„Mein Chef ist eine Krücke“

Vor deutschen Arbeitsgerichten landen immer wieder kuriose Entgleisungen von Arbeitnehmern. Doch nicht immer rechtfertigen sie wirklich eine Kündigung. Wie würden Sie entscheiden?

Von Corinna Budras

Petitessen im Fokus: *Auch Maultaschen im Wert von 4 Euro können den Job kosten.* Foto dpa

Beschimpfungen des Chefs

Es dürfte wohl der Deutschen beliebtestes Schimpfwort sein: Die Bezeichnung „Arschloch“ stand schon vielfach im Zentrum von gerichtlichen Auseinandersetzungen. Allerdings scheint sie inzwischen so weit etabliert zu sein, dass sie allenfalls noch zu einer Abmahnung taugt. Das Arbeitsgericht Berlin sah jedenfalls weder Grund für eine normale noch für eine fristlose Kündigung – zumindest dann nicht, wenn dieser „an der Zuspitzung der mentalen Belastungslage“ beteiligt, die Auslöser für den Wutausbruch des Mitarbeiters ist. Zum Beispiel durch ausstehende Lohnzahlungen.

Ohnehin wird in Kündigungsschutzprozessen auch immer berücksichtigt, um welche Art von Betrieb es sich handelt und welcher Umgangston unter den Mitarbeitern herrscht. Deshalb führt auch die Bezeichnung des Vorgesetzten als „Krücke“ durch eine Reinigungskraft nicht unbedingt zur Entlassung, wie das Arbeitsgericht Leipzig fand.

Wesentlich leichter zu beurteilen sind dagegen Situationen, in denen ein Angestellter seinem Vorgesetzten ein „beschissenes Wochenende“ wünscht oder von diesem behauptet, er habe „doch nur Bumsen im Kopf“. Hier fällt das Urteil der Landesarbeitsgerichte deutlich aus: Dies Kollegen müssen gehen.

Beleidigungen von Kunden

Der Chef muss sich mitunter Kraftausdrücke gefallen lassen, doch für Kunden gilt das noch lange nicht. Das lernte eine fränkische Schmuckverkäuferin, der gekündigt wurde, nachdem sie einer Kundin drohte, „ihr eine aufs Maul zu hauen“, wenn sie nicht den Laden verließe. Dafür zeigte das Arbeitsgericht Nürnberg wenig Verständnis. Statt der Kundin musste die Verkäuferin den Laden verlassen – und zwar dauerhaft. Die gleiche Konsequenz traf einen Bochumer Busfahrer, der kurz vor Dienstschluss ausrastete, als sich ein Fahrgast nach dem Grund der Busverspätung erkundigte. Er rammte ihm die Tür der Fahrerkabine in den Oberschenkel und drohte ihm Schläge an – und das, obwohl er kurz zuvor an einer Schulung zum Thema Kundenkommunikation und Rollenverständnis als Dienstleister teilgenommen hatte.

Kleine Sünden . . .

Dagegen verlor eine Altenpflegerin zwar ihren Job, weil sie mehrere Maultaschen hat mitgehen lassen. Doch sie erhielt eine Abfindung und eine Gehaltsnachzahlung in Höhe von 42 500 Euro. Dabei musste allerdings das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg etwas nachhelfen. Die Richter ließen in der Gerichtsverhandlung durchblicken, dass dem Arbeitgeber durch den Diebstahl kein messbarer Schaden entstanden sei. Die damals 58 Jahre alte Frau hatte heimlich sechs Maultaschen mit einem materiellen Wert von höchstens 4 Euro entwendet, die ursprünglich für das Mittagessen der Heimbewohner bestimmt waren. Die Klägerin machte geltend, die Maultaschen wären ohnehin weggeworfen worden. Der Arbeitgeber pochte dagegen erfolglos darauf, dass es verboten ist, Reste der Bewohnerverpflegung an sich zu nehmen.

Für noch größeres Aufsehen als die Maultaschen-Affäre sorgte allerdings der Fall der Kassierin „Emmely“ vor mehr als drei Jahren. Ihr war fristlos gekündigt worden, nachdem sie zwei Getränkebons im Wert von zusammen 1,30 Euro unterschlagen hatte. Dabei hatte auch eine Rolle gespielt, dass die 52 Jahre alte Berlinerin die Tat beharrlich leugnete und zudem Kollegen beschuldigte, ihr die Getränkebons untergeschoben zu haben. Anlässlich dieses Falles stellte das Bundesarbeitsgericht klar: In solchen Fällen muss grundsätzlich erst einmal eine Abmahnung ergehen, bevor gekündigt werden kann. Jedenfalls wenn der Arbeitnehmer schon lange im Betrieb gewesen ist und sich vorher nichts zuschulden hat kommen lassen.

