

## Wichtiger Entlassungsgrund

Antragsteller: Juso-Kreisvorstand Rhein-Neckar

Empfänger:

Antrag

Die Jusos Rhein-Neckar fordern eine Änderung des Arbeitsrechts, die eine Entlassung wie die im Fall von Barbara E. wegen der vermeintlichen Entwendung der Pfandbons im Wert von 1,30 € und vielen anderen Fällen verhindern würde. Konkret wird folgende Änderung vorgeschlagen:

„Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs:

Nach § 626 Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

(2) Ein wichtiger Grund im Sinne des Absatz 1 kann nicht allein in einem einmaligen Vermögensdelikt zu Lasten des Arbeitgebers liegen, es sei denn, dass dadurch dem Arbeitgeber ein nicht unbedeutender Schaden entstanden ist.

Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3."

Begründung:

Die obige Formulierung würde es unmöglich machen, Mitarbeiter wegen des Verdachts eines Diebstahles oder einer Unterschlagung einer geringwertigen Sache ohne Abmahnung und ohne Frist zu entlassen. Den Beweis, dass ein nicht unbedeutender Schaden eingetreten ist, der ihn zur Kündigung berechtigen würde, müsste der Arbeitgeber führen.

Gerade in Zeiten, wie wir sie gerade erleben, haben viele Menschen zu Recht Angst um ihren Arbeitsplatz. Um diese Sorgen zu lindern, gibt es schon lange das Kündigungsschutzgesetz, welches Entlassungen nach Möglichkeit verhindern soll und, wenn sie denn unumgänglich sind, diejenigen stärker schützt, die in ihrem sozialen Stand am stärksten auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind. Die Politik hat durch diese gesetzlichen Regelungen eine Grundentscheidung getroffen, die Arbeitnehmer nicht, wie dies in anderen Ländern üblich ist und in Deutschland selbst früher üblich war, völlig hilflos der Willkür ihrer Arbeitgeber zu unterwerfen.

Um so mehr muss eine Entwicklung nachdenklich stimmen, die ein Problem verschärft, das schon lange besteht. Obwohl es derartige Fälle schon öfter gab, scheint es in letzter Zeit häufiger vorzukommen, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern wegen vermeintlichen Diebstählen oder Unterschlagungen fristlos kündigen, obwohl der Wert der verschwundenen Sache(n) äußerst gering ist. Dies wird von der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gebilligt mit der Begründung, ein Dauerschuldverhältnis wie ein Arbeitsvertrag erfordere eine Vertrauensbasis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Durch eine Straftat, egal, wie gering der Schaden ist, würde diese so nachhaltig gestört, dass dem Arbeitgeber weder eine Abmahnung noch die Einhaltung einer Kündigungsfrist zugemutet werden könne. Die Wichtigkeit der Vertrauensbasis geht für die Arbeitsgerichte so weit, dass schon der bloße Verdacht einer solchen Tat, wenn er hinreichend plausibel ist (die Anforderungen hängen vom Einzelfall ab), die Kündigung rechtfertigt.

Diese oben erwähnte Entwicklung kann erhebliche negative Auswirkungen auf das Arbeitsleben haben, wenn ihr nicht entgegen getreten wird. So wurde einer Kassiererin, die seit über 30 Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt war, wegen (nicht bewiesener) Unterschlagung von Kassenbons im Wert von 1,30 € gekündigt. Ebenso bekam ein 26-Jähriger die Kündigung, weil er ein (eigenes) Brötchen mit ihm nicht gehörenden Aufstrich bestrich und verzehrte. Beide waren in der Gewerkschaft aktiv. Der Verdacht drängt sich doch auf, dass es manchen Arbeitgebern, in diesem und anderen vergleichbaren Fällen, nicht darauf ankam, unehrliche Mitarbeiter loszuwerden, als vielmehr unangenehme Gewerkschafter zu vertreiben, sowie den Rest ihrer Arbeitnehmer einzuschüchtern und ihnen zu suggerieren, sie könnten die Nächsten sein, wenn sie allzu sehr auf ihre Rechte pochen. Es ist leider für die Arbeitgeber in ihrer überlegenen Position allzu leicht, notfalls ihren Arbeitnehmern die „corpora delicti“ einfach unterzuschieben oder belastende Zeugenaussagen zu erwirken. Dem Rechtsmissbrauch sind Tür und Tor geöffnet.

Die Kollision der Interessen zwischen den Vertragsparteien ist schwierig zu lösen.

Selbstverständlich muss es sich kein Arbeitgeber gefallen lassen, von seinen Mitarbeitern öfter bestohlen zu werden. Es muss ihm auch unbenommen bleiben, bei größeren Schäden das Vertragsverhältnis sofort zu beenden. Jedoch wird die Interessenabwägung in der Rechtsprechung allzu einseitig betrieben.

Kündigungen haben, insbesondere wenn die Arbeitnehmer schon ein gewisses Alter erreicht haben, schwer wiegende Folgen für die persönliche Lebensgestaltung. Plötzlich geht den Arbeitnehmern ihr Verdienst und ihr Selbstwertgefühl verloren. Sie sind massiv von sozialem Abstieg bedroht und laufen Gefahr, ihr Leben nicht mehr selbstständig bestreiten zu können. Diese Folgen stehen im Vergleich zu dem Anlass in einer äußerst schiefen Relation. Die Arbeitsgerichte lassen keine Anzeichen erkennen, von ihrer Rechtsprechung abzurücken. Daher muss der Gesetzgeber tätig werden, um dieser großen Gefahr des Rechtsmissbrauches einen Riegel vorzulegen.