



## **Kündigung wegen Diebstahls geringwertiger Sachen**

Der Fall einer Supermarkt-Kassiererin „Emmely“, die nach 31 Jahren Betriebszugehörigkeit entlassen wurde, weil sie zwei liegen gebliebene Pfandbons im Wert von 1,30 € für sich verwendet hatte, hat in den Medien hohe Wogen geschlagen.

In der Folge wurde über Fälle berichtet, in denen (fristlose) Kündigungen ausgesprochen wurden, weil

- eine Altenpflegerin trotz ausdrücklichen Verbots nach der Essensausgabe an die Heimbewohner sechs übrig gebliebene Maultaschen im Wert von 3,00 € - 4,00 € eingesteckt hatte (ArbG Lörrach Ur. v. 16.10.2009 – 4 Ca 248/09),
- ein über 24 Jahre bei einer Bäckerei beschäftigter Bäcker ein zuvor gekauftes bzw. ihm gehörendes Brötchen mit Belag (Hirtenfladenbelag in einem Wert von 10 Cent) bestrichen hatte, der dem Arbeitgeber gehörte (ArbG Dortmund Ur. v. 10.03.2009 – 7 Ca 4977/08),
- ein 19 Jahre bei einem Unternehmen beschäftigter Arbeitnehmer Strom aus einer Steckdose am Arbeitsplatz gezapft hatte um damit seinen Elektroroller für 90 Minuten aufzuladen, wodurch Strom für 1,8 Cent verbraucht wurde (ArbG Siegen Ur. v. 14.01.2010 – 1 Ca 1070/09).

Weiterhin war von Fällen zu lesen, in denen fristlose Kündigungen ausgesprochen wurden, weil ein Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers sein Handy aufgeladen hatte und dadurch Strom in einem Wert von 0,014 Cent verbrauchte, die Kasse einer Bäckereiverkäuferin einen Fehlbetrages von 1,36 € aufwies, ein bei einem Abfallentsorgungsunternehmen beschäftigter Arbeitnehmer (und Vater zweier Töchter) ein Reisebett aus dem Müll mit nach Hause genommen hatte oder eine Sekretärin nach 34 Jahren Betriebszugehörigkeit zu Brötchen und Frikadelle gegriffen hatte, die der Arbeitgeber für eine Besprechung mit Kunden vorgesehen hatte.

Der Aufschrei in den Medien war unüberhörbar. Nicht ganz so deutlich wurde über die Medien berichtet, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit in nahezu allen Fällen die angegriffenen Kündigungen für unwirksam befand.

Infoschreiben Juni/10

Auch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Ingrid Schmidt, erläuterte in einem mit der Süddeutsche Zeitung am 29.12.2009 geführten Interview: „Wir Arbeitsrichter müssen prüfen, ob ein Arbeitgeber mit Recht sagen kann: Ich habe das Vertrauen in meinen Mitarbeiter verloren und will mich deshalb von ihm trennen. Oder wiegt das Interesse des Arbeitnehmers schwerer – sodass der Arbeitgeber angewiesen werden muss, den Mitarbeiter zu behalten?“

Die Richter des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts haben nunmehr im „Fall Emmely“ – anders als die Vorinstanzen – klargestellt, dass nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne weiteres einen Kündigungsgrund darstellt. Die Entscheidung liegt derzeit nur als Pressemitteilung vor, wenngleich in ungewöhnlich ausführlichem Umfang:

## Pressemitteilung Nr. 42/10

### „Fall Emmely“ - Fristlose Kündigung - unrechtmäßiges Einlösen aufgefundener Leergutbons

Ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten kann eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist. Umgekehrt ist nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund. Maßgeblich ist § 626 Abs. 1 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus „wichtigem Grund“ erfolgen. Das Gesetz kennt in diesem Zusammenhang 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 alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten. Dazu 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 Vertragsverstoßes; eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich. Insgesamt muss sich die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als angemessene Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung erweisen. Unter Umständen kann eine Abmahnung als milderer Mittel zur Wiederherstellung des für die Fortsetzung des Vertrags notwendigen Vertrauens in die Redlichkeit des Arbeitnehmers ausreichen.

