

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ingrid Hönlinger, Jerzy Montag, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, Katrin Göring-Eckardt, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Dr. Konstantin von Notz, .Lisa Paus, Brigitte Pothmer, Elisabeth Scharfenberg, Christine Scheel, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Ungerechtigkeiten bei Bagatellkündigungen korrigieren – Pflicht zur Abmahnung einführen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Kündigungen wegen Bagatelldelikten haben in der Öffentlichkeit zu Recht große Empörung ausgelöst. Bagatellkündigungen sollen nicht als Mittel eingesetzt werden können, um den Kündigungsschutz zu umgehen. Daher ist eine gesetzliche Neuregelung nötig.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Kündigungen wegen eines geringfügigen wirtschaftlichen Schadens auszuweiten.

Das geltende Gesetz soll dahingehend ergänzt werden,

1. dass in der Regel einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung vorausgehen muss, mit der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass bei einem nochmaligen entsprechenden Fehlverhalten eine Kündigung droht.
2. dass diese Pflicht zur Abmahnung auch für Fehlverhalten gilt, das die Eigentums- und Vermögensinteressen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers verletzt, sofern der wirtschaftliche Schaden geringfügig ist.
3. dass diese Pflicht zur Abmahnung auch bei entsprechendem Fehlverhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen bzw. Kundinnen und Kunden gilt.

Berlin, den 8. Juni 2010

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Eine Altenpflegerin wurde nach 17 Jahren fristlos gekündigt, weil sie einige Maultaschen mitgenommen hatte. Eine Mitarbeiterin eines Pflegeheims sollte nach 18 Jahren Betriebszugehörigkeit wegen des Verzehrs eines Teewurstbrottes entlassen werden. Die Kassiererin „Emmely“ wurde wegen des Einlösen von Pfandbons im Wert von 1,30 Euro außerordentlich gekündigt. In zahlreichen Fällen haben Arbeitsgerichte verschiedener Instanzen bis hin zum Bundesarbeitsgericht seit dem sog. Bienenstich-Fall diese Kündigungen für rechtmäßig erklärt. Die Berichterstattung über derartige Urteile hat in den vergangenen Jahren zugenommen und ebenso die öffentliche Sensibilität: Die meisten Bürgerinnen und Bürger empfinden diese Urteile als überzogen und ungerecht.

Die außerordentliche Kündigung ist durch die einzelfallbezogene Interessenabwägung in besonderem Maße von der Rechtsprechung geprägt. Die Arbeitsgerichte haben dabei die besonderen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und eine Abwägung der Interessen vorzunehmen. Die Grundlage, auf der die Arbeitsgerichte ihr Urteil fällen, ist allerdings korrekturbedürftig. Seit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes im Jahre 1984 (dem so genannten „Bienenstichfall“) hat sich bei vielen Arbeitsgerichten der Grundsatz verfestigt, der Eingriff ins Eigentum des Arbeitgebenden rechtfertigt stets die außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Dies wird mit dem gestörten Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden begründet, die auch durch eine Abmahnung nicht wiederhergestellt werden könne.

Das rechtswidrige Verhalten kann jedoch auch aufgrund von Unwissenheit oder Gedankenlosigkeit entstehen und Vertrauen kann in den meisten Fällen auch wiederhergestellt werden. Eine Abmahnung bei einer einmaligen Verfehlung ist daher ausreichend. Durch eine Abmahnung wird dem Arbeitnehmenden aufgezeigt, dass sein Verhalten die Grenzen des von dem Arbeitgebenden Tolerierbaren überschritten hat. Ihm wird demnach vor Augen geführt, dass er im Wiederholungsfall den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses aufs Spiel setzt. Denn sein Verhalten ist und bleibt unerlaubt, es soll aber künftig nicht als Grund für eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung ausreichen.

Seit der Bienenstich-Entscheidung gab es nur wenige Urteile von Arbeits- oder Landesarbeitsgerichten, die im Bereich von Bagatelldelikten die außerordentliche Kündigung für unwirksam erklärt haben: LAG Schleswig Holstein vom 13.01.2010 – 3 Sa 324/09 (Kündigung wegen einem ausgesonderten Werkbankteil), LAG Baden-Württemberg vom 10.02.2010 – 13 Sa 59/09 (Kündigung eines Müllmanns, der ein bereits entsorgtes Kinderbett mitnahm), LAG Hamm vom 18.09.2009 – 13 Sa 640/09 (Kündigung wegen des Verzehrs von Hirtenfladenaufstrich) oder das LAG Baden-Württemberg, Vergleich vom 30.03.2010 – 9 Sa 75/09 („Maultaschenfall“).

Mit einer gesetzlichen Pflicht zur Abmahnung bei verhaltensbedingten Kündigungen würde mehr Rechtsicherheit für alle beteiligten Parteien hergestellt. Mit dieser Änderung werden auch Wertungswidersprüche zu anderen Rechtsgebieten beseitigt. So werden Beamte erst nach rechtskräftiger Verurteilung zu einer Straftat zu zwölf oder mehr Monaten Freiheitsstrafe aus dem Dienst entlassen und können im Wege eines Disziplinarverfahrens nur in Folge eines erheblichen Dienstvergehens aus dem Dienst entfernt werden. Die Wehrdisziplinarordnung sieht für geringe Dienstpflichtverletzungen von Soldatinnen und Soldaten lediglich eine einfache Disziplinarmaßnahme aber keine Entfernung aus dem Dienst vor. Im Zivilrecht galt die Veruntreuung eines Geschäftsführers in Höhe von 164,20 Euro noch als geringfügiger Betrag (OLG Celle, Urteil vom 5. 3. 2003 - 9 U 172/02).

Eine Pflicht zur Abmahnung soll nur „in der Regel“ bestehen. Die Möglichkeit zur verhaltensbedingten Kündigung ohne vorherige Abmahnung aufgrund von gravierendem Fehlverhalten oder wenn Eigentums- und Vermögensinteressen in wirtschaftlich relevanter Größenordnung verletzt wurden, besteht damit weiter. Was wirtschaftlich relevant oder aber noch geringfügig ist, kann sich nicht nach einem pauschal festzulegenden Betrag richten, sondern nur im Einzelfall beurteilt werden.

Bei Bagatellkündigungen handelt es sich für die Arbeitgebenden zwar nur um Bagatellbeträge, für die Arbeitnehmenden hingegen geht es um ihre wirtschaftliche Existenz. Dem soll die Pflicht zur Abmahnung gerecht werden.