

Vom Chef erwischt

Kündigung. Arbeitgeber nutzen kleine Fehler ihrer Mitarbeiter, um sie loszuwerden. Trotzdem muss jetzt nicht jeder um seinen Job fürchten.

Ertappt! Die junge Mitarbeiterin schickt ihrer Freundin mit dem Handy eine Nachricht – und das während der Arbeitszeit. „Hat doch nicht lange gedauert“, sagt sie. Ihr Chef zeigt aber wenig Verständnis. Muss sie nun um ihren Job fürchten?

Beschäftigte in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern sind in Deutschland zwar nach mehr als sechsmonatiger Beschäftigungsdauer besonders geschützt. Anders als in Kleinbetrieben darf ihnen ihr Chef nicht einfach kündigen, wenn es ihm passt. Doch persönliches Fehlverhalten kann ihm einen Kündigungsgrund liefern.

Verhaltensfehler sind nach den betrieblichen Gründen die häufigsten Ursachen für einen Rauschmiss. Weil es schwer ist, Mitarbeitern wegen schlechter Leistungen zu kündigen, nehmen einige Firmen Lappalien zum Anlass, um sie loszuwerden.

Von Frikadellen und Bienenstich

Der Fall der Barbara E. (genannt Emmely) erregt noch immer die Gemüter. Ein Supermarkt der Kette Kaiser's hatte Anfang 2009 einer 50-jährigen Kassiererin gekündigt. Sie hatte im Laden zwei Leergutbons im Wert von 1,30 Euro unberechtigt eingelöst.

Vertreter des Supermarktes rechtfertigten die Kündigung mit einem zerstörten Vertrauensverhältnis. Kaiser's bekam vor dem Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg recht, obwohl der Schaden des Arbeitgebers so gering war (Az. 7 Sa 2017/08). Nun liegt der Fall beim Bundesarbeitsgericht (BAG).

Auf den Pfandbon folgte die Frikadelle: Der Baugewerbeverband Westfalen kündigte nach 34 Dienstjahren einer Sekretärin, die zwei Brötchen und eine Frikadelle vom Buffet für Sachverständige gegessen hatte.

Fristlose Kündigungen wegen Bagatellen sind nichts Neues. Schon im Jahr 1983 hat

das Bundesarbeitsgericht dazu ein Grundsatzurteil gefällt. Seither ist klar, dass Arbeitnehmer wegen eines Diebstahls von geringwertigen Sachen ohne vorherige Abmahnung fristlos gekündigt werden können (Az. 2 AZR 3/83).

Eine Verkäuferin war entlassen worden, weil sie aus der Kuchentheke ein Stück Bienenstich gegessen hatte, das zum Verkauf bestimmt war.

Strenges Recht für Straftaten

Nicht jedes Fehlverhalten führt sofort zur Kündigung. Entscheidend ist, ob dem Mitarbeiter klar sein musste, dass er mit seinem Verhalten seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt.

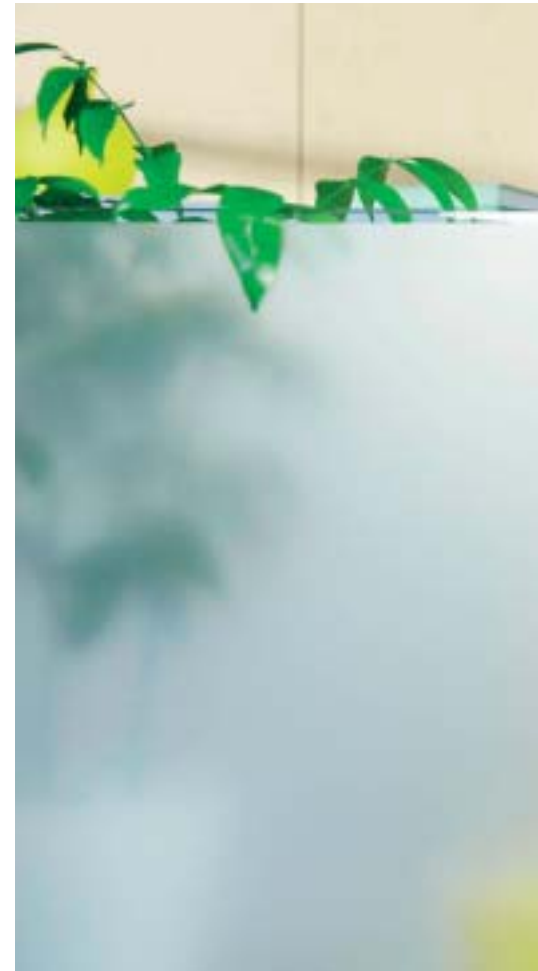
Wer einmal zu spät zur Arbeit gekommen ist, sitzt nicht gleich auf der Straße. Er kann allenfalls abgemahnt werden. Gleiches gilt für die Mitarbeiterin, die während der Arbeitszeit eine kurze private SMS verschickt.

