

**ANTRAGSTELLER: JUSO-GRUPPEN HARVESTEHUDE-ROTHERBAUM
UND EIMSBÜTTEL NORD / SÜD**

1 Zur Weiterleitung an die SPD-Bundestagsfraktion:

2 **Für individuelle Lösungen bei bagatellbedingten**
3 **Kündigungen**

4 Sogenannte Bagatellkündigungen haben im vergangenen Jahr große Aufmerksamkeit
5 erfahren. In der Sache ging es darum, dass Beschäftigte, die wirtschaftlich geringwertige
6 Sachen an sich genommen oder verzehrt hatten, fristlos entlassen wurden (z.B. „Fall
7 Emmely“). Diese Tatsache hat in der Bevölkerung vielfach Unverständnis ausgelöst.
8 Auch die SPD-Bundestagsfraktion stellte fest:

9 „Es kann nicht sein, dass Steuerhinterziehungen mit einem Schaden von hunderten
10 Millionen Euro noch immer als Kavaliersdelikte angesehen werden, während
11 gleichzeitig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit verlieren, wenn sie
12 während der Arbeit auf Kosten des Arbeitgebers ein Brötchen oder ein Stück Kuchen
13 essen. Unsere Gesellschaft muss Maß und Mitte wiedergewinnen. Wir müssen das
14 Bewusstsein für unerträgliche Ungerechtigkeit schärfen.“

15 Dieser Aussage ist uneingeschränkt zuzustimmen; das angebrachte Mittel zur
16 Beseitigung dieser Unausgewogenheit besteht jedoch in einer Änderung der rechtlichen
17 Beurteilung von Steuerdelikten, nicht in einer veränderten Behandlung der
18 Bagatellkündigungen.

19 Das derzeitige Arbeitsrecht ermöglicht stets eine individuelle Lösung unter
20 Berücksichtigung der konkreten Umstände im Einzelfall. Für diese Einzelfallbetrachtung
21 kommt es bei der verhaltensbedingten Kündigung auf das Vertrauensverhältnis
22 zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn an. Denn die Kündigung ist keine Sanktion
23 für ein Fehlverhalten in der Vergangenheit, sondern zukunftsgerichtet und gilt als
24 gerechtfertigt, wenn das Vertrauen für eine künftige Zusammenarbeit zerstört ist.
25 Grundsätzlich ist zunächst eine Abmahnung auszusprechen, das heißt erst im
26 Wiederholungsfall ist eine Kündigung zulässig. Diese Voraussetzung entfällt
27 ausnahmsweise, wenn der/die ArbeitnehmerIn wusste oder hätte wissen müssen, dass

28 er/sie sich entgegen der Vorgaben seines/r ArbeitgeberIn verhält und dadurch das
29 Vertrauen irreparabel beschädigt.

30 Es sollte selbstverständlich sein, dass gegen den/die ArbeitgeberIn gerichtete Straftaten
31 wie Diebstahl, Unterschlagung und Betrug einen solchen erheblichen Vertrauensbruch
32 darstellen und damit schon im Erstfall eine Kündigung rechtfertigen können.
33 Konsequenterweise, da es auf den Vertrauensbruch an sich ankommt, muss der Wert
34 des verursachten Schadens hierbei keine Rolle spielen. Denn was im Einzelfall eine
35 Bagatelle ist, kann sich bei mehrfachem Vorkommen zu höheren Beträgen summieren.

36 Es ist nach der derzeitigen Rechtslage auch keineswegs so, dass in solchen Fällen ein
37 Automatismus zur direkten Kündigung besteht. So prüfen die Gerichte bei einer
38 fristlosen Kündigung, ob eine sofortige Entlassung wegen des geringen wirtschaftlichen
39 Schadens nicht unbillig und daher unzulässig ist, z.B. im Falle einer langen
40 Beschäftigungsdauer. Aus diesen Gründen haben verschiedene Gerichte solche
41 Kündigungen im vergangenen Jahr wieder kassiert.

42 Trotz dieser flexiblen Gesetzeslage, welche individuelle Situation berücksichtigt, hat die
43 SPD am 9.2.2010 einen Gesetzesentwurf in den Bundestag eingebracht, wonach bei
44 Eigentums- oder Vermögensdelikten mit geringem wirtschaftlichen Schaden eine
45 fristlose Kündigung erst nach einer Abmahnung und im Wiederholungsfall
46 rechtswirksam ist. Wo eine Wertgrenze liegen soll („wenn der wirtschaftliche Schaden
47 nicht ins Gewicht fällt“), wird dabei bewusst offen gelassen.

48 Diese Regelung schafft jedoch mehr Unsicherheit, als dass sie zum Rechtsfrieden
49 beiträgt. Zum einen verpflichtet sie die ArbeitgeberInnen dazu, ihren Angestellten auch
50 dann zu vertrauen, wenn diese entgegen ihrer ausdrücklichen Anweisung Dinge an sich
51 genommen haben. Zum anderen werden Diebstähle und ähnliche Vermögensdelikte
52 verharmlost. Zwar gibt es auch im Strafrecht eine (bei ca. 25-50 € liegende und daher
53 recht hohe) sog. Bagatellgrenze für Diebstähle. In diesen Fällen verzichtet jedoch der
54 Staat auf seinen Strafanspruch, so wie auch ein/e ArbeitgeberIn auf die Kündigung
55 verzichten kann. Durch die vorgeschlagene Gesetzesänderung zwingt der Staat den
56 Parteien ein möglicherweise zerstörtes Vertrauensverhältnis auf.

57 Die Jusos Hamburg fordern die SPD-Bundestagsfraktion dazu auf:

58 - von diesem Gesetzesentwurf abzusehen. Die bestehende Rechtslage bietet
59 unserer Meinung nach ausreichend Möglichkeiten, die Besonderheiten des
60 Einzelfalls zu berücksichtigen. Etwaige Gesetzesänderungen dürfen keine
61 Legitimierung zur einmaligen Begehung von Straftaten geben und sei es nur mit
62 unbedeutenden, wirtschaftlichen Schaden verbunden. Es gibt keine
63 Kavaliersdelikte, weder im Steuer- noch im privaten Vermögensrecht.

64 Es wäre vorzugswürdig, die angedachte Regel der „Zweiten Chance“ auf die
65 Verdachtskündigung anzuwenden. Denn in diesen Fällen steht ein Fehlverhalten
66 nicht fest, das Vertrauensverhältnis also nicht in gleichem Maße belastet.

67 Letztendlich kann jedoch keine rechtliche Regelung eine bessere Kommunikation
68 zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn in solchen Fällen ersetzen.