

Mandanteninfo April 2009

Der Bienenstichfall – oft zitiert und nie gelesen?

Auch die rechtswidrige und schuldhafte Entwendung einer im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Sache von geringem Wert durch den Arbeitnehmer ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. **Ob ein solches Verhalten ausreicht, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, hängt von der unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls vorzunehmenden Interessenabwägung ab.**

BAG, Urt. v. 17.05.1984, 2 AZR 3/83
(Hervorhebung vom Verfasser)

Nachrichten über fristlose Kündigungen wegen des Diebstahls oder der Unterschlagung geringwertiger Sachen haben Hochkonjunktur, seit die fristlose Kündigung einer Verkäuferin wegen der angeblichen Unterschlagung eines Leergutbons im Wert von 1,30 € nach 30-jähriger Betriebszugehörigkeit vom Landesarbeitsgericht Berlin bestätigt wurde. Hierbei wurde in den Medien unter Hinweis auf den sog. *Bienenstichfall* des BAG häufig erklärt, auch der Diebstahl geringwertiger Sachen reiche für eine fristlose Kündigung aus.

Das ist jedoch nicht richtig. **Eine fristlose Kündigung kann trotz rechtswidrigen Verhaltens des AN unwirksam sein.**

Im Bienenstichfall verzehrte eine Verkäuferin im Verkaufsraum ein Stück Bienenstich. Hierbei wurde sie beobachtet und in der Folge fristlos gekündigt.

Das BAG führt die Prüfung solcher fristlosen Kündigungen in **zwei Stufen** durch.

Zunächst wird überprüft, ob ein Verhalten „an sich“ geeignet ist, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dabei ist das BAG der Auffassung, dass jede noch so geringe Unterschlagung, jeder Diebstahl einer noch so geringwertigen

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Sache **an sich** geeignet ist, einen Grund für eine fristlose Kündigung darzustellen. Somit wird bei der Mitnahme einer Briefmarke oder eines Kugelschreibers aus dem Bestand des Arbeitgebers an sich ein Grund für eine fristlose Kündigung gesetzt.

Ob ein derartiges Verhalten dann aber tatsächlich ausreicht, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wird jedoch auf einer getrennten **zweiten Stufe** geprüft. Dies hängt von der **Interessenabwägung** ab, die unter **Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls** vorzunehmen ist. Hierbei sind sämtliche Tatsachen, die im Einzelfall für oder gegen die AN sprechen, zu berücksichtigen. Insbesondere die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Verhalten der AN nach der Tat, der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses, die Störung des Betriebsablaufes, das Bestehen einer Wiederholungsgefahr, Unterhaltspflichten und Familienstand der AN und die Folgen einer außerordentlichen Kündigung für die AN spielen hier eine Rolle, auch das Alter und das Vorhandensein einer Schwerbehinderung können maßgeblich sein. Auch der Wert des entwendeten Gegenstands muss berücksichtigt werden und die Frage, ob er nicht ohnehin zur Vernichtung bestimmt war (z.B. abgelaufene Ware im Einzelhandel).

Im Bienenstichfall hat das BAG den Fall zur Entscheidung an das LAG Hamm **zurückverwiesen**, weil es wegen der fehlenden Sachaufklärung keine abschließende Entscheidung fällen konnte.

Die Entwendung eines geringwertigen Gegenstandes rechtfertigt deshalb keineswegs automatisch eine fristlose Kündigung. Erst auf der zweiten Prüfungsstufe, der Interessenabwägung, wird entschieden, ob das an sich geeignete Verhalten auch im Einzelfall eine fristlose Kündigung begründet.

- **Jeder** Diebstahl gefährdet das Arbeitsverhältnis, auch bei geringwertigen Sachen
- Ob das Arbeitsverhältnis aber tatsächlich gekündigt werden kann, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls
- Je geringer der Wert des entwendeten Gegenstandes und je länger die Betriebszugehörigkeit, um so größer die Chance der AN im Kündigungsschutzverfahren
- **Alle** Umstände des Einzelfalls sind von Bedeutung: z.B. Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Wert des Gegenstandes, Unrechtsbewusstsein der AN, Tat- oder Verdachtskündigung, betriebliche Gepflogenheiten, Möglichkeit der Versetzung, Wiederholungsgefahr, die Aufzählung ist **nicht** abschließend!
- Die Abwägung aller Umstände eines Einzelfalls ist äußerst komplex und juristisch schwierig. Betroffenen AN und Betriebsräten wird dringend geraten, sachverständigen Rat bei der Gewerkschaft oder einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuholen!