

BAG: Fall "Emmely"- fristlose Kündigung nur bei nachhaltiger Vertrauensstörung

Bundesarbeitsgericht: ?Fall Emmely? - Fristlose Kündigung - unrechtmäßiges Einlösen aufgefundener Leergutbons

Ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten kann eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist. Umgekehrt ist nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund. Maßgeblich ist § 626 Abs. 1 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus ?wichtigem Grund? erfolgen. Das Gesetz kennt in diesem Zusammenhang keine ?absoluten Kündigungsgründe?. Ob ein ?wichtiger Grund? vorliegt, muss vielmehr nach dem Gesetz ?unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile? beurteilt werden. Dabei sind alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten. Dazu gehören das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens, das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen, das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene ?Vertrauenkapital? ebenso wie die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes; eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich. Insgesamt muss sich die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als angemessene Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung erweisen. Unter Umständen kann eine Abmahnung als milderes Mittel zur Wiederherstellung des für die Fortsetzung des Vertrags notwendigen Vertrauens in die Redlichkeit des Arbeitnehmers ausreichen.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts - anders als die Vorinstanzen - der Klage der Kassiererin eines Einzelhandelsgeschäfts stattgegeben, die ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro zum eigenen Vorteil eingelöst hat. Die Klägerin war seit April 1977 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als Verkäuferin mit Kassentätigkeit beschäftigt. Am 12. Januar 2008 wurden in ihrer Filiale zwei Leergutbons im Wert von 48 und 82 Cent aufgefunden. Der Filialleiter übergab die Bons der Klägerin zur Aufbewahrung im Kassenbüro, falls sich ein Kunde noch melden sollte. Sie lagen dort sichtbar und offen zugänglich. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen reichte die Klägerin die beiden Bons bei einem privaten Einkauf zehn Tage später bei der kassierenden Kollegin ein. Diese nahm sie entgegen, obwohl sie, anders als es aufgrund einer Anweisung erforderlich gewesen wäre, vom Filialleiter nicht abgezeichnet worden waren. Im Prozess hat die Klägerin bestritten, die Bons an sich genommen zu haben, und darauf verwiesen, sie habe sich möglicherweise durch Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen Ende 2007 unbeliebt gemacht. Vor der Kündigung hatte sie zur Erklärung ins Feld geführt, die Pfandbons könnten ihr durch eine ihrer Töchter oder eine Kollegin ins Portemonnaie gesteckt worden sein. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ungeachtet des Widerspruchs des Betriebsrats wegen eines dringenden Tatverdachts fristlos, hilfsweise fristgemäß.

Die Kündigung ist unwirksam. Die mit einer sogenannten ?Verdachtskündigung? verbundenen Fragen stellten sich dabei in der Revisionsinstanz nicht, weil das Landesarbeitsgericht - für den Senat bindend - festgestellt hat, dass die Klägerin die ihr vorgeworfenen Handlungen tatsächlich begangen hat. Der Vertragsverstoß ist schwerwiegend. Er berührte den Kernbereich der Arbeitsaufgaben einer Kassiererin und hat damit trotz des geringen Werts der Pfandbons das Vertrauensverhältnis der Parteien objektiv erheblich belastet. Als Einzelhandelsunternehmen ist die Beklagte besonders anfällig dafür, in der Summe hohe Einbußen durch eine Vielzahl für sich genommen geringfügiger Schädigungen zu erleiden. Dagegen konnte das Prozessverhalten der Klägerin nicht zu ihren Lasten gehen. Es lässt keine Rückschlüsse auf eine vertragsrelevante Unzuverlässigkeit zu. Es erschöpfte sich in einer möglicherweise ungeschickten und widersprüchlichen Verteidigung. Letztlich überwiegen angesichts der mit einer Kündigung verbundenen schwerwiegenden Einbußen die zu Gunsten der Klägerin in die Abwägung einzustellenden Gesichtspunkte. Dazu gehört

insbesondere die über drei Jahrzehnte ohne rechtlich relevante Störungen verlaufene Beschäftigung, durch die sich die Klägerin ein hohes Maß an Vertrauen erwarb. Dieses Vertrauen konnte durch den in vieler Hinsicht atypischen und einmaligen Kündigungssachverhalt nicht vollständig zerstört werden. Im Rahmen der Abwägung war auch auf die vergleichsweise geringfügige wirtschaftliche Schädigung der Beklagten Bedacht zu nehmen, so dass eine Abmahnung als milderer Mittel gegenüber einer Kündigung angemessen und ausreichend gewesen wäre, um einen künftig wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Februar 2009 - 7 Sa 2017/08 -

Quelle: Bundesarbeitsgericht

Wer muß ein Arbeitszeugnis unterschreiben ?

Arbeitszeugnis - Unterschrift

Jeder Arbeitnehmer kann bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber die Erteilung eines schriftlichen qualifizierten Zeugnisses verlangen (§ 109 GewO). Ein solches Zeugnis dient insbesondere der Information künftiger Arbeitgeber über den Arbeitnehmer, dem die Suche nach einer neuen Beschäftigung erleichtert werden soll. Es muss deshalb von einer Person unterzeichnet werden, die aus der Sicht eines Dritten geeignet ist, die Verantwortung für die Beurteilung des Arbeitnehmers zu übernehmen. Das gilt insbesondere hinsichtlich der fachlichen Beurteilung. Wird das Zeugnis nicht vom Arbeitgeber selbst, seinem gesetzlichen Vertretungsorgan oder im öffentlichen Dienst vom Dienststellenleiter oder seinem Vertreter unterzeichnet, ist das Zeugnis zumindest von einem ranghöheren Vorgesetzten zu unterschreiben. Diese Stellung muss sich aus dem Zeugnis ablesen lassen. Betrifft das Zeugnis den wissenschaftlichen Mitarbeiter einer Forschungsanstalt des Bundes, ist das Zeugnis deshalb regelmäßig von einem ihm vorgesetzten Wissenschaftler (mit) zu unterzeichnen. Durch eine behördeninterne Regelung der Zeichnungsbefugnis kann hiervon nicht abgewichen werden.

Der vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedene Rechtsstreit betraf das Zeugnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters einer Forschungsanstalt des Bundes. Nach der internen Geschäftsverteilung der Forschungsanstalt war die Leiterin des Verwaltungsreferats befugt, die Zeugnisse der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter zu unterzeichnen. Dem entsprechend trug das Zeugnis des Klägers, der auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge insgesamt 6 ½ Jahre für die Forschungsanstalt wissenschaftlich tätig war, ausschließlich die Unterschrift der Leiterin des Verwaltungsreferats.

Der Neunte Senat hat der Klage des wissenschaftlichen Mitarbeiters auf Unterzeichnung des Zeugnisses durch einen ranghöheren Vorgesetzten - im Unterschied zu den Vorinstanzen - stattgegeben.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Oktober 2005 - 9 AZR 507/04 -