

MAIN-POST, 10.06.2010



INTERVIEW ZU EMMELY-URTEIL DES BAG

„Bundesarbeitsgericht hat Fehlentwicklung korrigiert“ Würzburger Fachanwalt Spengler begrüßt Urteil

Das Bundesarbeitsgericht hat die fristlose Kündigung im Bagatellfall „Emmely“ revidiert. Wir sprachen mit dem Würzburger Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bernd Spengler, über die Folgen des Urteils.

Frage: Werden Arbeitgeber künftig vorsichtiger damit sein, fristlose Kündigungen nach Bagatellfällen auszusprechen?

Bernd Spengler: Kein mit etwas Sozialkompetenz ausgestatteter Arbeitgeber kam doch bisher auf die Idee, wegen eines Leberkäsebrötchens, Bienenstichs oder der Mitnahme von Abfällen einen Mitarbeiter zu kündigen. Das BAG hat einer gewissen Fehlentwicklung seiner Rechtsprechung und der heftigen Kritik daran Rechnung getragen.

Halten Sie für richtig, dass bei Bagatellfällen künftig erst eine Abmahnung erfolgen soll, bevor die Entlassung möglich wird?

Spengler: Ja, denn das entspricht dem Rechtsempfinden der Gesellschaft und dem Wortlaut des Gesetzes. Dieses verlangt einen „wichtigen Grund“, bei dem dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses „unzumutbar“ sein muss. Wenn der Arbeitgeber dieses nicht toleriert, dann soll er erst die gelbe Karte, also die Abmahnung, zeigen. Wäre die Rechtsprechung hier bisher den Wertungen des Gesetzeswortlauts treu geblieben, gäbe es die Diskussion nicht.

Wäre es sinnvoll, wenn der Gesetzgeber für Bagatellfälle Grenzen festlegen würde – bis fünf Euro Abmahnung, ab 5,01 Euro Rauswurf?

Spengler: Bagatellgrenzen in Zahlen sind problematisch, weil sich ja das Problem nur auf die Grenze zwischen 4,99 und 5,01 Euro verlagert. Richtig ist, gesetzlich klarzustellen, dass bei Bagatellfällen erst nach erfolgter Abmahnung im Wiederholungsfall ein wichtiger Grund vorliegen kann.

Wenn ein Arbeitgeber nach dem ersten Vorfall auf „Vertrauensverlust“ plädiert – wie entkräftet man als Anwalt so eine Behauptung?

Spengler: Der Vertrauensverlust ist doch in der Regel vorgeschoben. In Wirklichkeit dient die Bagatelle nur als Aufhänger, weil der Arbeitgeber diesen Mitarbeiter aus einem anderen Grund „loswerden“ will. Im Hintergrund geht es oft um Krankheitstage, Gewerkschaftsaktivität, zu hohe Vergütung, Installieren eines Betriebsrates etc. Und dann werden Bagatellen gesucht.

Es gibt den Vorwurf, Emmely würde verheizt für die Sache von SPD und Gewerkschaften. Einen Job finde sie jetzt so oder so nicht.

Spengler: Mit diesem Argument drohen bestimmte Arbeitgeber immer. Befristete Beschäftigte sollen sich nicht wehren, gekündigte sollen sich nicht wehren. Ich erlebe bei vielen Veranstaltungen, dass derartige Existenzvernichtung auch bei CSU-Anhängern und verantwortlichen Unternehmern auf absolutes Unverständnis stoßen.