



## Pressemitteilung des Komitees „Solidarität mit Emmely“

KassiererIn streikt – Kaiser's kündigt:

# BAG-Urteilsbegründung: Schmutzkampagne gegen Emmely bricht zusammen; Vertrauensbegriff präzisiert

Die Urteilsbegründung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) (2 AZR 541/09) ist eine Ohrfeige für die untergeordneten Instanzen und die Arbeitgeberseite. Sie hatten behauptet, Emmely habe KollegInnen angeschwärzt und vor Gericht gelogen. Weiter beschränkt das BAG den Begriff des Vertrauens als Kündigungsgrund auf die Erwartbarkeit zukünftig vertragsgerechten Verhaltens. Bagatell- und Verdachtskündigungen sind jedoch weiterhin möglich.

Emmelys spontane Reaktion nach Lektüre der Urteilsbegründung: *„Endlich bin ich rehabilitiert! Fehlt noch eins, die Entschuldigung des Dienstherrn.“*

Obwohl das BAG die Tatsachenfeststellung des Landesarbeitsgerichtes Berlin (LAG) zu übernehmen hatte, hat es doch ausdrücklich gegen das LAG festgehalten, dass Emmely bei ihrer Verteidigung gegen die Vorwürfe von Kaiser's keine KollegInnen angeschwärzt hat: *„[...] das Verteidigungsvorbringen der Klägerin [zielte] erkennbar nicht darauf, Dritte einer konkreten Pflichtverletzung zu bezichtigen.“* (Randnummer 55)

Das BAG hat keine Kritik am Prozessverhalten von Emmely bzw. ihren Anwälten. Umgekehrt kritisiert das BAG, dieses nachträglich zum Kündigungsgrund zu machen: Eine schwere Ohrfeige gegen das Arbeitsgericht Berlin (AG) und das LAG, die dies in ihren Urteilen taten. Weiter hält das BAG (gegen das Urteil des AGs) die Selbstverständlichkeit fest, dass eine politische Verteidigung, die gegen herrschenden Rechtsmeinungen auftritt, kein Kündigungsgrund darstellt. (Rn 56) Diese Feststellung ist von allgemeiner Bedeutung für die Verteidigungsmöglichkeiten von Beschäftigten gegen Arbeitgeber vor Gericht.

Das BAG hält weiter gegen die Anschuldigungen von Kaiser's-Tengelmann fest, dass nicht *„jeder unzutreffende Parteivortrag als 'Lüge' bezeichnet werden“* kann und daher keinen Kündigungsgrund darstellt (Rn 57). Das BAG weist darüber hinaus weitere Behauptungen von Kaiser's über angebliche Verfehlungen von Emmely zurück (Rn 49). Dies zielt gegen die Vorinstanzen, aber noch deutlicher auf die Kampagne von Kaiser's, deren Anwältin, Arbeitgeberverbänden, arbeitgeberfreundlichen Juristen wie dem Prof. Dr. Rieble etc, die mit allen Mitteln versuchten, Emmely als Lügnerin und Diebin darzustellen. Sie vertreten offenbar in diesem Fall nicht die herrschende Rechtsauffassung.

Das BAG **problematisiert weiter weder Bagatell- noch Verdachtskündigung**. Der damit verbundene Begriffsapparat in dem Nebenpflichten des Arbeitsvertrages wie „Loyalität“, „Vertrauen“ und ein „Prognoseprinzip“ angenommen werden, bleibt bestehen. Das BAG **präzisiert aber wenigstens** den Begriff des Vertrauens als das objektiv beurteilbare Maß der Erwartung in künftiges vertragsgemäßes Verhalten (Rn 28,

47). „Vertrauen“ verliert damit seinen schwimmelnd-subjektiven bzw. moralischen Charakter und eine Überprüfung durch ein Gericht wird so wenigstens denkmöglich (Rn 47). Darüber hinaus stellt das BAG fest, dass die Erwartung in künftiges vertragsgemäßes Verhalten wesentlich vom vorherigen Arbeitsverhalten abhängt und ebenso, dass dieses Vertrauen gegebenenfalls auch wieder hergestellt werden kann (Rn 50). Emmely habe sich in 30 Jahren beanstandungslosem Malochen für Kaiser's einen „Vertrauensvorrat“ erarbeitet, der nicht durch ein einmaliges Fehlverhalten erschöpft werden könne (Rn 48-50).

Das Komitee „Solidarität mit Emmely“ wertet diese Urteilsbegründung als den Versuch, die Legitimität der Arbeitsrechtsprechung zu Bagatell- und Verdachtskündigungen mit dem minimal notwendigen Zugeständnis an die öffentliche Meinung und vor einem möglichen Eingriff durch den Gesetzgeber zu retten. Dabei mag auch eine Rolle gespielt haben, dass die bisherige Praxis den Arbeitsgerichten selbst wenig Spielräume bei der Beurteilung der Einzelfälle gab. Dem BAG ist damit die Quadratur des Kreises gelungen: Die Urteilsbegründung verteidigt die Interessen von Arbeitgebern an Bagatell- und Verdachtskündigungen, setzt gleichzeitig Auswüchsen Grenzen und erweitert im selben Schritt die Handlungsspielräume der alltäglichen Arbeitsrechtsprechung.

Der „Fall Emmely“ hatte deutlich gemacht, dass die bisherige Praxis 'gnadenloser' Bagatell- und Verdachtskündigungen gegen die öffentliche Meinung, d. h. die Wut der arbeitenden Menschen nicht mehr durchsetzbar war. Er hat auch gezeigt, dass es sich lohnen kann zu kämpfen, denn: Wer nicht kämpft hat schon verloren. Er hat auch gezeigt, dass die Gerichte Kampfplätze sind, die von Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern nicht kampflös aufgegeben werden sollten.

Erfreulicherweise sind seit dem „Fall Emmely“ eine Reihe von Urteilen unterer arbeitsrechtlicher Instanzen gegen Bagatellkündigungen erlassen worden. In mindestens einem Fall bezog sich das Gericht dabei ausdrücklich auf den „Fall Emmely“.<sup>1</sup> Da aber immer noch haarsträubende Urteile gefällt werden,<sup>2</sup> tut eine Abschaffung von Bagatell- und Verdachtskündigungen weiter Not. Das BAG argumentiert leider ausdrücklich gegen eine Bagatellgrenze (Rn 28), im parlamentarischen Verfahren sind dazu drei Gesetzentwürfe der Oppositionsparteien, die unterschiedliche Stärken und Schwächen haben. Ihre gemeinsame Schwäche ist jedoch, dass sie sehr wahrscheinlich nicht durchkommen. Es gibt viel zu tun.

Mit der Bitte um Veröffentlichung,  
Jörg Nowak, Gregor Zattler

Die Urteilsbegründung wird im Laufe des Tages unter <http://emmely.org> online gestellt.

**Information zum Fall „Emmely“:** <http://emmely.org>

---

1 Die Kündigung einer Bahnangestellten mit 40 (!) Jahren Betriebszugehörigkeit wegen Unterschlagung von 160,- EUR

2 So die Kündigung einer Küchenkraft auf Grund des Verdachts zwei Brötchen gegessen zu haben, obwohl sich die Zeugen widersprachen: Der Mann verliert deswegen wahrscheinlich seine Aufenthaltsgenehmigung.