Welche Entwicklung hat die Rechtsprechung nach dem „Emmely“-Urteil des Bundesarbeitsgerichts genommen?

Im Jahr 2009 führte eine Entscheidung des **Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg** zur Kündigung einer Kassiererin wegen der rechtswidrigen Einlösung von **zwei Pfandbons** im Wert von **€ 1,40** zu einer intensiven Diskussion in der Öffentlichkeit. Das Urteil wurde teilweise scharf kritisiert (Bundestagspräsident Thierse: „Ein barbarisches Urteil von asozialer Qualität.“).

Mit Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - hat das Bundesarbeitsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und gab der Kündigungsschutzklage der Kassiererin statt (sogenanntes **Emmely-Urteil**). Es hob hierbei hervor, dass bei Straftaten gegen das Vermögen und Eigentum des Arbeitgebers eine **Abmahnung** nicht ohne weiteres entbehrlich sei. Die Gerichte müssten insbesondere berücksichtigen, wie lange eine beanstandungsfreie Tätigkeit des Arbeitnehmers bestanden habe. Je länger eine Vertragsbeziehung ungestört bestanden habe, desto eher sei die Prognose berechtigt, dass der dadurch erarbeitete **Vorrat an Vertrauen** durch einen erstmaligen Vorfall nicht vollständig aufgezehrt werde.

Wie haben die Arbeitsgerichte diese Entscheidung umgesetzt? Hierzu einige Urteile aus der neueren Zeit:

- Mit Urteil vom 16. September 2010 - 2 Sa 509/10 - entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, aufgrund **der 40-jährigen** Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin sei eine außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam, obwohl diese den Arbeitgeber in Höhe von **€ 166,10** betrogen hatte. Der Arbeitgeber hatte sich bereit erklärt, die Kosten des 40-jährigen Dienstjubiläums in Höhe von € 250,00 zu übernehmen. Obwohl der Arbeitnehmerin nur Kosten in Höhe von € 83,90 entstanden waren, legte sie eine Quittung über € 250,00 dem Arbeitgeber vor.
 - Mit Urteil vom 16. Dezember 2010 - 2 AZR 485/08 - entschied das Bundesarbeitsgericht, dass eine fristlose Kündigung rechtmäßig sei, weil die Arbeitnehmerin sieben **produktbezogene Gutscheine** u.a. für eine elektrische Zahnbürste und ein Windelpaket
-

im Wert von **€ 36,00** eingelöst hatte, obwohl sie sich hierfür überwiegend Süßigkeiten gekauft hatte. Trotz **13-jähriger** Betriebszugehörigkeit hielt das Bundesarbeitsgericht eine Abmahnung für entbehrlich.

- Mit Urteil vom 4. November 2010 - 8 Sa 711/10 - entschied das LAG Hamm, eine fristlose Kündigung sei unwirksam, wenn der Arbeitnehmer **zwei unbezahlte Frikadellen** trotz der ausdrücklichen Aufforderung des Vorgesetzten, dies nicht zu tun, aufgegessen hatte. Nach einer **19-jährigen** Betriebszugehörigkeit genüge als Sanktion eine Abmahnung.
- Mit Urteil vom 3. März 2011 - 3 Sa 641/10 - entschied das LAG München, die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsvorsitzenden sei zulässig, weil dieser die Kosten von **€ 20,00** für die Neuausstellung seiner Zugangskarte auf ein Betriebsratskonto umgebucht hatte. Trotz **23-jähriger** Betriebszugehörigkeit sei das Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat hierdurch zerstört.

Welches **Resümee** kann aus diesen Urteilen gezogen werden?

- Auf der einen Seite hat sich die Befürchtung, die Arbeitsgerichte könnten eine **absolute Bagatellgrenze** einführen, unterhalb derer eine Kündigung ausgeschlossen sei, nicht bewahrheitet. Eine absolute „Bagatellgrenze“ gibt es nach wie vor nicht.
 - Auf der anderen Seite ist die These, ein Vermögensdelikt (auch im Bagatellbereich) zerstöre unwiederbringlich das Vertrauensverhältnis im Arbeitsverhältnis, „vom Tisch“. Die Arbeitsgerichte prüfen in jedem Einzelfall sorgfältig, ob das Vertrauensverhältnis endgültig zerstört ist oder ob es wiederhergestellt werden kann.
 - Bei dieser Betrachtung spielt vor allem die Dauer der **beanstandungsfreien Tätigkeit** eine große Rolle. Hat sich der Arbeitnehmer viele Jahre vertragstreu verhalten, dann kann der „Vertrauensvorrat“ nicht durch einen einmaligen Vorfall im Bagatellbereich „aufgezehrt“ werden.
 - Die **Kehrseite** dieser Rechtsprechung ist allerdings: Es spricht vieles dafür, dass Abmahnungen, die nach der bisherigen Rechtsprechung nach Ablauf von 2-3 Jahren aus der Personalakte entfernt werden mussten, künftig dauerhaft in der Personalakte verbleiben dürfen. Denn der Arbeitgeber muss den Nachweis erbringen können, dass die Tätigkeit nicht beanstandungsfrei war.
-