

# Vertrauenssache Maultasche

Fristlos gekündigt wegen irgendwelcher Verfehlungen im Centbereich – solche Fälle produzieren immer öfter Schlagzeilen. Dabei sind sie selten und zudem rechtlich kaum umstritten. Sie sind aber eine Gelegenheit für Arbeitnehmer, neu darüber nachdenken, wie locker sie mit dem Eigentum ihres Arbeitgebers umgehen dürfen. Und Arbeitgeber lernen, dass zum Vertrauensverhältnis am Arbeitsplatz immer zwei gehören.

VON KERSTIN WITTE-PETIT

„Die Angst geht um“, sagt Sabine Burgschat-Schuller von der DGB Rechtsschutz. Die Rechtsberater der Gewerkschaften haben in diesen Tagen häufig verunsicherte Arbeitnehmer am Telefon, seit in den Zeitungen Schlagzeilen zu lesen sind wie „Kündigung wegen 1,30 Euro“, „Rauswurf wegen sechs Maultaschen“ oder „Gefeuert wegen einer Frikadelle“. Die Leute fragen: Kann mir das auch passieren?

Schlagzeilen bilden nicht immer die Wirklichkeit ab. Aber sie haben Wirkung. Denn auch wenn seit einem Jahr regelmäßig Geschichten über Horror-Kündigungen wegen kleiner Verfehlungen zu lesen sind, wird hierzulande nicht etwa massenhaft wegen Maultaschen gekündigt, sondern höchstens wegen der Wirtschaftskrise. Gegen betriebsbedingte Kündigungen rollt eine Klagewelle übers Land – die DGB-Juristen verzeichnen eine Zunahme von 64 Prozent zum Vorjahr. Kündigungen wegen der Diebstähle von Kleinigkeiten werden statistisch nicht mal erfasst, sind eher selten. Ihre Zahl nimmt auch nicht spürbar zu, sagen Arbeitgeberverband, Gewerkschaftsbund, rheinland-pfälzische Arbeitsgerichte und Anwälte übereinstimmend.

Die fristlose Kündigung ist das Schlimmste, was einem Arbeitnehmer passieren kann. Das Arbeitsamt verhängt noch eine dicke Sperrfrist.

Trotzdem reden alle über die paar Maultaschen, die in der Tasche einer Pflegerin landeten. Über „Emmely“, die Kassiererin, die zwei Kundenpfandbons im Wert von 48 und 82 Cent unterschlagen haben soll. Und über die Sekretärin, die eine Frikadelle vom Buffet aß. Denn in allen Fällen wurde fristlos gekündigt – das Schlimmste, was einem Arbeitnehmer passieren kann. Nicht nur wird die Pflicht zur vorherigen Abmahnung übersprungen, das Arbeitsamt verhängt auch eine dicke Sperrfrist. Schlagzeilen haben Wirkung. Manchmal die, dass keiner mehr so genau hinguckt. Manchmal auch die, dass man mal genau hinguckt.

Nicht so genau guckt hin, wer sich von seiner Empörung mitreißen lässt. Etwa so: Die Kleinen werden wegen 1,30 Euro geschasst, und die Großen kassieren Millionenboni!

Ja, das schreit zum Himmel, aber rechtlich kann man Äpfel nicht mit Birnen vergleichen. Auf vertraglich Zugesagtem darf jeder Arbeitnehmer beharren – sogar ein Manager. Wer in Ausübung seines Berufs durch einen Fehler dem Betrieb schadet, kann nicht fristlos gefeuert werden. Wohl aber, wer stiehlt oder unterschlägt, denn das kann das Vertrauensverhältnis schwer erschüttern. Deshalb, und nicht „wegen 1,30 Euro“, kommt die Kündigung. Der Betrag zählt nicht, urteilte das Bundesarbeitsgericht vor 25 Jahren im Fall einer Verkäuferin, die ein Stück Bie-

nenstich aus der Auslage gegessen hatte. Aber es hat auch darauf hingewiesen, dass es auf den Einzelfall ankommt.

Wenn man sich die Mühe macht, mehr zu lesen als die Schlagzeilen, zeigen das auch die „Skandale“ der vergangenen Wochen. Das Arbeitsgericht bestätigte die fristlose Kündigung der 58-jährigen Altenpflegerin in Konstanz, die übrig gebliebene Maultaschen eingesteckt hatte, denn sie hatte gegen eine ausdrückliche schriftliche Anweisung verstoßen. Dagegen kam eine Bäckereikette mit ihrer Kündigung nicht durch, als ein Angestellter ein Brötchen mit „Hirtenfladen-Belag“ aus der Produktion im Wert von unter zehn Cent aus der Produktion bestrich. Er hatte das Brötchen nämlich ordnungsgemäß im Personalkauf bezahlt, was nicht auf einen Dieb schließen lässt. Und beim Mitarbeiter einer Mannheimer Entsorgungsfirma, der ein Reisebett für seine Tochter aus dem Müll fischte, fand das Arbeitsgericht Mannheim die fristlose Kündigung unverhältnismäßig, obwohl es die Tat als Diebstahl wertete.

