netz gegangen.

Er hatte bei sich drei Porzellanbecher der Speisewagengesellschaft, zwei Packungen Knochenschinken à je 100 g und einen Speiseölkannister „Livio“. Bei dem Speiseöl stritt er ab, dieses bei seinem Arbeitgeber entwendet gehabt zu haben, die beiden Packungen Knochenschinken räumte er ein, behauptete aber, dies wäre in Verrechnung mit seinem nicht eingenommenen Betriebsabendessen entnommen worden. Bei den drei Porzellanbechern habe es sich um einen Scherz seiner Kollegen gehandelt. Der Arbeitgeber war so vorsichtig und klug gewesen, hier eine außerordentliche Verdachtskündigung auszusprechen. Dieser hatte vor dem Arbeitsgericht Bestand, das Landesarbeitsgericht hob diese Entscheidung jedoch auf. Zunächst einmal hob es die Entlastungsstrategie bestimmter interessenorientierter Arbeitsrechtler auf eine neue Qualitätsstufe, indem es die Geringwertigkeit des Diebesgutes noch dadurch absenkte, indem es jeden Gegenstand einzeln beurteilte. Waren im Gesamtwert von DM 19,97 wurden so runtergebrochen auf kleine Teilbeträge und der Versuch unternommen, diese zu banalisieren und die „kriminelle Energie des

Arbeitnehmers“ für gering einzuschätzen.

Dem trat das Bundesarbeitsgericht entgegen und hob die Entscheidung auf.

Zum einen erteilte es dem Argument von der Geringwertigkeit des Diebesgutes eine klare Absage.

Diebstahl sei Diebstahl und eine Straftat und, wenn sie denn als solche vom Arbeitnehmer erkannt würde, grundsätzlich ein Grund für eine außerordentliche Kündigung. In Hinblick auf Schwerdtner und andere führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass im Falle einer Arbeitsverweigerung durchaus rechtliche Unsicherheit bestehen könne, ob diese möglicherweise sogar berechtigt sei, zum Beispiel im Sinne eines Zurückbehaltungsrechts. Wenn Diebstahl als solcher erkannt würde, läge der Rechtsbruch für den Arbeitnehmer offen sichtbar.

Und erneut stellte das Bundesarbeitsgericht darauf ab, dass der betreffende Arbeitnehmer hier Eigentum des Arbeitgebers entwendet hatte, welches ihm anvertraut worden war. Es unterscheidet in dieser Hinsicht zwischen einem solchen Diebstahl und einem Diebstahl nur anlässlich der beruflichen Tätigkeit.

Im Ergebnis stellte das Bundesarbeitsgericht daher die erstinstanzliche Entscheidung wieder her.

3. Der Frischkäse-Klaus

Das Landesarbeitsgericht im Schinken...-Fall war das Landesarbeitsgericht Hamburg gewesen. Einige Kilometer weiter nördlich, in Kiel, hätte das Bundesarbeitsgericht möglicherweise nicht so harsch mit einem zweitinstanzlichen Urteil umgehen müssen, dieses wäre allerdings vielleicht auch anders ausgefallen. Unlängst machte jedenfalls eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein von sich Reden (v. 18. Januar 2005 – 2 Sa 413/04). In der Presse las sich dies als „fristlose Kündigung wegen Frischkäse-Klaus“ (Spiegel-Online).

Ein Schlachtergeselle, der in einem Einkaufsmarkt beschäftigt war, hatte mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart und glücklich die Freistellungsphase erreicht. Als er einmal in dieser Freistellungsphase den Einkaufsmarkt besuchte, steckte er sich eine Packung Frischkäse im Wert von € 1,99 in die Tasche, ohne diese zu bezahlen. Beim Verlassen des Marktes wurde er vom Ladendetektiv gestellt. Der Arbeitgeber kündigte den Mitarbeiter außerordentlich.

Sowohl das Arbeitsgericht, als auch das Landesarbeitsgericht bestätigten die Wirksamkeit dieser außerordentlichen Kündigung in der Freistellungsphase. Das Landesarbeitsgericht begründete im Einzelnen, warum auch in der Freistellungsphase das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch erforderlich sei. So würden solcher Art freigestellte Mitarbeiter häufig ihre Arbeitsstelle wieder aufsuchen, wie ja auch im vorliegenden Fall geschehen. Sie würden dort ihre früheren Kollegen treffen und hätten aufgrund dieses Bekanntheitsverhältnisses Zugang zu internen Betriebsbereichen mit entsprechenden Zugriffsmöglichkeiten.

Im vorliegenden Fall trat darüber hinaus noch hinzu, dass der Arbeitnehmer im Betrieb sehr bekannt gewesen war, weil er früher eine Betriebsratsfunktion inne hatte. Hätte man ihn nicht wegen Diebstahls außerordentlich gekündigt, sondern lediglich ein Hausverbot erteilt, wäre der Eindruck einer Bevorzugung entstanden.

Dem Interesse des Arbeitnehmers auf volle Inanspruchnahme der Freistellungsphase hielt das Landesarbeitsgericht entgegen, dass diesem ja auch zugemutet werden könne, über die Konsequenzen seiner Handlung nachzudenken.

Dementsprechend bestätigte das Landesarbeitsgericht die Kündigung und das erstinstanzliche Urteil. Am Rande sei angemerkt, dass der betreffende Schlachtergeselle, ob er nun Klaus hieß oder nicht, darüber hinaus auch noch aus nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen in erhebliche Schwierigkeiten kam. Seine Schwerbehinderung, aufgrund derer er bereits mit 63 Jahren in den Ruhestand zu gehen beabsichtigte, fiel nämlich weg. Aber auch dieser Aspekt wurde vom Landesarbeitsgericht nicht zu seinen Gunsten berücksichtigt, dies sei nämlich nicht dem Arbeitgeber anzulasten.

Zusammengefasst wird man sicherlich in Hinblick auf die Frischekäse-Klaus-Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein überlegen können, ob wirklich die ja bei einer außerordentlichen Kündigung erforderliche Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Freistellungsphase gegeben ist. Bei einer solchen Altersteilzeitlösung besteht ja regelmäßig kein ordentliches Kündigungsrecht mehr. Andererseits hätte unter Berücksichtigung des Ultima-ratio-Prinzips sicherlich ein Hausverbot seinen Dienst getan. Und man wird auch den Eindruck nicht ganz los, dass hier ein ehemaliges Betriebsratsmitglied auf besonders „liebevoller“ Weise behandelt wurde.

Es wird aber auf alle Fälle deutlich, dass die Rechtsprechung weiter Abstand nimmt von Überlegungen zur Geringwertigkeit eines Diebesgutes und in bestimmten Einzelfällen noch nicht einmal verlangt wird, dass das Diebesgut dem betreffenden Arbeitnehmer besonders anvertraut ist.

Unabhängig von den Unwägbarkeiten der Einzelfallabwägungen in der Rechtsprechung ergibt sich hier aber doch eine deutliche Landmarke, die genutzt werden kann.

Uwe Jahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn Schwerin