

Bagatellkündigungen: BAG kassiert Urteil im Fall der KassiererIn „Emmely“

Im Fall „Emmely“ hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr mit Urteil vom 10.06.2010, Az.: 2 AZR 541/09 im Rahmen der Revision der Klägerin das die ursprüngliche fristlose Kündigung für das Einlösen von zwei fremden Leergutbons im Gesamtwert von € 1,30 bestätigende vorinstanzliche Urteil kassiert und der gegen die Kündigung gerichteten Klage statt gegeben.

Vorab sei angemerkt, dass das BAG in seinem Urteil die Grundsätze für sog. Bagatellkündigungen noch einmal bestätigt hat. Eine Abkehr von der diesbezüglichen Rechtsprechung ist in der Entscheidung allerdings nicht zu sehen. Allerdings hat das Gericht die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung bei Vertragsverstößen mit geringem wirtschaftlichem Schaden für den Arbeitgeber nochmals konkretisiert.

So bedarf es in diesen Fällen, wie auch bei allen anderen fristlosen Kündigungen, eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 Abs. II BGB. Also einen Grund der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der geltenden Kündigungsfrist für den Arbeitgeber als unzumutbar erscheinen lässt.

Das Gericht hat klar gestellt, dass es keine „absoluten“ Kündigungsgründe gibt, eine Pauschalisierung verbietet sich also. Vielmehr ist auf die Gesamtumstände jedes Einzelfalles abzustellen. Im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung ist festzustellen ob das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des betroffenen Arbeitnehmers am Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses überwiegt.

Im Rahmen der Interessenabwägung sind u.a. folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Ausmaß der Beschädigung des Vertrauens des Arbeitgebers durch die Vertragsverletzung
- Das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen
- Das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung über die Zeit erworbene „Vertrauenkapital“
- Die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes

Die vorstehende Aufzählung ist nicht abschließend, sie kann es auch nicht sein, da alle Umstände des Einzelfalles bei der Interessenabwägung mit zu berücksichtigen sind. Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss sich im Ergebnis als angemessene Reaktion auf die Vertragsverletzung darstellen. Tut sie dies nicht, kann auch eine bloße Abmahnung als milderer Mittel der Kündigung vorzuziehen sein.

Im Falle „Emmely“ hatte die Klägerin mit der Einlösung zweier fremder Leergutbons einen erheblichen Vertragsverstoß begangen, welcher den Kernbereich der Tätigkeit und der Aufgaben einer KassiererIn, nämlich den Umgang mit ihr anvertrauten finanziellen Mitteln und Wertgegenständen, tangiert.

Zu Gunsten der Klägerin berücksichtigte das BAG jedoch ihre mehr als 30-jährige Betriebszugehörigkeit ohne jedwede Beanstandung. Das hierdurch erworbene hohe Maß an Vertrauen konnte durch den begangenen Vertragsverstoß nicht vollständig zerstört werden,

wobei im Rahmen der Interessenabwägung auch zu berücksichtigen war, dass der wirtschaftliche Schaden für das Unternehmen vergleichsweise gering ausgefallen war.

Quelle: BAG PM Nr.42 vom 10.06.2010

© Ein Gastbeitrag vom RA Haußmann

**Weitere Informationen, Tabellen, Grafiken und Musterbriefe erhalten Sie bei uns unter:
www.berufszentrum.de/bewerben.html**

Für weitere kostenlose Bewerbungshilfen sowie Informationen zu unseren Serviceleistungen besuchen Sie uns bitte unter: www.berufszentrum.de

Unter www.bewerbungsbuero.com bieten wir Managern, Fach- und Führungskräften einen speziellen Bewerbungs- und Karriereservice an.

In unserem Diskussionsforum unter www.bewerbungsforum.com können Sie sich aktiv beteiligen und Ihre Meinungen austauschen.

Unser Internet-Shop unter www.berufszentrum.de bietet Ihnen erstklassige Bewerbungsmappen und weiteres Bewerbungsmaterial.

Berufszentrum-Online
Professioneller Bewerbungs- und Karriereservice