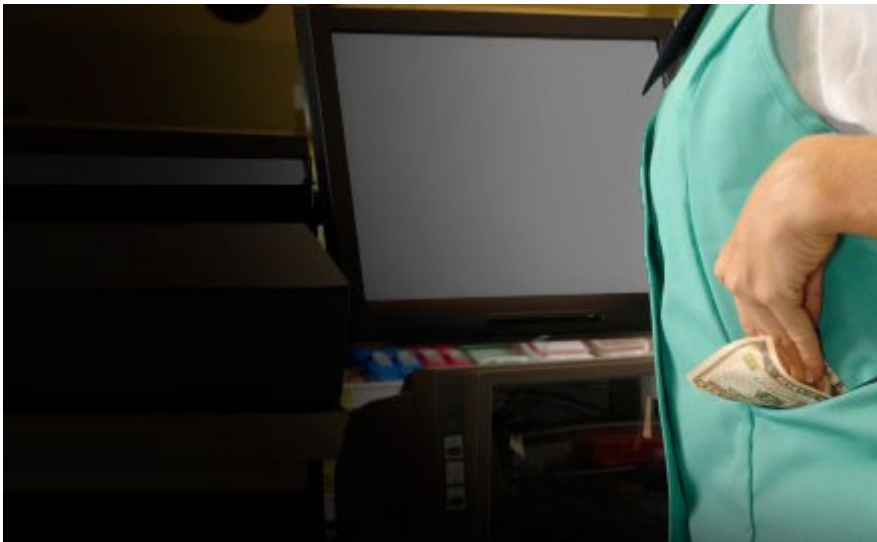


## Vermögensdelikte - Hier dürfen Sie fristlos kündigen

27. Oktober 2009

Auch bei einer fristlosen Kündigung ist in der Regel eine vorherige Abmahnung erforderlich. Bei Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers gilt dies aber nicht. Hier ist grundsätzlich das Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und dem betreffenden Mitarbeiter so erschüttert, dass Ihnen ein Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht mehr zugemutet werden kann.



### Der Fall aus der Praxis

In der Poststelle eines Arbeitgebers fielen nach Durchlauf durch die Frankiermaschine Briefe auf, die ein Mitarbeiter mit handschriftlichen Adressen versehen hatte und bei denen es sich auch tatsächlich um Privatpost dieses Mitarbeiters handelte. Das Porto belief sich allerdings insgesamt auf weniger als 5 €. Der Arbeitgeber kündigte dem Mann wegen versuchten Diebstahls fristlos. Der Mitarbeiter erhob Klage gegen die Kündigung.

### Das sagt der Richter

Er scheiterte damit sowohl in der ersten, wie auch in der 2. Instanz. Der Mitarbeiter habe massiv gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten verstoßen. Hierzu gehöre es u. a. grundsätzlich, die private Nutzung von Betriebsmitteln zu unterlassen. Irrelevant sei es, dass der entstandene Schaden hier relativ gering sei. Der Arbeitnehmer habe vielmehr durch sein Verhalten in erheblicher Weise das Vertrauen des Arbeitgebers in seine Redlichkeit zerstört, eine Abmahnung sei nicht erforderlich (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 22.08.2007, Az.:16 Sa 1865/06).

### Das bedeutet die Entscheidung

Auch wenn Portoklau bei vielen Arbeitnehmern als Kavaliersdelikt gilt, stellen sich die Gerichte bei derartigen Vergehen grundsätzlich auf die Seite des Arbeitgebers.

### Weiterbeschäftigung muss unzumutbar sein

Die außerordentliche oder fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann nach dem Gesetz aus wichtigem Grund dann ausgesprochen werden, wenn Tatsachen vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile dem Kündigenden unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Die Gerichte prüfen demnach die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung in 2 Schritten.

## **Schritt 1: Wichtiger Grund muss vorliegen**

In den Augen des Arbeitsgerichts muss ein wichtiger Grund vorliegen, der an sich objektiv geeignet ist, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Als wichtige Gründe werden u. a. anerkannt:

- Eigentums-oder Vermögensdelikte zu Lasten des Arbeitgebers,
- angekündigte oder vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit,
- ausländerfeindliche oder rassistische Äußerungen im Betrieb,
- eigenmächtiger Urlaubsantritt,
- sexuelle Belästigungen, aber auch
- Konkurrenztaetigkeit.

## **Schritt 2: Interessenabwägung**

Danach prüft der Richter, ob dieser wichtige Grund im Rahmen einer umfangreichen Interessenabwägung und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu einem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers an der vorzeitigen Beendigung führt.

## **Vorsicht**

Die fristlose Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erfolgen. Wurde diese Frist versäumt, kommt nur noch die ordentliche, fristgemäße Kündigung in Betracht. Die fristlose Kündigung muss schriftlich erfolgen, eine Angabe der Gründe ist im Kündigungsschreiben aber nicht erforderlich. Der Gekündigte kann jedoch verlangen, dass der Kündigende ihm die Kündigungsgründe schriftlich mitteilt. Eine Verletzung der Mitteilungspflicht führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern kann bestenfalls Schadensersatzansprüche auslösen.

## **Muster zum Download**

Hier finden Sie das [Muster einer außerordentlichen \(fristlosen\) Kündigung](#).

Lesen Sie dazu auch unseren Beitrag [Kündigung 2009 – die wichtigsten Formalien für Ihr rechtssicheres Vorgehen](#).