

## Arbeitsrecht: Außerordentliche Kündigung wegen Diebstahls einer geringwertigen Sache (hier: sechs Maultaschen)

Die fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin, die trotz eines ausdrücklichen Verbots sechs Maultaschen aus den Resten der Bewohnerverpflegung eines Altenheims entwendet, ist wirksam. Selbst eine langjährige Betriebszugehörigkeit steht in diesem Fall der Kündigung nicht zwingend entgegen. Das hat das Arbeitsgericht Lörrach entschieden (ArbG Lörrach 16.10.2009, 4 Ca 248/09). Der Frau war im April 2009 nach 17 Jahren Betriebszugehörigkeit nach Anhörung des Personalrates fristlos gekündigt worden. Durch einen Aushang vom 20.02.2002 war der Klägerin, die als Altenpflegerin tätig war, bekannt, dass der Arbeitgeber allgemein den Verzehr von Resten aus der Bewohnerverpflegung verboten und die allgemeine Anweisung erteilt hatte, Essenreste immer an die ausliefernde Küche zurückzugeben. Ein Verzehr durch die Heimmitarbeiter war nicht gestattet. Trotz Kenntnis des Verbotes entwendete sie am 21.04.2009 einige Maultaschen, die nach der Essensausgabe übrig geblieben waren. Wie viele Maultaschen die Altenpflegerin entwendet hatte, war unklar. Nach der Schätzung der Arbeitnehmerin waren es drei bis vier, nach Angaben des Arbeitgebers waren es sechs. In der Anhörung gab die Altenpflegerin an, dass es sich um übriggebliebenes Essen gehandelt hat, das ansonsten im Müll gelandet wäre. Sie habe die Maultaschen noch am Mittag essen wollen. Nach einem langen Arbeitstag und vor einer anschließenden Fortbildung habe sie keine andere Möglichkeit gesehen, ihren Hunger auf andere Weise zu stillen. Zudem hätten auch andere Beschäftigte schon Essen mitgenommen. Das Arbeitsgericht Lörrach wies die Klage ab, d.h. es hielt die außerordentliche Kündigung für rechtmäßig. Für die Kündigung bestand ein wichtiger Grund i.S. des § 626 Abs.1 BGB, da die Klägerin einen Diebstahl zulasten der Beklagten begangen hat. Das Gericht sah es durch Zeugenaussagen als erwiesen an, dass die Frau nicht vier, sondern sechs Maultaschen in einer Tasche versteckte, um sie mit nach Hause zu nehmen. Zwar handelt sich hierbei noch um eine geringwertige Sache, da sich der materielle Wert nur auf drei bis vier Euro beläuft. Der Diebstahl einer geringwertigen Sache zulasten des Arbeitgebers kann aber zumindest dann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wenn – wie hier – ein ausdrückliches Verbot hinsichtlich der Verwertung von Resten durch das Personal besteht und dem Arbeitnehmer dieses Verbot bekannt war. Es bleibt allein die Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er mit seinem Eigentum verfahren will. Das gilt selbst dann, wenn er die Reste als Abfall entsorgen lässt. Die Arbeitnehmerin darf sich nicht nach Belieben über ein solches Verbot hinwegsetzen und ihren Willen über denjenigen des Arbeitgebers stellen, so das Arbeitsgericht. Zur Abweichung von der bisherigen, gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG), das die rechtswidrige und vorsätzliche Verletzung des Eigentums oder Vermögens des Arbeitgebers auch dann, wenn die Sachen nur geringen Wert besitzen, als wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich für geeignet erachtet, bestand nach Ansicht des Gerichtes keine Veranlassung. Die fristlose Kündigung war auch verhältnismäßig. Die Interessenabwägung fiel zuungunsten der Klägerin aus. Die lange Betriebszugehörigkeit der Klägerin und ihr Alter sowie die mit der Kündigung verbundene soziale Härte wurden ebenso gewürdigt wie der Vertrauensverlust auf Seiten des Arbeitgebers. Die Klägerin hat sich jedoch bewusst über ein Verbot der Beklagten hinweggesetzt und ihre Tat anschließend noch bagatellisiert, indem sie darauf hingewiesen hat, dass die Maultaschen ohnehin weggeworfen worden wären. Als milderer Mittel erschien dem Gericht eine Abmahnung nicht ausreichend. Das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung wurde höher eingestuft, als das der Klägerin an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Bei dem Diebstahl hat es sich um eine schwere Pflichtverletzung gehandelt, deren Rechtswidrigkeit für die Klägerin ohne weiteres erkennbar war und deren Hinnahme durch die Beklagte angesichts des ausdrücklichen Verbotes nicht erwarten konnte. Die Entscheidung zeigt, dass weder das Arbeitsgericht Lörrach noch andere Arbeitsgerichte bereit sind, eine generelle Geringfügigkeitsgrenze anzuerkennen. Auf den Wert einer vom Arbeitnehmer gestohlenen Sache oder eines durch einen Betrug erlangten Vermögensvorteils kommt es nicht an. In jedem Falle sollte bei einer ausgesprochenen fristlosen Kündigung anwaltlicher Rat eingeholt werden. Denn auch hier gibt es Fristen zu beachten. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei

Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Weitere Informationen zu diesem Thema (fristlose Kündigung wegen Diebstahls geringfügiger Sachen, Kündigungsschutzklage, etc.) und anderen arbeitsrechtlichen Themen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

Textbeitrag:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für

Arbeitsrecht Frank Preidel

Kanzlei Preidel . Burmester, Gehrden

Tel: 05108/913 57-10

E-mail: [kanzlei-pb@t-online.de](mailto:kanzlei-pb@t-online.de)

Internet: [www.kanzlei-pb.de](http://www.kanzlei-pb.de)