

---

---

Heese & Nied \* Julius-Echter-Str. 8, 97084 Würzburg

Julius-Echter-Str. 8  
97084 Würzburg

Newsletter 04/10

Telefon: 09 31 / 6 58 02

Telefax: 09 31 / 6 47 11

Für Betriebs- und Personalräte sowie  
Mitarbeitervertreter

[www.heese-nied.de](http://www.heese-nied.de)  
[kanzlei@heese-nied.de](mailto:kanzlei@heese-nied.de)

Würzburg, den 22.02.2010

---

## **Diebstahl wirtschaftlich geringwertiger Sachen als Kündigungsgrund**

### **Hier: Kinderreisebettfall**

Es gibt ein wenig Licht in der leidigen Debatte über die Kündigung bei Diebstahl geringwertiger Sachen. Das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg hat jetzt in dem so genannten Kinderreisebett-Fall das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim bestätigt und die Kündigung des Arbeitnehmers als unwirksam angesehen.

Was war passiert:

Der verheiratete, 2 Kindern im Kleinkinderalter unterhaltspflichtige Kläger ist seit Mai 2000 bei der beklagten Arbeitgeberin, einem Abfallentsorgungsunternehmen, beschäftigt. Im Dezember 2008 entnahm der Kläger aus einem Altpapiercontainer einen Karton, in dem sich ein Kinderreisebett befand. Das Kinderreisebett hätte als Müll entsorgt werden sollen. Dieses Bett brachte der Kläger stattdessen jedoch in sein Auto, um es mit nach Hause zu nehmen. Er wurde jedoch beobachtet und vom stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, der zugleich Vorgesetzter war, darauf angesprochen, dass es nicht erlaubt sei, das Bett mitzunehmen. Es wurde daraufhin aus dem Auto wieder herausgenommen und als Abfall entsorgt.

Dennoch nahm der Arbeitgeber das Verhalten des Klägers zum Anlass, fristlos, hilfsweise ordentlich das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Sowohl das Arbeitsgericht wie auch jetzt in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben und die Kündigung als unwirksam angesehen.

Zwar bestätigt auch das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Diebstahl einer wirtschaftlich geringwertigen Sache im Betrieb durch einen Arbeitnehmer grundsätzlich geeignet ist, einen Kündigungsgrund „an sich“ für eine außerordentliche Kündigung darzustellen. Allerdings müsse – und auch das entspricht der Rechtsprechung des BAG – bei der Würdigung aller Umstände des Einzelfalles geprüft werden, ob das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers ein überwiegendes Gewicht hat. Ein solches Gewicht hat hier das LAG Baden Württemberg in dem Kinderreisebett-Fall nicht gesehen, wobei es für die Entscheidung nicht darauf ankam, dass der Kläger den Betrieb noch nicht

verlassen hatte und das Reisebett noch im Betrieb war. Unter Abwägung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, des Lebensalters des Klägers, seiner familiären Situation einerseits und dem Interesse des Arbeitgebers andererseits ist das Gericht hier der Auffassung gewesen, dass mildere Mittel als das einer Kündigung durchaus ausreichend gewesen wären.

Die Entscheidung des LAG Baden Württemberg ist seit längerer Zeit die erste höherinstanzliche Entscheidung, die dem allgemeinen Mainstream der fristlosen Kündigung bei Diebstahl geringwertiger Sachen entgegensteht. Zwar kommt das LAG eben nur über die Interessenabwägung zu dem für den Kläger positiven Ergebnis, aber es zeigt zumindest, dass die Richter bei den Instanzgerichten durchaus einen Ermessensspielraum haben, den sie auch zugunsten der Arbeitnehmer ausnutzen können.

Ich bin gespannt, ob das LAG Baden Württemberg auch in der „Maultaschen-Entscheidung“ des Arbeitsgerichts Lörrach ähnlich entscheiden wird. Mit einer Entscheidung ist sicherlich im Laufe des Jahres 2010 zu rechnen. Auch das Bundesarbeitsgericht will wohl noch in diesem Jahr über die Revision im sogenannten „Emmely-Verfahren“ entscheiden.

(LAG Baden Württemberg, Urteil vom 10.02.2010 – 13 Sa 59/09)

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern frohe Ostern und – so weit möglich – schöne Ferien.

Matthias Heese  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Bezug dieses Newsletters ist völlig unverbindlich und kostenlos, aber hoffentlich nicht umsonst. Er kann jederzeit durch einen Anruf oder eine Rückmail beendet und darf selbstverständlich auch an andere weitergeleitet werden. Für Mitteilungen über Änderungen in der Funktion oder der Adresse wäre ich sehr dankbar. Um den Verteiler nicht unnötig aufzublähen habe ich in der Regel entweder nur ein Betriebsratsmitglied angeschrieben oder den Betriebsrat als Gremium – in der Hoffnung auf betriebsinterne Verteiler. Weitere Adressaten nehme ich aber gerne auf.