Auf die Spitze treiben sollte er es aber nicht. Das Landesarbeitsgericht Köln erklärte Ende 2008 die Kündigung eines Arbeitnehmers für wirksam, der zuvor mehrmals bis zu 3,5 Stunden zu spät gekommen war. Er war deshalb bereits zweimal abgemahnt worden (Az. 5 Sa 746/08).

Bei Emmely und der Sekretärin des Baugewerbeverbands ist der Fall noch klarer: Beiden Frauen wurde vorgeworfen, den Arbeitgeber betrogen oder bestohlen zu haben. Das sind Straftaten, auch wenn der Schaden so gering ist, dass es nie zu einem Strafprozess kommen würde.

Eine einmalige Straftat im Betrieb kann den Arbeitgeber jedoch schon berechtigen, einen Mitarbeiter ohne vorherige Abmahnung zu kündigen, und zwar fristlos.

Die Tat muss nicht durch ein Strafurteil bewiesen sein. Der Arbeitgeber kann die Kündigung auf einen Verdacht stützen,



wenn handfeste Indizien nahelegen, dass der Arbeitnehmer die Straftat mit großer Wahrscheinlichkeit begangen hat.

Das Gefühl, „die muss es gewesen sein“, reicht für eine Verdachtskündigung nicht aus. Der Arbeitgeber muss die Umstände der Tat ermitteln und den Verdächtigen anhören.

Im Prozess vor dem Arbeitsgericht kann Beweis erhoben werden. Im Fall Emmely haben die Richter Kolleginnen der Kassiererin als Zeugen angehört. Diese bestätigten, dass Emmely zwei Pfandbons über 0,48 Cent und 0,82 Cent eingelöst hatte, die Kunden in den Tagen zuvor verloren hatten und die seither im Kassenbüro lagen.

Vorsicht mit kleinen Sünden im Büro

Die strenge Rechtsprechung zu Bagatelldelikten gilt auch für die verbreiteten kleinen Vergehen im Büro.

Richter am hessischen Landesarbeitsgericht erklärten im Jahr 2006 die Kündigung eines Versicherungsangestellten für rechtmäßig, der private Briefe zum Frankieren in die Geschäftspost gegeben hatte.

Unser Rat

Augenmaß. Halten Sie Maß, wenn Sie in der Firma privat telefonieren oder im Internet surfen – auch wenn Ihr Arbeitgeber das toleriert. Surfen Sie dann nur in Pausen oder nur, wenn keine Arbeit zu erledigen ist. Laden Sie keine großen Datenmengen herunter. Besuchen Sie keine zwispaltigen Internetseiten. Nutzen Sie keine teuren Telefondienste.

Verbot. Beachten Sie Verbote im Betrieb. Sonst können Sie abgemahnt werden oder fliegen im Extremfall sofort raus.

Anwalt. Ziehen Sie einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zurate, wenn Ihnen wegen eines Fehlverhaltens gekündigt werden soll. Sprechen Sie mit ihm, bevor Sie vom Betrieb zur Sache gehört werden. Unterschreiben Sie nichts voreilig.

Klage. Wenn Sie gegen eine Kündigung klagen wollen, müssen Sie das innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Schreibens tun.



Der Schaden des Arbeitgebers betrug weniger als 5 Euro (Az. 16 Sa 1885/06).

