

- (A) lässt, werden diese Beträge addiert oder für sich berechnet? Gilt diese Regel für Angestellte von Unternehmen oder auch für Staatsdiener? Wie häufig darf der Geselle in einem Handwerksbetrieb 5 Euro oder Schrauben im Wert von 5 Euro klauen? Einmal in der Woche? Einmal im Monat? Wird es dann im Gegenzug dem Handwerksmeister erlaubt, seinem Gesellen 5 Euro im Monat weniger zu überweisen? Ist das dann auch eine Bagatelle? Darf der Arbeitgeber die „zu klauende Menge“ vorsorglich vom Gehalt abziehen, weil mit dem Diebstahl zu rechnen ist? Und wo verbucht er diese Summe?

Im Ernst: Wenn ein Kassierer Geld aus der ihm anvertrauten Kasse klaut, dann sind weder 4,99 Euro noch 5,01 Euro das Problem. Das Problem ist der Vertrauensverlust. Das Problem ist das zerstörte Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Frage, die sich stellt, lautet: Ist nach dem Zerstören des Vertrauensverhältnisses eine Weiterbeschäftigung zumutbar? Nein. Insofern kann es keine Bagatellen geben.

Das Problem, das wir heute debattieren, reicht tiefer. Es geht um Fragen des Anstandes, des Vertrauens, von Regeln. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt brachte es in einem Interview wie folgt auf den Punkt – ich zitiere –:

Meine Frage ist eine andere. Wie kommt man eigentlich dazu, ungefragt Maultaschen mitzunehmen? Oder eine Klorolle, oder stapelweise Papier aus dem Büro? Warum solche Eigenmächtigkeiten? Das hat was mit fehlendem Anstand, aber auch mit unerfüllten Erwartungen zu tun. Ein Arbeitnehmer erwartet doch von seinem Arbeitgeber nicht nur, dass er sein Geld bekommt. Er erwartet auch Anerkennung, und dass er wie ein Mensch behandelt wird. Aber umgekehrt ist es genauso: Ein Arbeitgeber erwartet, dass ein Arbeitnehmer das Interesse des Unternehmens mitdenkt. Wenn diese Beziehung gestört ist, dann kommt es dazu, dass ein Arbeitnehmer etwas mitgehen lässt und ein Arbeitgeber auch bei Kleinigkeiten die Vertrauensfrage stellt.

Dem ist nichts hinzuzufügen. Deshalb lehnen wir Ihre Anträge und Gesetzentwürfe ab.

Ulrich Lange (CDU/CSU): Der medienwirksame Fall „Emmely“ hat auch in diesem Hohen Hause eine erneute Debatte über die Kündigung bei Bagatelldelikten ausgelöst. Dazu liegen uns diverse Anträge und Gesetzentwürfe der Opposition vor. Für gesetzgeberische Ergänzung sehen wir jedoch keinen Bedarf.

Nachdem nämlich besagter Fall aus der Tages- und der medialen Aktualität verschwunden ist, ist es nun vielleicht heute an der Zeit, eine sachliche und juristisch fundierte Debatte zu führen. Dies sollte möglich sein ohne Populismus. Der Populismus im Zusammenhang mit dem Fall „Emmely“ ist weder der tatsächlichen Rechts- und Gesetzeslage noch der hervorragenden Arbeit unserer Arbeitsgerichtsinstanzen gerecht geworden. Er ist den Interessen beider Parteien nicht gerecht geworden und hat deshalb nicht gut getan.

- (C) Mit seiner Entscheidung vom 10. Juni 2010 hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes bereits im ersten Leitsatz festgestellt, dass zum Nachteil des Arbeitgebers begangene Eigentums- und Vermögensdelikte unabhängig von ihrer Strafbarkeit und unabhängig vom Wert des Tatobjektes und der Höhe des Schadens als Grund für eine Kündigung in Betracht kommen.

Im zweiten Leitsatz stellt das Gericht auf die einzel-fallbezogene Prüfung und die Interessenabwägung ab. Damit ändert sich auch in Zukunft die ständige Rechtsprechung des BAG nicht, wonach die Zwei-Schritte-Prüfung erforderlich ist: Erstens muss das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Verhalten an sich als wichtiger Grund geeignet sein. Zweitens muss auch eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Entgegen mancher Äußerungen von nicht immer rechtskundigen Politikern und juristisch nicht immer satteiftesten Medienvertretern liegt in einer rechtswidrigen und vorsätzlichen Handlung, die gegen das Vermögen des Arbeitgebers gerichtet ist, immer eine schwerwiegende Pflichtverletzung vor. Damit kommen Eigentums- oder Vermögensdelikte grundsätzlich immer unabhängig vom Schadenseintritt als Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht.

