

Arbeitsrecht

1. Bei Unterschlagung von Trinkgeld droht fristlose Kündigung

Unterschlägt ein Beschäftigter Trinkgeld, das zur Weiterreichung an alle Mitarbeiter gedacht war, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung.

Hintergrund

Der gekündigte Arbeitnehmer war bereits seit 7 Jahren als Kfz-Technikmeister in einer Kfz-Werkstatt beschäftigt. In der Werkstatt war es Usus, dass Schrotthändler vorbeikamen, um entsorgtes Material abzuholen und dies, da der Schrott eigentlich Abfall und keine Verkaufsware war, durch eine Zahlung in die Trinkgeldkasse der Mitarbeiter zu vergüten. Dadurch gelangten regelmäßig größere Trinkgeldbeträge in die Kasse. Das Geld aus der Kasse wurde grundsätzlich auf die gesamte Belegschaft verteilt.

Im Januar 2022 gab ein Schrotthändler dem Arbeitnehmer 235 EUR für die Trinkgeldkasse. Dieser legte davon lediglich einen Betrag i. H. v. 70 EUR in die Kasse und behielt 165 EUR für sich. Als der Arbeitgeber hiervon Kenntnis erlangte, kündigte er dem Kfz-Meister Ende Januar 2022 fristlos. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage.

Entscheidung

Das Gericht hielt die fristlose Kündigung für gerechtfertigt und wies seine Klage ab. Der wichtige Kündigungsgrund lag nach Auffassung des Arbeitsgerichts darin, dass der Mann zu Unrecht 165 EUR für sich einbehalten und nicht in die Trinkgeldkasse abgeführt und somit seinen Kollegen vorenthalten habe. Diese Unterschlagung stelle eine ganz erhebliche Pflichtverletzung dar, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Die Behauptung des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess, er habe die 165 EUR für den Verkauf einer Metallwerkbank erhalten, wertete das Gericht als unglaubwürdige Schutzbehauptung. Der Kfz-Mechaniker habe weder Details zur angeblich verkauften Werkbank sagen können, noch habe er dem Gericht mitteilen können, wie schwer diese Werkbank ungefähr gewesen sei. Erst nachdem ihm durch das Gericht vorgerechnet worden war, dass die Metallwerkbank bei einem derzeitigen Schrottpreis von ungefähr 27 Cent pro Kilogramm Metall über 600 Kilo gewogen haben müsste, um einen Preis von 165 EUR zu erzielen, fiel dem Arbeitnehmer noch ein, dass er darüber hinaus auch noch andere Dinge veräußert habe. Mit diesem Vortrag vermochte er das Gericht jedoch nicht davon zu überzeugen, dass alles seine Richtigkeit gehabt habe.

2. Beleidigungen reichen nicht immer für fristlose Kündigung

Beleidigungen gegenüber dem Geschäftsführer oder gegenüber Kollegen sind nicht ausnahmslos ein Grund für eine fristlose Kündigung. In Einzelfällen kann eine Kündigung wegen grober Beleidigungen gegenüber Vorgesetzten sowie Kollegen unwirksam sein, weil eine vorherige Abmahnung erforderlich gewesen wäre.

Hintergrund

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung vom 29.11.2019. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien hätte ohnehin aufgrund einer nicht angegriffenen vorhergehenden Kündigung 3 Monate später mit Ablauf des 29.2.2020 geendet.

Die gekündigte Arbeitnehmerin war seit dem 2003 bei ihrem Arbeitgeber als Ökonomin beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis schon am 24.11.2016 aus betriebsbedingten Gründen. Diese damalige Kündigung wurde vom Thüringer Landesarbeitsgericht im April 2019 rechtskräftig für unwirksam erklärt.

Als der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis im September 2019 erneut kündigte, hat sich die Arbeitnehmerin hiergegen nicht mehr zur Wehr gesetzt.

