
**Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Brederick, Berlin-Mitte zu Emmely und Co. â€“
Die Bagatellkündigung des Arbeitgebers, Klage und Abfindung**

In der jüngeren Vergangenheit haben verschiedene spektakuläre Urteile für Aufsehen gesorgt, in denen die Kündigung von Arbeitnehmern wegen relativ harmloser Vermögensdelikte zu Lasten des Arbeitgebers für rechtmäßig erklärt wurden (Fall Emily â€“ in den ersten zwei Instanzen, Stromdiebstahl, Brötchenklau, u.a.).

Grundsätzlich gilt, dass Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers regelmäßig eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen können. Wie sehr es hier aber immer auf die Umstände des Einzelfalls ankommt, zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.1.2010, Az. 3SA 324/09). Im dortigen Fall hatte der Arbeitnehmer den Teil einer alten, zur Entsorgung bestimmten Werkbank nach einer - dem Inhalt nach zwischen den Parteien strittigen Rücksprache mit dem Vorgesetzten und dem Betriebsratsvorsitzenden - auf den Anhänger seines privaten PKWâ€™s geladen. Der Arbeitnehmer wähnte sich hierbei im Recht, da er glaubte, eine Erlaubnis hierfür erteilt bekommen zu haben. Dementsprechend verlud er die mitzunehmenden Teile nicht heimlich, sondern während der Arbeitszeit. Hierbei wurde er von der Geschäftsleitung beobachtet und zur Rede gestellt. Anschließend wurde sein Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt.

Diese Kündigung sah das Landesarbeitsgericht - wie auch schon zuvor das Arbeitsgericht - als unwirksam an. Hier hätte eine Abmahnung ausgereicht, um eine Wiederholung des beanstandeten Arbeitnehmerverhaltens auszuschließen. Dem Arbeitgeber fiel hier zur Last, dass er in der Vergangenheit wohl immer mal gestattet hatte, dass nicht mehr benötigte Werkteile von Arbeitnehmern mitgenommen wurden. Vor diesem Hintergrund hätte eine Abmahnung ausgereicht, um dem Arbeitnehmer künftig zu zeigen, dass derartiges Verhalten nicht mehr akzeptiert werde. Hinzu kam, dass dem Arbeitgeber wirtschaftlich kein Schaden entstehen konnte und dass der Arbeitnehmer nicht heimlich vorging.

Übrigens hat auch Emmely letztlich Recht bekommen. Aber sie musste dafür bis zum Bundesarbeitsgericht und gewann dort vor allem, weil sie zuvor 30 Jahre beanstandungsfrei gearbeitet hatte. Wer kann das schon von sich behaupten?

Tipp Arbeitnehmer: Grundsätzlich sollte jedem Arbeitnehmer klar sein, dass selbst der begründete Verdacht eines Vermögensdeliktes mit auch noch so kleinem finanziellen Schaden für den Arbeitgeber im Prinzip eine fristlose, jedenfalls eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Die Zeiten, in denen man Büromaterial, Werkzeug des Arbeitgeber, o. ä. bedenkenlos einpackte und das überflüssige Essen aus der Großküche privat verzehrt, sollten daher ein für allemal vorbei sein. Häufig nutzen Arbeitgeber derartige Vorfälle, um missliebige oder zu teure Arbeitnehmer loszuwerden. Haben Sie eine Kündigung erhalten lohnt sich in der Regel die Erhebung einer Kündigungsschutzklage um wenigstens noch eine Abfindung zu erhalten.

Tipp Arbeitgeber: Führen Sie klare Regelungen in Ihrem Unternehmen für den Umgang mit Betriebseigentum ein und sorgen Sie für deren strikte Handhabung. Anderenfalls riskieren Sie, sich im Falle einer fristlosen Kündigung

eines Arbeitnehmers dem Vorwurf auszusetzen, dass derartiges Verhalten betriebsüblich war und dem Arbeitnehmer daher das Unrechtbewusstsein abgesprochen wird. Gegebenenfalls empfiehlt es sich, sämtliche Mitarbeiter schriftlich noch einmal ausdrücklich auf das künftig richtige Verhalten hinzuweisen.

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Berlin
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Am Festungsgraben 1
10117 Berlin-Mitte
Tel. (030) 4 000 4 999
mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-in.de

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

Pressekontakt: Alexander Bredereck ([fachanwalt\[at\]arbeitsrechtler-in.de](mailto:fachanwalt[at]arbeitsrechtler-in.de))

Bredereck & Willkomm
Am Festungsgraben 1
10117 Berlin
www.arbeitsrechtler-in.de

<http://www.onejournal.de/item/ratgeber-recht/26/fachanwalt-fuer-arbeitsrecht-alexander-bredereck-berlinmitte-emmely-co--bagatellkuendigung-arbeitgebers-klage-abfindung-pr74220.html>