- (D) Zur Interessenabwägung betont der Zweite Senat in seiner Emmely-Entscheidung, dass es keine absoluten Kündigungsgründe gibt, bei denen eine Interessenabwägung entbehrlich wäre. Dem ist nichts hinzuzufügen. Die Notwendigkeit einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz. Im Übrigen unterscheidet sich die Rechtsprechung im Fall „Emmely“ damit auch nicht von der bisherigen Rechtsprechung in der sogenannten Bienenstich-Entscheidung.

Lediglich klarstellende Äußerungen hat der Zweite Senat im Hinblick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vorgenommen. Aber auch insoweit konnte der Zweite Senat sich wiederum auf seine bisherige Rechtsprechung berufen, die er bestätigt hat. Der Zweite Senat hat aber zu Recht – dies zeigt die genaue Analyse der Urteilsgründe – die Gedanken der Gesetzentwürfe der Opposition eben gerade nicht aufgegriffen, wonach eine Abmahnung Kündigungsvoraussetzung sein muss. Auch weiterhin ist eine fristlose Kündigung grundsätzlich ohne Abmahnung möglich, zum Beispiel bei einer Pflichtwidrigkeit am ersten Arbeitstag.

Die im Ausschuss durchgeführte Anhörung hat von den Experten mit praktischem und juristischem Sachverstand, den Sie vonseiten der Opposition bitte akzeptieren mögen, ergeben – so zeigen dies die Ausführungen des Vertreters des Bundes der Richterinnen und Richter am Arbeitsgericht sowie der Bundesrechtsanwaltschaft –, dass ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf nicht besteht und es letztlich durch die Interessenabwägung im Einzelfall zu einer fachgemäßen Abwägung kommt. Ich kenne aus langjähriger Praxis diese sorgfältige und juristisch fundierte Vorgehensweise von Arbeitsgerichten,

- (A) die ihre Arbeit täglich jenseits der medialen und politischen Aufmerksamkeit hervorragend verrichten.

Im Ergebnis bleibt es also dabei: Diebstahl ist Diebstahl und Eigentum muss geschützt sein! Jede andere Entscheidung und gesetzgeberische Wertung wäre ein Dammbuch nach dem Motto: „Einmal klauen ist keinmal klauen“. Das darf gesellschaftlich nicht konsensfähig sein.

Das Gesetz, die praxisgerechte Rechtsprechung, zeigt aber, dass es einer Gesetzesänderung nicht bedarf, wir die notwendige Rechtssicherheit haben und die Abwägung im Einzelfall bei unseren Richterinnen und Richtern mit ihren ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern gut aufgehoben ist.

Gabriele Molitor (FDP): Das Wichtigste gleich zu Beginn: „Emmely“ arbeitet wieder in ihrem alten Job für ihren alten Arbeitgeber, Ihr Fall hatte im vergangenen Jahr für Aufsehen gesorgt. Sie hatte die Kündigung erhalten, weil sie Pfandbons in Höhe von 1,30 Euro eingelöst hatte. Im Rechtsstreit hob das Bundesarbeitsgericht letztendlich die Kündigung auf und stufte ihr Vergehen als erhebliche Pflichtwidrigkeit ein.

Dieser konkrete Fall zeigt: Unsere Rechtsordnung funktioniert. Es ist Aufgabe der Gerichte, jeden Einzelfall zu betrachten und letztlich zu beurteilen. Und es ist nicht Aufgabe des Gesetzgebers, weitergehende Regelungen zu treffen.

- (B) In der Diskussion um die Kündigung bei Bagatelldelikten wird der Eindruck erweckt, jedes kleine Vergehen würde direkt zur Kündigung führen und der Arbeitnehmer sei schutzlos. Mit dieser Darstellung, die sich sowohl in den vorliegenden beiden Gesetzentwürfen und auch in dem von Bündnis 90/Die Grünen vorgelegten Antrag wiederfindet, machen Sie es sich leicht, sehr geehrte Kollegen von der Opposition.

