

Pressemitteilung

Komitee „Solidarität mit Emmely“:

Herta Däubler-Gmelin: „Es ist gut, dass es Aufregung gibt in der Öffentlichkeit über das, was in den Betrieben passiert.“

Die Podiumsdiskussion „Kampf um Kündigungen – Menschenwürde und Arbeitswelt in der Krise“ fand heute Abend in der Heilig Kreuz Kirche in Berlin vor 120 interessierten Zuschauern statt. Nach den Beiträgen auf dem Podium entwickelte sich eine lebhafte Diskussion, an der sich aus dem Publikum unter anderem auch Rechtsanwälte für Arbeitsrecht, Arbeitsrichter und Betriebsräte beteiligten.

Die Industriesoziologin Ingrid Artus betonte, dass die veränderte Arbeitswelt die rigide Rechtsprechung der Arbeitsgerichte viel verheerender wirken lässt als noch vor 25 Jahren, als das BAG das berühmt-berüchtigte Bienenstichurteil sprach. Ingrid Artus: *„In meinen Forschungen habe ich herausgefunden, dass Verdachtskündigungen wegen Diebstahl ein gängiges Mittel sind, um unliebsame Beschäftigte los zu werden. Dies passiert vor allem in Branchen, in denen das Unterordnungsverhältnis besonders ausgeprägt ist.“*

Herta Däubler-Gmelin berichtete davon, dass sie seit dem Urteil im Fall Emmely viele Briefe, gerade von Frauen in prekären Arbeitssituationen erhalten habe. *„Das sind aber auch Gott-seidank viele unglaublich starke Frauen, die anfangen, sich zu wehren. Das finde ich sehr gut. Ich persönlich habe den Eindruck, dass die schematische Anwendung der Frage der Verdachtskündigungen und Vertrauensbrüche eine ganze Menge Personalleitungen verleitet, Leute los zu werden, die älter, oder zu teuer sind und einfach ausgetauscht werden sollen. Das trifft insbesondere auch Frauen, die ihre Rechte wahrnehmen und die man raushauen will.“*

Klaus Hennemann, Arbeitsrichter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg a.D. und Sprecher der Fachgruppe Arbeitsrecht der neuen Richtervereinigung erklärte, wie in der arbeitsrichterlichen Praxis in der bei Kündigungsprozessen vorgeschriebenen Interessenabwägung der eigentliche Kündigungsanlass, bei dem es sich oft um eine Lappalie handelt, durch den Begriff des verlorenen Vertrauens ersetzt und die Kündigung damit legitimiert wird. *„Mit der Argumentation, dass das Vertrauensverhältnis wegen Bagatellen irreparabel zerstört ist, sind die Beschäftigten vogelfrei.“* Rechtsanwalt Klaus Stähle bezog sich darauf und hob hervor: *„Das zerstörte Vertrauen wird zum Totschlagargument.“*

Aber, so Klaus Hennemann weiter: *„Kann ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigten anlasslos mit Video überwacht, Vertrauen für sich in Anspruch nehmen?“* Er reflektierte seine eigene Berufspraxis im Licht der Debatte nach dem Urteil gegen Emmely. Er berichtete von seinem Umdenken und resümierte die bislang herrschende Rechtsprechung als *„Sonderrecht für den Fetisch Eigentum. Ist angeknackstes Vertrauen sofort irreparabel zerstört?“*. Er fasste diesen Teil der Ausführungen in einem doppelten Bild zusammen: *„Wenn ich eine Verdachtskündigung ausspreche, dann kündige ich weil das Vertrauen zerstört ist, weil das Vertrauen zerstört sein könnte. Die Kombination von Verdachtskündigungen mit Kleinbeträgen ... das ist wie ein Verstoß gegen die Haager Landkriegsordnung.“*

Er ermutigte die Arbeitsrichter, genauer hin zu sehen und eigenständige Urteile zu fällen. *„Obergerichtliche Entscheidungen, also von dem Bienenstich¹ bis zu den Minifläschchen²,*

1 1984 hatte das Bundesarbeitsgericht eine Kündigung gegen eine Verkäuferin gebilligt, die einen Bienenstich gegessen hatte. Das Urteil gilt als Präzedenzurteil für Bagatellkündigungen

obergerichtliche Entscheidungen, die auf das Vertrauen abgehoben haben, und die diese Vertrauensfrage absolut gewertet haben: Obergerichtliche Entscheidungen sind Denkanstöße, manchmal sind sie anstößig.“

Bodo Zeuner, der Moderator der Veranstaltung spitzte in der Überleitung an Herta Däubler-Gmelin die Frage zu: *„Wäre es nicht besser, in den Kündigungsprozessen auf den Begriff des Vertrauens gänzlich zu verzichten?“*

Darauf reagierte Herta Däubler-Gmelin sehr deutlich: *„Was mich besonders ärgert, das sieht man im Fall Emmely sehr gut, ist dass in den meisten Fällen gar keine persönliche Beziehung des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer da ist, wo diese persönliche Beziehung missbraucht werden könnte. Das Argument reicht ja zurück in die Zeit der personalen Arbeitsbeziehungen, die wir so in den meisten Fällen gar nicht mehr haben. Und dann behauptet man trotzdem einen unreparierbaren Bruch des Vertrauens.“*

In der Diskussion zu Veränderungsmöglichkeiten wurde deutlich, dass die PodiumsteilnehmerInnen sich realistischerweise wenig von den Gesetzentwürfen der Oppositionsparteien im Bundestag erwarten und mehr auf eine Veränderung der Rechtsprechung im Wege der Rechtssetzung durch Richterrecht erhoffen.

Befragt zur Bedeutung der aktuellen öffentlichen Debatte um die Arbeitsrechtsprechung sagte Rechtsanwalt Klaus Stähle: *„Ich gehe heute zuversichtlicher mit einer verhaltensbedingten Kündigung, einer Verdachtskündigung, einer Kündigung wegen Vermögensdelikten in den Prozess, weil ich genau weiß, dass die Richter genau das rezipieren, was wir hier tun, nämlich zu diskutieren über deren Voraussetzungen. Da ändert sich bereits was.“*

Stähle betont, dass nach geltendem Recht Arbeitgeber eigentlich belegen müssten, warum das Vertrauen zum Arbeitnehmer nicht wieder herstellbar ist. Auch müssten sie Beweise für den Kündigungsgrund vorlegen. Beides werde durch die Verdachtskündigung umgangen.

Herta Däubler-Gmelin schloss die Veranstaltung mit folgendem Resümee ab: *„Es ist gut, dass es Aufregung gibt in der Öffentlichkeit über das, was in den Betrieben passiert. Das Gerechtigkeitsgefühl wird in hohem Maße verletzt. Eine Änderung der Rechtsprechung zu Bagatellkündigungen ist nötig.“*

Mit der Bitte um Veröffentlichung,
Jörg Nowak, Gregor Zattler

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

gen.

- 2 Eine Warenhausverkäuferin hatte unverkäufliche Minifläschchen mit Alkohol mitgenommen. Das Bundesarbeitsgericht billigte die Entscheidung. dDie Fläschchen wären zwar unverkäuflich gewesen, hätten aber vom Arbeitgeber z. B. noch auf einer Betriebsfeier ausgeschenkt werden können, so das Bundesarbeitsgericht.