138 Papierseiten, am Dienstcomputer für private Zwecke ausgedruckt, wurden im Jahr 2009 einer Arbeitnehmerin zum Verhängnis. Sie wurde fristlos entlassen. Zu Recht, urteilte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Az. 3 Sa 61/09).

Der Grund für solch eine Kündigung ist nie die Höhe des Schadens. Es geht darum, ob der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer in Zukunft noch vertrauen kann. Bei Straftaten ist das Vertrauensverhältnis zwischen beiden Seiten meistens auf Dauer zerrüttet.

Dennoch prüfen Richter am Ende immer auch, ob es trotz der Straftat nicht doch soziale Gründe gibt, den Mitarbeiter weiter im Betrieb zu beschäftigen. Hat der Entlassene Familie? Wie lange arbeitet er schon für seinen Arbeitgeber? An dieser Stelle spielt dann auch die Höhe des Schadens eine Rolle.

Ist der Schaden des Arbeitgebers so klein, dass er kaum zu beziffern ist, kann der Mitarbeiter glimpflich davonkommen. So er-

klärte im Jahr 1999 das Landesarbeitsgericht Köln die Kündigung eines Mitarbeiters für unwirksam, der im Betrieb drei Briefumschläge im Wert von 1,5 Cent zu privaten Zwecken genommen hatte (Az. 5 Sa 872/99).

Auch die im Sommer 2009 bekanntgewordene Kündigung eines Mitarbeiters, der am Arbeitsplatz sein Handy aufgeladen hatte, hätte wohl vor Gericht keinen Bestand gehabt. Der Arbeitgeber sprach zwar von Stromdiebstahl. Sein Schaden betrug aber deutlich weniger als 1 Cent. Er zog die Kündigung später zurück.

Ganz entscheidend ist schließlich, wie sich ein Mitarbeiter verhält, nachdem er er tappt worden ist. Der Berliner Fachanwalt für Arbeitsrecht Martin Hensche rät, mit offenen Karten zu spielen und den Verdacht auf keinen Fall ohne Grund auf Kollegen zu lenken.

Aufrichtigkeit rettete einem Bäcker im Sommer 2009 den Job. Der Mann hatte sein Brötchen mit einem zum Verkauf gedachten Brotaufstrich im Wert von weniger als 10 Cent bestrichen. Er „stellte“ sich freiwillig,

nachdem der Arbeitgeber wegen des gleichen Vergehens zunächst nur gegen einen seiner Kollegen vorgegangen war.

Diese Offenheit wertete das Arbeitsgericht Dortmund als „Ausdruck einer auf Ehrlichkeit ausgerichteten Grundhaltung“ des Gekündigten. Das Vertrauen des Arbeitgebers in diesen Mitarbeiter sei deshalb noch nicht für die Zukunft endgültig zerstört (Az. 7 CA 4977/08).

Private Telefonate und Internet

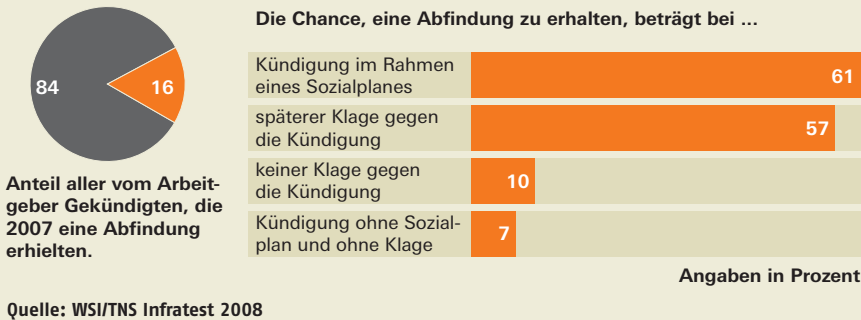
Zu Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führt auch die private Nutzung des Internets und das Telefonieren im Büro. Anders als beim Diebstahl von Büromaterial entsteht dem Arbeitgeber dabei nicht zwingend ein finanzieller Schaden. Die meisten Firmen nutzen zum Beispiel Internetleitungen zu einem Pauschaltarif.