Ähnlich glimpflich ging das Kündigungsschutzverfahren für einen Arbeitnehmer aus, der seine Elektrogeräte am Stromnetz des Arbeitgebers aufgeladen hatte. Der Computerfachmann hatte seinen Elektroroller im Betrieb eingesteckt. Dem Unternehmen waren dadurch zusätzliche Stromkosten von 1,8 Cent entstanden – zu wenig für eine ordentliche Kündigung. Deshalb hätte eine Abmahnung in dem Fall ausgereicht, urteilten die Richter auch dort.

. . . und handfeste Skandale

Selbst Zinsmanipulationen sind in den Augen von Arbeitsrichtern entschuldbar – zumindest wenn der Arbeitgeber mit seinen Organisationsstrukturen den Boden für diesen Skandal bereitet hat. Das hat die Deutsche Bank erfahren, als sie in ihren Büros anlässlich der jahrelangen Manipulationen des Libor- und Euribor-Zinssatzes mal ordentlich aufräumen wollte. Die Kündigungen seien unverhältnismäßig, weil die Deutsche Bank selbst durch ihre innere Organisationsstruktur dafür gesorgt habe, dass sich die Händler in einem „erheblichen Interessenkonflikt“ befanden, urteilte das Arbeitsgericht.

Körperliche Nachteile

Schwerer haben es da verschwitzte Mitarbeiter. Sie können im Fall einer Kündigung nicht auf ihre Menschenwürde pochen. Mit diesem Urteil gaben Arbeitsrichter der Stadt Köln recht, die einem 50 Jahre alten Architekten wegen mangelnder Körperhygiene gekündigt hatte. Der Entlassene sah sich in seiner Intimsphäre verletzt. Ihm wurde allerdings zum Verhängnis, dass er sich noch in der Probezeit befand und ihn die Stadt deshalb auch ohne Grund hätte entlassen können.

Dass die Kölner Arbeitsrichter die Intimsphäre von Arbeitnehmern sonst durchaus hoch einschätzen, hatten sie dagegen schon in einem anderen Fall unter Beweis gestellt. Damals gaben sie einem Anwalt recht, dem wegen zu häufiger Klogänge das Gehalt gekürzt worden war. Nach dem Toilettenprotokoll des Arbeitgebers hatte er in zweieinhalb Wochen 384 Minuten auf dem stillen Örtchen verbracht.

Religiöse Anwandlungen

Harmlos wirkt dagegen der Call-Center-Mitarbeiter, der seine Kunden wiederholt mit dem Zusatz „Jesus hat Sie lieb!“ verabschiedete. Ihn konnte aber auch die Berufung auf seine Glaubens- und Gewissensfreiheit (Artikel 4 Grundgesetz) nicht vor der fristlosen Entlassung bewahren.

Handgreiflichkeiten

Dass Entgleisungen eine Kündigung begründen, zeigt auch ein weiterer Fall aus Franken, in dem der Abteilungsleiter eines IT-Dienstleisters seine Untergebenen auf eine besondere Art zu motivieren pflegte, nämlich in dem er sie mit einer Soft-Air-Pistole beschoss und ihnen mit einer elektrischen Fliegenklatsche Stromschläge versetzte. Das bloße Mitführen einer solchen Pistole im Betrieb oder die Prahlerei darüber, dem Chef ausführliche Erläuterungen über die tödliche Präzision einer Armbrust gemacht zu haben, rechtfertigt mangels konkreter Bedrohung dagegen noch keine Entlassung.

Viel subtiler wirkt da schon der Motivationsversuch einer Vorarbeiterin in einem rheinischen Logistikunternehmen, die einer ihr unterstellten Packerin einen Tritt ins Gesäß verpasste. Zwar wurde der Täterin nicht gekündigt, allerdings unterlag sie im Schmerzensgeldprozess gegen die Geschädigte vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Das teilte nicht ihre Auffassung, dass der Tritt der Leistungsförderung und Disziplinierung der Mitarbeiterin galt und daher eine betriebliche Tätigkeit darstelle. Die entstandenen Kosten müssen deshalb nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung liquidiert werden.

Schlechter Scherz

Selbst bei vermeintlichen Scherzen unter Kollegen hört der Spaß auf, noch bevor er begonnen hat. So ist die Entlassung eines Gerüstbauers wirksam, der als „Silvesterscherz“ einen Feuerwerkskörper sehr zielsicher in eine oben offene mobile Baustellentoilette warf, in der sich gerade einer seiner Kollegen aufhielt, und diesem damit erhebliche Verletzungen im Bereich des Unterleibs bescherte.