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Thomas Schmitz**

Jülicher Str. 369, 52070 Aachen; Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66

Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.

Infoschreiben Juni/10

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts - anders als die Vorinstanzen - der Klage der Kassiererin eines Einzelhandelsgeschäfts stattgegeben, die ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro zum eigenen Vorteil eingelöst hat. Die Klägerin war seit April 1977 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als Verkäuferin mit Kassentätigkeit beschäftigt. Am 12. Januar 2008 wurden in ihrer Filiale zwei Leergutbons im Wert von 48 und 82 Cent aufgefunden. Der Filialleiter übergab die Bons der Klägerin zur Aufbewahrung im Kassenbüro, falls sich ein Kunde noch melden sollte. Sie lagen dort sichtbar und offen zugänglich. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen reichte die Klägerin die beiden Bons bei einem privaten Einkauf zehn Tage später bei der kassierenden Kollegin ein. Diese nahm sie entgegen, obwohl sie, anders als es aufgrund einer Anweisung erforderlich gewesen wäre, vom Filialleiter nicht abgezeichnet worden waren. Im Prozess hat die Klägerin bestritten, die Bons an sich genommen zu haben, und darauf verwiesen, sie habe sich möglicherweise durch Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen Ende 2007 unbeliebt gemacht. Vor der Kündigung hatte sie zur Erklärung ins Feld geführt, die Pfandbons könnten ihr durch eine ihrer Töchter oder eine Kollegin ins Portemonnaie gesteckt worden sein. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ungeachtet des Widerspruchs des Betriebsrats wegen eines dringenden Tatverdachts fristlos, hilfsweise fristgemäß.

Die Kündigung ist unwirksam. Die mit einer sogenannten „Verdachtskündigung“ verbundenen Fragen stellten sich dabei in der Revisionsinstanz nicht, weil das Landesarbeitsgericht - für den Senat bindend - festgestellt hat, dass die Klägerin die ihr vorgeworfenen Handlungen tatsächlich begangen hat. Der Vertragsverstoß ist schwerwiegend. Er berührte den Kernbereich der Arbeitsaufgaben einer Kassiererin und hat damit trotz des geringen Werts der Pfandbons das Vertrauensverhältnis der Parteien objektiv erheblich belastet. Als Einzelhandelsunternehmen ist die Beklagte besonders anfällig dafür, in der Summe hohe Einbußen durch eine Vielzahl für sich genommen geringfügiger Schädigungen zu erleiden. Dagegen konnte das Prozessverhalten der Klägerin nicht zu ihren Lasten gehen. Es lässt keine Rückschlüsse auf eine vertragsrelevante Unzuverlässigkeit zu. Es erschöpfte sich in einer möglicherweise ungeschickten und widersprüchlichen Verteidigung. Letztlich überwiegen angesichts der mit einer Kündigung verbundenen schwerwiegenden Einbußen die zu Gunsten der Klägerin in die Abwägung einzustellenden Gesichtspunkte. Dazu gehört insbesondere die über drei Jahrzehnte ohne rechtlich relevante Störungen verlaufene Beschäftigung, durch die sich die Klägerin ein hohes Maß an Vertrauen erwarb. Dieses Vertrauen konnte durch den in vieler Hinsicht atypischen und einmaligen Kündigungssachverhalt nicht vollständig zerstört

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Thomas Schmitz**

**Jülicher Str. 369, 52070 Aachen; Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66**

**Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.**

Infoschreiben Juni/10

werden. Im Rahmen der Abwägung war auch auf die vergleichsweise geringfügige wirtschaftliche Schädigung der Beklagten Bedacht zu nehmen, so dass eine Abmahnung als milderes Mittel gegenüber einer Kündigung angemessen und ausreichend gewesen wäre, um einen künftig wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Februar 2009 - 7 Sa 2017/08 -*

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Thomas Schmitz**

**Jülicher Str. 369, 52070 Aachen; Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66**

**Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.**