Dennoch können Mitarbeiter fristlos gekündigt werden, wenn sie im Büro das Internet zu privaten Zwecken nutzen – vor allem wenn sie dabei ihre Aufgaben vernachlässigen. „Hat ein Betrieb die private Nutzung nicht ausdrücklich verboten, dür-

Nur wenige bekommen eine Abfindung



Es ist ein Irrtum, dass Arbeitgeber eine Kündigung stets mit einer Abfindung versüßen. Das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Instituts (WSI) befragte Arbeitnehmer, denen im Jahr 2007 gekündigt wurde. Nur 16 Prozent von ihnen erhielten eine Abfindung.



fen seine Mitarbeiter daraus nicht einfach auf eine Erlaubnis schließen“, sagt Frank Braun, Experte für Internetrecht von der Uni Passau.

Eine fristlose Kündigung ist in einigen Fällen auch ohne Verbot möglich:

- wenn sich ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zwiespältige Internetseiten mit strafbarem oder pornografischem Inhalt anschaut und dies geeignet ist, den Ruf des Arbeitgebers zu beschädigen,
- wenn ein Mitarbeiter große Datenmengen zu privaten Zwecken herunterlädt,
- wenn jemand die Internetleitung des Arbeitgebers exzessiv nutzt.

Doch wann überschreitet der Mitarbeiter ein vernünftiges Maß? Die Richter urteilen unterschiedlich.

Das Bundesarbeitsgericht hielt zum Beispiel eine fristlose Kündigung für gerechtfertigt, nachdem ein Mitarbeiter drei Monate lang täglich zwischen 15 Minuten und drei Stunden privat im Internet war (Az. 2 AZR 386/05). Das Landesarbeitsgericht Hamm fand schon insgesamt 7,5 Stunden in zehn Monaten zu viel (Az. 15 Sa 558/06).

Auch für private Telefongespräche im Job gibt es keine klare Zeitgrenze. Gerechtfertigt fand das Bundesarbeitsgericht jedenfalls den Rauschmiss eines Arbeitnehmers, der binnen 14 Monaten für 1400 Euro privat nach Mauritius telefoniert und gefaxt hatte.

Schwache Leistung nachweisen

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer auch rausschmeißen, wenn sie dauernd krank sind oder schwache Leistungen bringen. Eine Kündigung aus solchen Gründen ist aber viel schwerer durchzusetzen als ein Rauschmiss nach einer Straftat.

Leistet ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum weniger als seine Kollegen, kann ihn das seinen Job kosten. Eine Firma durfte ihrem Vertriebsmitarbeiter kündigen, der nach mehr als einem Jahr noch keinen einzigen Vertragsabschluss vorweisen konnte, obwohl er sich bemüht hatte (BAG, Az. 2 AZR 386/03).

Das Bundesarbeitsgericht hielt im Jahr 2008 auch die Kündigung einer Packerin des Versandhauses Quelle für zulässig, die oft Teile der Bestellung vergessen hatte. Quelle errechnete, dass ihr mehr als dreimal so viele Fehler passierten wie den Kollegen. Nach zwei Abmahnungen kündigte der Versandhändler der Frau (Az. 2 AZR 536/06).

Solche Konsequenzen darf der Arbeitgeber aber erst ziehen, wenn zwei Bedingungen erfüllt sind: Der Arbeitnehmer muss dauerhaft schlecht arbeiten und für die Zukunft darf keine Besserung zu erwarten sein. Abweichungen von durchschnittlichen Leistungen muss der Arbeitgeber mit Vergleichsdaten belegen.

Gelingt dem Arbeitnehmer durch ein Attest der Nachweis, dass zum Beispiel eine kurzfristige altersbedingte Schwäche der Grund für seine unterdurchschnittlichen Leistungen war und Besserung möglich ist, kann er die Kündigung noch abwenden.

Kündigung nach Krankheit

Einmalige Erkrankungen von bis zu sechs Wochen Dauer können nie ein Kündigungsgrund sein. Langandauernde Krankheiten und häufige Kurzerkrankungen führen in Ausnahmefällen zum Rauswurf. Der Arbeitgeber muss im Streitfall belegen, weswegen der Betriebsablauf durch den krankheitsbedingten Ausfall gestört ist.

