

ARBEITSRECHT

Stromklau rechtfertigt keine Kündigung

Arbeitnehmer lädt sein Elektroroller im Betrieb auf – Der folgende Rauswurf ist nicht gerechtfertigt

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Vor einem Jahr ging der Fall einer Kassiererin eines Einzelhandelsgeschäfts durch die Medien, die im Januar 2008 ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von 1,30 Euro zum eigenen Vorteil eingelöst hatte und deshalb fristlos gekündigt worden war („Fall Emmely“).

Seinerzeit urteilte am 10. Juni 2010 in dritter Instanz das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten zwar auch dann eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche

Schaden gering ist. Umgekehrt ist laut BAG aber nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne weiteres ein Kündigungsgrund.

Eine fristlose Kündigung kann nur aus wichtigem Grund erfolgen, das Gesetz kennt in diesem Zusammenhang keine absoluten Kündigungsgründe. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, muss nach dem Gesetz unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien beurteilt werden, so das BAG.

Aktenzeichen 2 AZR 541/09

Ein weiterer Fall: Ein als Netzwerkadministrator angestellter Mitarbei-

ter war über 19 Jahre lang bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Der Mann kam im Mai 2009 mit einem Elektroroller zur Arbeit und schloss ihn an eine Steckdose am Arbeitsplatz an, um den Akku aufzuladen. Nachdem sein Vorgesetzter ihn dazu aufgefordert hatte, nahm er den Roller nach rund anderthalb Stunden wieder vom Netz. Das Aufladen hatte Stromkosten von 1,8 Cent verursacht.

Der Arbeitgeber sah darin ein Vermögensdelikt und kündigte dem Arbeitnehmer fristlos. Dagegen setzte sich der Mann zur Wehr – und bekam Recht.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm in Nordrhein-Westfalen sah die Kündigung als unwirksam an. Es

gibt keine absoluten Kündigungsgründe. Stets muss im Rahmen einer Interessenabwägung geprüft werden, ob die getroffene Maßnahme im Einzelfall verhältnismäßig ist. Hier hatte der Arbeitgeber den Bogen überspannt.

Laut LAG war die fristlose Kündigung angesichts des geringen Schadens und der langjährigen Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters nicht gerechtfertigt. Zudem tolerierte der Arbeitgeber, dass im Betrieb Handys aufgeladen und elektronische Bilderrahmen betrieben wurden.

Folge: Der geringfügige Stromdiebstahl rechtfertigte allenfalls eine arbeitsrechtliche Abmahnung.

Urteil vom 25. August 2010,
Aktenzeichen 16 Sa 260/10 