Das Arbeitsrecht differenziert also durchaus. Trotzdem fordern einzelne Arbeitsrechtler eine Bagatellgrenze für fristlose Kündigungen. Die meisten sind aber dagegen. Die geltende klare Regel sorgt für Prognostizierbarkeit und Rechtssicherheit, sagt der Saarbrücker Arbeitsrechtswissenschaftler Stephan Weth. Weth lässt sich von Härtefällen rühren. Aber er fragt auch provokativ: „Wie viel Vertrauen hätten Sie denn noch, wenn Ihre Haushaltshilfe aus der Schublade einfach mal 50 Cent nähme?“

Schlagzeilen haben eben Wirkung. Manchmal auch die, dass man wieder genauer hinguckt. Lange haben Arbeitnehmer nicht mehr so intensiv über „Kavaliersdelikte“ im Job nachgedacht. Er arbeite viel außerhalb der Schule, beichtete kürzlich ein Lehrer den DGB-Juristen, da habe er manchmal Kopierer-Papier mit nach Hause genommen. Es war ja für die Arbeit! Vielleicht vergessen manche, dass auch großes Engagement im Beruf sie nicht berechtigt, das Eigentum des Arbeitgebers nach eigenem Gutdünken zu benutzen. Es hat eben allein der Eigentümer zu beurteilen, was mit Arbeitsmaterial, selbst mit Ausschuss, passiert. Das ist eine Frage des Vertrauens.

Aber auch Arbeitgeber lernen gerade etwas über das Vertrauensverhältnis im Betrieb. Der Hauptgeschäftsführer des Baugewerkschafts Westfalen, der einer 59-jährigen Sekretärin kündigte, weil sie eine Frikadelle und zwei halbe Brötchen vom Buffet gegessen hatte, brauchte erst ein paar Schlagzeilen, um das zu erkennen. Die Frau arbeitet dort seit 34 Jahren. Nach einigem Pressewirbel entschuldigte sich der Mann, die Kündigung sei wohl „menschlich zu hart“ gewesen. Auch Kündigungen zerstören Vertrauen. So fragte sich wohl die Belegschaft misstrauisch, ob der Chef den Wert von jahrelanger Arbeit tatsächlich an einer einzigen Frikadelle bemisst.



Manchmal geht es nur um ein paar Maultaschen, die im Altenheim übrig geblieben sind. Aber – ob geschmälzt oder ungeschmälzt – auch solche „kleinen“ Vergehen können für den Beschäftigten gravierende Folgen haben.

FOTO: CARO

## Direkt gefragt: Was dürfen Arbeitnehmer – und was nicht?

### Ist es Diebstahl, wenn ich mal 'nen Kuli mitnehme?

Das Eigentum des Arbeitgebers ist unantastbar. Wer es an sich nimmt, begeht Diebstahl. Es kommt hier nicht auf den Wert des Diebesguts an, im Arbeitsrecht gibt es keinen Bagatellwert. Also: Finger weg von Bleistift, Papier, Druckerpatrone oder den für Gäste gedachten Kekspackungen.

### Darf ich unbrauchbare Sachen mitnehmen?

Nein. Der Arbeitgeber hat auch das Recht, über Eigentum zu bestimmen, das nicht mehr in den Verkauf gelangt. Deshalb kann die Bäckereiverkäuferin nicht die am Abend übrig gebliebenen Brötchen und Kaffeestückchen einstecken und der Müllmann nicht das Kinderbett aus dem Müll nehmen. Auch ein abgegriffener, ausrangierter Leitz-Ordner im Büro darf nicht einfach eingesteckt werden, erläutert der Heidelberger

Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Eckert. „Fragen Sie, ob Sie ihn mitnehmen dürfen. Fragen Sie lieber zehnmal zu oft als einmal zu wenig.“

### Ein Privatbrief als Firmenpost, ist das schlimm?

Wer Privatpost über die Frankiermaschine des Arbeitgebers laufen lässt, riskiert die fristlose Kündigung. Bei einem Fall vor dem hessischen Landesarbeitsgericht im August 2007 lag der Portobetrag unter fünf Euro, aber darauf kam es dem Gericht nicht an. Der Mitarbeiter hatte Betriebsmittel privat genutzt.

### Darf ich im Büro privat mailen, telefonieren und surfen?

Nur, wenn es vom Arbeitgeber ausdrücklich erlaubt ist. Und selbst dann können private Dauertelefonate oder Dauerrecherchen im Internet noch zu Ärger führen. Fachanwalt Michael Eckert weist auf einen wichti-

gen Fallstrick hin: Wer in der Arbeitszeit privat surft oder telefoniert, begeht nämlich auch Arbeitszeitbetrug. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber eine Flatrate hat.

### Das war immer schon üblich ...

Die ältere Kollegin telefoniert stundenlang mit der besten Freundin? Die Kollegen greifen immer zu, wenn für Gäste Brötchen aufgefahren werden? Dass etwas üblich scheint, entschuldigt nicht. Vor Gericht funktioniert dieser Hinweis fast nie, warnt die Kölner Fachanwältin für Arbeitsrecht Nathalie Oberthür. Und rät: „Es hilft nur eins: Um Erlaubnis fragen.“

### Kann ich mein Handy im Betrieb aufladen?

Lieber nicht, denn der zur Verfügung gestellte Strom ist für die Arbeit da. Es hat sogar einmal eine Kündigung wegen Aufladen eines Handys gege-

ben. Der Fall wurde allerdings nicht entschieden, weil der Arbeitgeber die Kündigung zurückzog.

### Kann ich über den Chef und die Kollegen schimpfen?

Kritik gehört zum Arbeitsalltag. Aber grobe Beleidigungen des Chefs oder von Kollegen können zur fristlosen Kündigung führen. Das gilt auch für ausländerfeindliche und sexuell gefärbte Ausdrücke. Vorsicht vor allem vor schriftlichen Formen, zum Beispiel Mails unter Kollegen, in denen man abschätzig über andere hetzt.

### Muss ich bei der Spesenabrechnung immer ganz genau sein?

Ob „aufgerundete“ Kilometer oder manipulierte Essensbelege: Beim Spesenbetrug kommt es genauso wenig wie beim Diebstahl auf die Höhe des Schadens für den Arbeitgeber an, denn er ist eine Straftat und kann zur fristlosen Kündigung führen. (kwi)