Langandauernde Krankheiten. Das Bundesarbeitsgericht hat jedenfalls eine Krankheit über acht Monate als lang andauernd angesehen (Az. 2 AZR 431/98). Eine feste Zeitgrenze gibt es aber nicht.

Zum Zeitpunkt der Kündigung muss feststehen, dass der Mitarbeiter noch länger krank bleiben wird. Dafür genügt es, wenn laut ärztlicher Prognose für die nächsten 24 Monate nicht mit einer Genesung zu rechnen ist (BAG, Az. 2 AZR 148/01). Darauf wird sich ein Arzt aber kaum festlegen können.

Mehrere Kurzerkrankungen. Häufige Kurzerkrankungen können zu einer Kündigung führen, wenn ein Mitarbeiter in den zurückliegenden zwei Jahren pro Jahr jeweils mehr als sechs Wochen durch eine Krankheit arbeitsunfähig war. Es wird dann vermutet, dass er auch in Zukunft krankheitsbedingt fehlen wird.

Der Mitarbeiter könnte dies entkräften, wenn ihm sein Arzt attestiert, dass er für die Zukunft eine positive Gesundheitsentwicklung erwartet.

Vorher Gespräch über die Krankheit

Vor einer Kündigung wegen Krankheit muss ein Arbeitgeber prüfen, ob es keine andere Lösung gibt. Dabei hilft ihm seit dem Jahr 2004 das „betriebliche Eingliederungsmanagement“: Arbeitgeber, Mitarbeiter und Personalrat setzen sich zusammen, um die Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten aufzuspüren und möglichst zu beseitigen.

So ein Gespräch soll stattfinden, sobald ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist.

Kommt dabei zum Beispiel heraus, dass der Bäcker mit Mehlallergie problemlos auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb arbeiten kann, muss der Arbeitgeber ihm diesen Arbeitsplatz anbieten.

Spart sich der Arbeitgeber das Eingliederungsmanagement, macht das die Kündigung nicht automatisch unwirksam. Er hat es aber schwerer, bei Gericht den Rauschmiss zu begründen.

Für den Arbeitnehmer ist die Teilnahme freiwillig. Lehnt er ab, kann das dem Betrieb aber die Kündigung erleichtern.

Betriebsbedingte Kündigungen

Wenn Filialen geschlossen oder Firmen umstrukturiert werden, darf der Betrieb überflüssig gewordenen Mitarbeitern betriebsbedingt kündigen.

Kommt es zum Prozess, muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen, warum die

Kündigung erforderlich ist. Die unternehmerische Entscheidung überprüft das Gericht zwar nicht. Der Arbeitgeber muss seine Einbußen aber mit Zahlen belegen, wenn er einem Mitarbeiter wegen Umsatzrückgangs kündigen will. Außerdem muss er sagen, wer künftig die verbleibenden Arbeiten erledigen soll.

Bevor Chefs eine Kündigung aussprechen dürfen, müssen sie prüfen, ob der Arbeitnehmer nicht auf einen anderen freien und vergleichbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder einem Werk der Firma eingesetzt werden könnte. Braucht der Mitarbeiter dafür eine Weiterbildung, soll er sie bekommen. Auch Alternativen wie eine Teilzeitregelung sind einer betriebsbedingten Kündigung vorzuziehen.

Gibt es keine Alternative zum Personalabbau, kann sich die Firmenleitung nicht einfach irgendein Opfer aussuchen. Sie muss unter den Mitarbeitern einer Hierarchieebene denjenigen herauspicken, der am wenigsten Schutz benötigt.

Diese Sozialauswahl findet im Betrieb statt. Der Mitarbeiter der Karstadt-Filiale in einer Stadt kann nicht darauf verweisen, dass ein Mitarbeiter aus einer anderen Stadt weniger sozial schutzbedürftig ist.

Zu den sozialen Kriterien zählen die Dienstzeit eines Mitarbeiters, sein Alter und seine Unterhaltspflichten gegenüber Ehepartner und Kindern. Oft entscheiden Firmen nach Punkten. Ein alter Kollege erhält mehr Punkte als ein junger. Der Arbeitnehmer mit Frau und Kindern erhält mehr Punkte als der Ledige. Wer die wenigsten Punkte hat, muss um seinen Job fürchten.