Im November 2019 telefonierte die Klägerin mit ihrem privaten Handy während der Arbeitszeit mit einer ehemaligen Arbeitskollegin, welches der Arbeitgeber zum Anlass nahm, eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Der Arbeitgeber behauptet, die Arbeitnehmerin habe ihm zugunsten eines Wettbewerbers wirtschaftlichen Schaden zugefügt und sich wegen Verletzung eines Geschäftsgeheimnisses strafbar gemacht. Außerdem habe sie den Geschäftsführer und Kollegen beleidigt.

Gegen diese Kündigung klagte die Arbeitnehmerin und war mit ihrer Klage vor dem Arbeitsgericht erfolgreich. Dagegen legte der Arbeitgeber Berufung ein.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht und erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam. Der Sichtweise des Arbeitgebers, die beleidigenden Äußerungen der Arbeitnehmerin seien dermaßen gravierend gewesen, dass sie Straftaten darstellten, und es ihr hätte klar sein müssen, dass der Arbeitgeber dies nicht so hinnehmen und deshalb das Arbeitsverhältnis beenden werde, vermochte das Gericht nicht zu folgen.

Es könne offenbleiben, ob die als beleidigend titulierten Äußerungen grundsätzlich geeignet sind, im Normalfall eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen. Hier könne aufgrund besonderer Umstände, die im Wesentlichen der Arbeitgeber zu vertreten habe, nicht festgestellt werden, dass der Arbeitnehmerin klar gewesen sein muss, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten nicht hinnehmen würde, und es sei auch nicht davon auszugehen, dass die Arbeitnehmerin nach einem entsprechenden Hinweis mit Kündigungsandrohung ihr Verhalten nicht umgestellt und die restliche Zeit des Arbeitsverhältnisses störungsfrei bewältigt hätte.

Nachdem die Arbeitnehmerin rechtskräftig im Rechtsstreit über die Kündigung aus dem Jahr 2016 obsiegt hatte, musste sie sich offensichtlich unstreitige Ansprüche wie Urlaubsgeld vor Gericht erstreiten. Später musste sie von ihrem Büro aus über den Hof gehen und schwere Unterlagen tragen, um die ihr angewiesenen Archivarbeiten zu bewältigen, obwohl es einen weniger anstrengenden Zugang zum Archiv gegeben hätte. Diese Situation habe die Arbeitnehmerin als erniedrigend und schikanös empfunden und sie habe sich von einigen Kollegen schlicht ausgelacht gefühlt. In einer solchen Situation könne nicht ausgeschlossen werden, sondern sei vielmehr naheliegend, dass einem Arbeitnehmer der Blick dafür verstellt sei, welche Bedeutung es hat, wenn er sich in der behaupteten Art gegenüber einer ehemaligen Kollegin über die Arbeit, die Vorgesetzten und Kolleginnen äußert. Aufgrund dieser besonderen Situation stehe nicht mit der erforderlichen Sicherheit fest, dass eine Abmahnung ohne Wirkung geblieben wäre.

Zudem seien die als Beleidigungen apostrophierten Äußerungen der Arbeitnehmerin auch nicht derart ungeheuerlich und schwerwiegend, dass allein deshalb dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unzumutbar gewesen wäre. Im Rahmen dieser Zumutbarkeitserwägungen sei auch das Verhalten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Dieser hat die Arbeitnehmerin menschenunwürdig in einem kalten, verdreckten und gesundheitsgefährdenden, weil verschimmelten, Keller beschäftigt. Auch wenn das keine Rechtfertigung für Beleidigungen ist, stellt es eine Zumutung dar. Entsprechend erhöht ist das Maß an Zumutbaren, welches der Arbeitgeber hinzunehmen hat.

Zugunsten der Arbeitnehmerin ist zu berücksichtigen, dass durch eine solche Behandlung verständlicherweise die Unzufriedenheit im Arbeitsverhältnis extrem groß ist und dass dies auch zu einer emotionalen außergewöhnlichen Situation führt. Dass ein Arbeitnehmer in einer solchen Situation u. U. bei Äußerungen über seinen Arbeitgeber übers Ziel hinausschießt und die Grenzen des Anstands überschreitet und auch (ungerechter Weise) schlecht über Arbeitskollegen redet, ist nicht sanktionslos hinnehmbar, führt aber in einer solchen Ausnahmesituation nicht zum Ausspruch einer Kündigung.