

## Außerordentliche (fristlose) Kündigung wegen Diebstahls; auf den Einzelfall kommt es an



Günther Dingeldein  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dingeldein • Rechtsanwälte  
Bachgasse 1  
64404 Bickenbach bei Darmstadt  
Telefon: +49 62 57/ 86 95 - 0  
Fax: +49 62 57/ 63 52 6  
E-Mail: [Kanzlei@dingeldein.de](mailto:Kanzlei@dingeldein.de)  
[www.dingeldein.de](http://www.dingeldein.de)

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Diebstahl geringwertiger Sachen steht seit einiger Zeit auf dem Prüfstand der öffentlichen Meinung. Dabei hat eine breite, zum Teil politisch geführte Debatte um die kündigungsrechtliche Relevanz des Diebstahls von Frikadellen, Pfandbons und Kaffeebechern die Gemüter sehr erhitzt. Die Befürchtung auf Arbeitnehmerseite, jeder Diebstahl - sei der Wert der entwendeten Sache auch noch so gering -, führe zwangsläufig zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, war groß.

Nunmehr hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg am 10.02.2010 zu dieser Problematik ein neues Urteil erlassen (13 Sa 59/09). Die Entscheidung ist deshalb von Bedeutung, da damit klar gestellt ist, dass nicht jeder Diebstahl arbeitsrechtlich gleich behandelt wird, sondern dass es vielmehr jedes Mal auf den Einzelfall ankommt.

So hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg am 10.02.2010 eine auf Diebstahl geringwertiger Sachen gestützte Kündigung für unwirksam erklärt. Damit hat das Gericht die bisherige anderslautende Rechtsprechung nur scheinbar auf den Kopf gestellt. Liegt nämlich ein Sachverhalt vor, der eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich tragen könnte, müssen die Arbeitsgerichte in einem zweiten Schritt prüfen, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist. In diese Abwägung sind alle relevanten Faktoren des jeweiligen Sachverhaltes einzubeziehen - auch diejenigen Umstände, die eventuell für den Arbeitnehmer sprechen. Hierzu gehören insbesondere die Dauer seiner Beschäftigung und seine soziale Schutzwürdigkeit, ebenso die Höhe des eingetretenen Schadens, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie sämtliche weiteren Umstände, die anhand des konkreten Einzelfalles ins Gewicht fallen können. Nur dann, wenn diese Abwägung zugunsten des Arbeitgebers ausfällt, kann die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wirksam sein.

In dem vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zu entscheidenden Fall wurde ein Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber, einem Abfallentsorgungsunternehmen, seit über acht Jahren als Arbeiter im Rahmen der Altpapierentsorgung beschäftigt. Er fand in einem Altpapiercontainer, dessen Inhalt zur Entsorgung anstand, einen Karton, der ein Kinderreisebett enthielt und nahm dieses vor den Augen eines Kollegen an sich, ohne den

Arbeitgeber vorher um Erlaubnis zu fragen. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos und warf diesem vor, er habe einen Diebstahl begangen. Zur Begründung seiner Trennungsentscheidung führte der Arbeitgeber zudem an, der Arbeitnehmer sei bereits in der Vergangenheit einschlägig abgemahnt worden. Der Kündigung stehe auch nicht entgegen, dass eine Mitnahme von zur Entsorgung anstehenden Gegenständen nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung grundsätzlich zulässig sei. Demgegenüber stellte sich der Arbeitnehmer auf den Standpunkt, die Kündigung sei in Ansehung seiner langen Betriebszugehörigkeit jedenfalls unverhältnismäßig.

Dieser Sicht schloss sich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg an. Der Arbeitnehmer behielt Recht, die Kündigung des Arbeitgebers war unwirksam. Das Gericht hat in einem ersten Schritt die grundsätzliche Eignung eines Diebstahls geringwertiger Sachen im Einklang mit der Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes festgestellt und das Verhalten des Arbeitnehmers auch als einen Pflichtverstoß angesehen.

Im Rahmen der Interessenabwägung ließ sich das Gericht allerdings von der Erwägung leiten, dass selbst im Falle des Vorliegens eines Kündigungsgrundes und unter der Annahme des Vorhandenseins einschlägiger Abmahnungen dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers der Vorrang einzuräumen sei. Dies gelte vor allem angesichts des langjährigen, im Wesentlichen störungsfrei verlaufenden Arbeitsverhältnisses und des fehlenden wirtschaftlichen Wertes der unmittelbar zur Entsorgung anstehenden und bereits im Müll befindlichen Sache.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg ist richtig. Das Gericht hat die Revision gegen das Urteil nicht zugelassen. Es bleibt abzuwarten, ob es mit einer Nichtzulassungsbeschwerde wirksam angegriffen werden kann.

Man fragt sich, weswegen wegen eines solchen Sachverhaltes es überhaupt notwendig erscheint, einen Rechtsstreit durch zwei Instanzen zu führen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Müll normalerweise eine herrenlose Sache ist, die nicht im Sinne des § 242 Strafgesetzbuch entwendet werden kann. Die Besonderheit dieses Falles lag jedoch darin, dass sich das Kinderreisebett noch im Gewahrsam des Arbeitgebers befand. Auch wenn zu erwarten war, dass dieser Gegenstand vom Arbeitgeber mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit entsorgt worden wäre, gehört er zu seinem Eigentum. Damit ist es als eine fremde bewegliche Sache unter den Straftatbestand des § 242 Strafgesetzbuch zu subsumieren. Ein Diebstahl liegt also - rechtlich gesehen - durchaus vor. Es wäre jedoch geradezu grotesk gewesen, dem Arbeitnehmer diesen Diebstahl als ein derartiges Vergehen anzulasten, der zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses führt.

Damit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg für die arbeitsrechtliche Praxis von Bedeutung. Es zeigt nämlich, dass die seit Jahren gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Wirksamkeit von Kündigungen wegen Diebstahls oder Unterschlagung geringwertiger Sachen keinesfalls einen "Freibrief" für Arbeitgeber beinhaltet, ein Arbeitsverhältnis jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden zu können.

**Rechtsanwalt Günther Dingeldein,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bachgasse 1, 64404 Bickenbach**

Kanzlei Dingeldein • Rechtsanwälte [www.dingeldein.de](http://www.dingeldein.de)

Arbeitsrechtlicher Sachbearbeiter im Falle von Mobbing  
ist in der Kanzlei Dingeldein • Rechtsanwälte  
Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht Peer Frank,  
Kanzlei Dingeldein • Rechtsanwälte,  
Bickenbach, Gernsheim, Darmstadt  
Telefon-Nummer: 0 62 57 / 8 69 50



Link - Empfehlungen

[www.mobbing-rechtshilfe.de](http://www.mobbing-rechtshilfe.de) – IT-Service

[www.mobbing-web.de](http://www.mobbing-web.de)