

**Sehr geehrtes Bundesarbeitsgericht,**

der Fall Emmely und andere Kündigungen aus geringfügigem Anlass erregen mittlerweile die ganze Gesellschaft. Die bisherige Rechtsprechung und gerichtliche Bewertung von Bagatelldelikten hat sich vom allgemeinen Gerechtigkeitsempfinden und vom erlebten Betriebsalltag entfernt. Auch wenn es von der Richterschaft nicht beabsichtigt ist: Diese Rechtsprechung fördert die Praktiken unfairer Arbeitgeber und sie lässt Zivilcourage und andere Tugenden verschütt gehen, die für ein faires Arbeitsleben und letztlich auch für ein effizientes Unternehmertums in unserer sozialen Marktwirtschaft doch so unverzichtbar sind.

**Bitte überprüfen Sie daher die bisherige Begrifflichkeiten aus maßgeblicher Sicht des Bundesarbeitsgerichts und weisen Sie neue Wege für eine ausgewogene, moderne Rechtsprechung.**

Es geht um:

- die gerichtliche **Prognose** bei Bagatelldelikten – ist das erkennende Gericht da nicht überfordert? müsste es seriöserweise nicht eher das Arbeitsverhältnis weiterlaufen lassen und eventl. unter arbeitspsychologischer Beobachtung stellen?
- das **Vertrauensverhältnis** im Arbeitsleben – welcher betriebswirtschaftlicher Stellenwert kommt dem Vertrauensverhältnis denn überhaupt zu?
- **Entwendung** von geringfügigen Arbeitsmaterialien – Diebstahl oder kleiner Verstoß gegen eine Arbeitsanweisung?
- **Ahndung** von Bagatelldelikten – was ist verhältnismäßig?
- **Kontext** von Bagatelldelikten – müssen nicht alle im Zusammenhang stehenden Ereignisse mit in Betracht gezogen werden?
- Materieller Gegenwert einer **Kündigung** für Betroffene und für die Gesellschaft – muss ein dauerhafter Jobverlust nicht mit einigen 100 000 € veranschlagt werden?

U.a. hört man dazu in der Gesellschaft, folgende Meinungen, die für Ihre Urteilsbildung sicherlich erwägenswert sind :

- Das **arbeitsrechtliche Prognoseprinzip** überspannt die richterlichen Kompetenz, besonders bei Bagatell-Delikten. Gesellschaftlich nützlich wäre es, wenn in solchen Fällen ein Appell an die Parteien ergehen würde, sich zusammenzurufen, u.U. mithilfe einer arbeitspsychologischen Betreuung
- Das regelmäßig bzgl. der Prognose angeführte Dogma, das **Vertrauensverhältnis** sei bereits bei einem Bagatelldelikt *stets* unwiederbringlich zerstört, ist eine willkürliche, nicht durch Tatsachen verifizierbare, sondern im Gegenteil durch Tatsachen falsifizierbare Behauptung: es gibt bekanntlich in allen Lebenssituationen mal heftige Zerwürfnisse, die dann später doch wieder befriedet werden können
  - Entscheidend ist, wieviel an Vertrauen zur Erzielung der betriebswirtschaftlichen Zielsetzung überhaupt erforderlich ist, bzw. wie groß der entstandene Schaden bei einem passiertem Vertrauensbruch (AN gegenüber AG oder umgekehrt) ausgefallen ist. Da muss man differenzieren: Beim Beruf eines Chirurgen, eines LKW-Fahrers oder eines Waffenträgers, oder bei einem Diebstahl an einem Kunden, da entsteht in der Tat bereits bei einem einmaligen Lapsus uU ein unwiederbringlicher Schaden -- da spielt das Vertrauensverhältnis eine ganz andere Rolle als bei einer Kassiererin, deren Kasse am Abend sowieso überprüft wird.
  - Wenn einem Bagatell-Ereignis eine besondere Beachtung beigemessen wird, dann müssten alle anderen Ereignisse derselben Größenordnung, die das Vertrauensverhältnis bzw. das Betriebsergebnis beeinflusst haben könnten, mit in die Waagschale gelegt werden
    - seitens des AG oder seitens des AN
    - jeweils positiv oder negativ

- Das Prinzip der **Verhältnismäßigkeit** darf nicht einfach beiseite geschoben werden.
  - Die "kriminelle Energie" ist denkbar gering und muss bei der Bewertung mit einbezogen werden
  - Ein minimaler durch einen Arbeitnehmer verursachter materieller Schaden an Arbeitsmaterialien kann stets in kurzer Zeit durch geringfügig erhöhte Arbeitseffizienz des Arbeitnehmers wieder wettgemacht werden; daher ist es sehr weit hergeholt, überhaupt von einem "**Diebstahl**" zu sprechen.
  - Betriebswirtschaftlich ist dies jedenfalls mehr als unsinnig. Ein Kaufmann, der sich auf dieser Ebene mit solchen Nichtigkeiten innerhalb der täglichen Betriebskosten aufhalten würde, würde in jeder Firma wegen Unfähigkeit entlassen.
  - **Arbeitgeber, die mit so etwas vor das Arbeitsgericht ziehen, tun das ja nur, wenn sie den betreffenden Arbeitnehmer loswerden wollen und missbrauchen dabei schenkelklopfend die Gerichtsbarkeit -- diese sollte darauf nicht hereinfließen**
  - Wie gesagt, müssten zwecks Verhältnismäßigkeit und Ausgewogenheit alle anderen Ereignisse derselben Größenordnung auch mit in die Waagschale gelegt werden
- Um eine **abschreckende Wirkung** zu erzielen, darf die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht grundsätzlich die Kündigung, also die Maximal-Ahndung im Geldwert von 100000x des verursachten Bagatellschadens, verfügen. Es reichen sicherlich Sanktionsmaßnahmen weit unterhalb dieser Schwelle, um abzuschrecken (vgl. Bußgeld bei Schwarzfahren, Sanktionskatalog im Beamtenrecht).

#### Wirkung:

- Durch diese überzogene und dogmatische Vorstellung der Arbeitsgerichtsbarkeit zum Vertrauensverhältnis zwischen AG und AN und dessen angeblich unwiederbringlichen Zerstörung bereits durch ein Bagatelldelikt wurde schon viel Schaden an betroffenen Arbeitnehmern, deren Familie und an der der Gesellschaft insgesamt angerichtet. Im Effekt wird böswilligen Arbeitgebern Vorschub geleistet, wenn sie mit fadenscheinigen Gründen unliebsame, für ihre Kollegen mutig eintretende Arbeitnehmer los werden wollen. Dabei gäbe es vielfältige Sanktionsmöglichkeiten unterhalb der Kündigungsschwelle...

In der Hoffnung, dass Sie aus dieser Wiedergabe der Kritik an den Begrifflichkeiten der derzeitigen Rechtsprechung für deren Fortentwicklung einen Nutzen ziehen mögen

mit freundlichen Grüßen

Stulto