Sie sprechen von der Null-Toleranz-Politik und belegen dies mit den bekannten Fällen „Emmely“, „Maultaschen im Pflegeheim“ und dem sogenannten Bienestichfall-Urteil von 1984.

Aber gerade der Fall von „Emmely“ hat doch gezeigt, dass eine Abwägung des Einzelfalls stattfindet und grundsätzlich mehrere Tatbestände geprüft werden; nämlich die besonderen Umstände der Tat, die bisherige Beschäftigungsdauer, das Alter der Person, mögliche bestehende Unterhaltspflichten und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Verdachtskündigungen sind im Übrigen nicht so einfach vorzunehmen. Der Arbeitgeber muss versuchen, den Vorfall aufzuklären, und dem Arbeitnehmer Gelegenheit geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Wir sprechen auch immer nur über die spektakulären Fälle. Das verzerrt aber die Wirklichkeit. Richtig ist, dass die Gerichte in vielen Fällen dem Arbeitnehmerrecht geben. Das dürfen Sie nicht einfach ausblenden.

Die bestehenden rechtlichen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer sind ausreichend. Das haben in der Expertenanhörung vom Juni 2010 sowohl der BDA, der

- Handelsverband Deutschland und der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit bestätigt. (C)

In der Begründung für Ihren Gesetzentwurf schreiben Sie, sehr geehrten Kollegen von der Fraktion Die Linke, dass die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nicht gerecht würde. Das ist ein schwerwiegender Vorwurf, den Sie hier erheben. Die eben geschilderte Praxis beweist das Gegenteil.

Die Einführung einer Abmahnpflicht bei Eigentums- und Vermögensdelikten, wie Sie sie fordern, würde doch einen Freibrief für Arbeitnehmer bedeuten. Bagatelldiebstähle werden nicht geahndet, frei nach dem Motto „Einmal ist keinmal“. Grundsätzlich besteht ja heute bereits die Pflicht zur Abmahnung vor einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung. Das darf man nicht vergessen.

Hier ist der Fall aber anders gelagert. Wir sprechen zwar von Bagatelldelikten, aber es geht hier doch um etwas ganz Grundlegendes: das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Und das wurde durch das Verhalten des Mitarbeiters erheblich gestört. Die Kündigung erfolgt ja nicht grundlos, sondern es geht der Bruch eines Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Ich möchte an dieser Stelle gerne fragen: Wo wollen Sie denn die Grenze ziehen? Was ist eine Bagatelle und was nicht? Das wäre doch eine völlig willkürliche Festlegung.

- (D) Ich bin der Meinung, dass die Redlichkeit eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auch weiterhin eingefordert werden können muss. Mit ihren Anträgen wollen Sie ein Sonderrecht, einen Sondertatbestand schaffen. Wir haben im Kündigungsrecht eine Rechtsprechung, die ausgewogen und differenziert ist. Eine Ausweitung des Kündigungsschutzes, wie er in Anträgen gefordert wird, ist nicht erforderlich. Neue gesetzliche Regelungen sind überflüssig und damit auch die hier vorliegenden Gesetzentwürfe.

Johannes Vogel (Lüdenscheid) (FDP): Wir debattieren hier ja ein Thema, bei dem es in der Öffentlichkeit und vor allem in den Medien teilweise starke, auch emotionale Reaktionen gegeben hat. Da sollten besonders wir einen kühlen Kopf bewahren. Ich glaube aber, dass genau das Ihnen nicht gelungen ist, denn: Wir haben seit fast 30 Jahren in dieser Frage eine gängige Rechtsprechung, und die lautet: Mal so, mal so – was gerecht ist, kann immer nur im Einzelfall entschieden werden. Und diese Rechtsprechung hat Ihre rechtspolitische Urteilskraft derart provoziert, dass Sie genau dann tätig wurden, als ein Einzelfall besonders prominent durch die Medien ging. Keine neue Lage, keine neue Entwicklung und keine neue Einsicht liefern den Beweggrund für Ihre Vorlagen, sondern alleine Geltungsdrang.

Deswegen will ich noch einmal gerade die zentralen Irrtümer Ihrer Gesetzentwürfe beziehungsweise Ihres Antrags benennen: Erstens. Es herrscht bei Diebstählen nicht das „Null-Toleranz-Prinzip“, sondern das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Zweitens. Das Arbeitsrecht und