Bei der Sozialauswahl passieren oft Fehler. Da werden zum Beispiel Mitarbeiter außen vor gelassen, die einen vergleichbaren Job erledigen und trotzdem nicht zur Gruppe der Kündigungskandidaten gehören.

Abfindung statt Arbeitsplatz

Klagt ein Arbeitnehmer erfolgreich dagegen, dass ihm sein Arbeitgeber gekündigt hat, bekommt er selten seinen Job wieder. Oft einigen sich beide Parteien während des Prozesses darauf, das Arbeitsverhältnis aufzuheben. Mitunter erhält der Exmitarbeiter dann eine Abfindung.

Um den Ärger und das Problem schnell los zu sein, zahlen Arbeitgeber manchmal sogar dann, wenn sie vor Gericht an sich gute Karten hätten. Auch die Sekretärin, die wegen der geklauten Frikadelle gefeuert worden war, hat mithilfe ihres Anwalts eine Abfindung herausgeholt. Die Summe blieb geheim. ■

Rechtsschutz

Im Streitfall hilft eine Versicherung

Arbeitgeber und ihre Mitarbeiter streiten immer häufiger miteinander. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft geht davon aus, dass 2009 fast 700 000 Rechtsschutzfälle im Arbeitsrecht zusammenkommen. Das entspricht einer Steigerung von 20 Prozent gegenüber 2008.

Arbeitnehmer, die Ärger im Job fürchten, sind mit einer Rechtsschutzversicherung gut beraten, damit sie die Kosten eines Streits nicht selbst tragen müssen. Denn vor dem Arbeitsgericht gilt in der ersten Instanz: Jeder zahlt seine Kosten selbst – auch wenn er gewinnt. Firmenchefs können auf Mitarbeiter also Druck ausüben, wenn diese nicht genug Geld für ein Verfahren haben. Allein auf den Betriebsrat zu bauen, ist nicht klug. Er kann einem Mitarbeiter im Streitfall den Weg weisen, ihn aber nicht rechtlich vertreten.

Ist der Ärger aber schon da, bevor die Rechtsschutzpolice unterschrieben wird, zahlen die Versicherer nicht. Fast alle Policen werden erst drei Monate nach Abschluss wirksam, manche sogar erst nach einem halben Jahr.

Gut abgesichert sind Gewerkschaftsmitglieder. Meist ist in der Mitgliedschaft der Rechtsschutz enthalten. Wer sich nicht sicher ist, fragt nach.

Berufsrechtsschutz wird im Paket mit den vergleichbaren Versicherungen für andere Lebenslagen verkauft. Verbunden mit Privat-, Verkehrs- und Mietrechtsschutz gibt es ihn ab etwa 200 Euro Beitrag im Jahr. Zu den Lücken solcher Versicherungen siehe „Im Streit allein“ auf Seite 68. Ein Test der Kompipolice steht in Finanztest 8/09 (S. 12) und unter www.test.de.

Die Streitfälle nehmen zu und manche Versicherer mauern. So zahlen viele die vollen Anwaltsgebühren nur, wenn der Versicherte sofort klagt. Wer hingegen zunächst eine Einigung ohne Gericht mit dem Arbeitgeber versucht, zahlt einen Teil der außergerichtlichen Anwaltskosten selbst, wenn es später doch zum Prozess kommt. Hintergrund: Bei einer sofortigen Klage fallen weniger Gebühren an, als wenn der Anwalt zuvor außergerichtlich tätig wird.

Immerhin hat der Bundesgerichtshof den Versicherten in einer anderen Frage den Rücken gestärkt. Versicherer müssen nun auch dann zahlen, wenn der Chef zunächst nur mit Kündigung droht und über einen Aufhebungsvertrag reden will (Az. IV ZR 305/07). Zuvor meinten viele Gesellschaften, dass erst eine Kündigung auf dem Tisch liegen müsse, damit der Ärger zum Fall für die Rechtsschutzversicherung wird.