Rufmord

Dagegen wird Kreativität nicht immer bestraft: Schreibt ein Arbeitnehmer einen „Büro-Roman“, der deutliche Parallelen zum Unternehmen und dort tätiger Personen aufweist, liegt darin wegen der Kunstfreiheit aus Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz auch dann kein Grund für eine Kündigung, wenn das Werk beleidigende oder sexistische Äußerungen in Bezug auf Romanfiguren enthält, die als tatsächlich existierende Personen identifizierbar sind.

Nebentätigkeiten

Auch Beamte legen mitunter kuriose Eigenheiten an den Tag. Das Bundesarbeitsgericht hatte einst einen Fall zu verhandeln, in dem der Beamte neben seiner Tätigkeit bei der Stadt Bochum auch noch als Zuhälter tätig war. Das allein konnte allerdings noch keine Kündigung rechtfertigen. Viel schlimmer war die Behauptung, er sei zu seiner „Nebentätigkeit“ aufgrund der äußerst bescheidenen Vergütung seines Dienstherrn quasi gezwungen. Die Richter sahen hierin eine nachhaltige Rufschädigung des Arbeitgebers.

Zusammengestellt mit Hilfe von Julia Burkard-Pötter und Stephan Sura von der Kanzlei Luther

MEIN URTEIL

Bekomme ich auch nach der Kündigung noch meinen Bonus?

Arbeitsverträge sehen häufig vor, dass Mitarbeiter nur dann einen Anspruch auf einen Bonus oder eine Weihnachtsgratifikation haben, wenn das Arbeitsverhältnis zum Jahresende „ungekündigt“ besteht. Mit derartigen Stichtagsklauseln soll für die Beschäftigten ein Anreiz zum Verbleib im Unternehmen geschaffen werden. Mitarbeiter, die im neuen Jahr einen anderen Job annehmen, gehen daher häufig leer aus. Zu Unrecht, wie jetzt das Bundesarbeitsgericht entschied (Az.: 10 AZR 848/12). Nach Auffassung des Erfurter Bundesgerichts sind Stichtagsklauseln unzulässig, sofern mit der betroffenen Zahlung zumindest auch die erbrachte Leistung des Mitarbeiters im abgelaufenen Jahr abgegolten werden soll.

Im aktuellen Fall hatte ein Unternehmen an seine Mitarbeiter die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation „als Dank für den bisherigen persönlichen Einsatz“ ausgelobt. Allerdings sollten nur Beschäftigte berechtigt sein, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember ungekündigt bestand. Dagegen klagte ein vor Jahresende ausgeschiedener Arbeitnehmer und bekam vom Bundesarbeitsgericht recht. Das Gericht hatte schon in einer früheren Entscheidung klargestellt, dass Sonderzahlungen, die sich auf die Arbeitsleistung beziehen, nicht vom künftigen Bestand des Arbeitsverhältnisses außerhalb des Bezugsjahres abhängig gemacht werden können. Das betrifft etwa Fälle, in denen als Stichtag der 31. März des Folgejahres vorgesehen ist.

Nunmehr entschieden die Richter, dass Stichtagsklauseln auch dann unzulässig sind, wenn sie noch innerhalb oder am Ende des Bezugsjahres der Sonderzahlung liegen. Denn auch solche Klauseln führten dazu, dass der Arbeitnehmer im laufenden Jahr von einer Kündigung absehen und über den Jahreswechsel im Arbeitsverhältnis verharren müsse, nur um in den Genuss der Zahlung zu gelangen. Damit würde das Kündigungsrecht unzulässig erschwert. Wenn die betroffene Leistung eine Anerkennung der geleisteten Dienste sei, müsse sie der Arbeitnehmer immer dann erhalten, wenn er die Arbeit tatsächlich erbracht habe.

In diesem Fall sei es eine ungerechtfertigte Benachteiligung, wenn die Auszahlung zusätzlich den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Ende des Jahres vorsehe. Stichtagsklauseln sind demnach nur noch bei Zahlungen möglich, mit denen ausschließlich die künftige Betriebstreue belohnt werden soll. Dieser Leistungszweck muss eindeutig aus der Zusage des Arbeitgebers hervorgehen. Bei den in der Praxis gängigen Bonuszahlungen oder Weihnachtsgratifikationen ist das in der Regel allerdings nicht der Fall.

Stellenangebote online finden

Stellenanzeigen
finden Sie im Internet:
www.fazjob.net
Das Jobportal für Fach-
und Führungskräfte.

Frankfurter Allgemeine
FAZJOB.NET