

<b>Arbeitsrecht</b> 03/2009	<b>LAG Berlin-Brandenburg:</b> <b>Fristlose Kündigung wegen Unterschlagung von</b> <b>1,30 €</b> <b>Entscheidung vom 24.02.2009</b>	<b>Rechtsanwalt</b> <b>Bodo Lindena</b> <b>Wiesbaden</b>
--------------------------------	--	--

Sehr geehrte Damen und Herren,

Aufsehen und Diskussionen hat vor kurzem eine Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg verursacht. Einer seit 30 Jahren beschäftigten Kassiererin wurde wegen des Verdachts gekündigt, sie habe zwei ihr nicht gehörende Leergutbons im Gesamtwert von Euro 1,30 unrechtmäßig aus dem Kassenbüro entnommen und für sich selbst eingelöst. Das LAG hatte mit Urteil vom 24.02.2009 die Kündigung als rechtmäßig bestätigt.

Es ist zwischen einer Kündigung wegen einer Straftat zu Lasten des Arbeitgebers und einer Verdachtskündigung zu unterscheiden. Eine erwiesene strafbare Handlung (Diebstahl, Betrug, Unterschlagung u.ä.) stellt unabhängig vom Wert des Vermögensgegenstands in aller Regel einen wichtigen Grund zu einer außerordentlichen Kündigung i.S.v. § 626 BGB dar. Eine Abmahnung ist nicht erforderlich, da der Arbeitnehmer nicht damit rechnen kann, der Arbeitgeber würde derartig schwerwiegende Pflichtverletzungen dulden. Nach Auffassung des LAG war unter Würdigung aller Umstände davon auszugehen, dass die Klägerin das Vermögensdelikt begangen hatte. Insofern war die Kündigung schon als Tat Kündigung gerechtfertigt (dies wurde in der Öffentlichkeit übersehen).

Der Verdacht einer strafbaren Handlung stellt darüber hinaus einen eigenständigen Kündigungsgrund dar, der in dem Tatvorwurf nicht enthalten ist. Voraussetzung ist, dass sich der Verdacht auf starke objektive Tatsachen gründet, die das im Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauen zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat. Insbesondere muss der Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme haben. Erschwerend wirkt, wenn die Straftat mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit zusammenhängt, eine sich arbeitsvertragliche Obhutspflicht verletzt wird und das Delikt innerhalb des konkreten Aufgabenbereichs bei Gelegenheit der Arbeitsleistung verübt wird.

Das oft gebrauchte Argument der „Unschuldsvermutung“ greift bei der Verdachtskündigung nicht, denn es kommt nicht darauf an, ob der Tatvorwurf erwiesen ist, sondern darauf, ob die vom Arbeitgeber zur Begründung des Verdachts vorgetragenen Tatsachen den Verdacht rechtfertigen. Dies hat das BAG bereits 1984 im so genannten Bienenstich-Urteil festgestellt. Hier stand die fristlos gekündigte Verkäuferin im Verdacht, ohne Erlaubnis ein Stück Bienenstich vom Kuchenbuffet verzehrt zu haben.

Fazit:

Das LAG Berlin-Brandenburg hält sich trotz aller Kritik, die sich im Wesentlichen an dem sehr kleinen Vermögensschaden orientiert, im Rahmen der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eigentum und Vermögen wird danach unter sehr stringenten Schutz gestellt. Im Hinblick auf Grenzwerte (bis zu welchem Schaden hat der Arbeitgeber einen Schaden hinzunehmen?) ist dies auch nachvollziehbar. Der auf Tatsachen begründete Verdacht rechtfertigt den Vertrauensverlust gegenüber der Kassiererin. Auch eine vorzunehmende Interessenabwägung kann nicht zu einem anderen Ergebnis führen, denn eine Kassiererin habe absolute Korrektheit, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit in dem ihr obliegenden Umgang mit Geld oder Bons zu zeigen. Es sei ein irreparabler Vertrauensverlust eingetreten.