

---

## Bagatell-Kündigungen Diskussionsbeitrag zur Rechtsprechung wie zB. im Fall Emmely

### 1. Einleitung

Das Urteil im Fall Emmely ist konform zur BAG Rechtsprechung und steht in einer Reihe mit anderen Urteilen, wo in der Urteilsbegründung ähnlich rigoros argumentiert wird. Alle diese Urteile, vor allem die BAG-Vorreiter sind jedoch konträr zum allgemeinen konsensualen Gerechtigkeitsempfinden unserer Gesellschaft, obwohl dies eigentlich auch Grundlage des Rechtssystems, insbes. des Arbeitsrechts sein sollte. Diese rigorose Haltung der Arbeitsgerichte und die Diskrepanz zum allgemeinen Gerechtigkeitssinn liegt nicht etwa an tieferer Einsicht der Arbeitsrichter, sondern beruht bedingt

- an deren buchstäblichen "Betriebs"blindheit und einer unausgewogenen Sicht der Arbeitswelt
- an idealisierten, dogmatischen und überzogenen Wertvorstellungen bzgl. der Arbeitnehmerpflichten und bzgl. des Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber, das angeblich bereits durch einen einmaligen Bagatellvorfall wie Kleinst-"Diebstahl" durch den Arbeitnehmer unwiederbringlich zerstört sei
- an entsprechend wirklichkeitsfremder und gnadenloser Umsetzung der juristischen Rechtsprinzipien in die Praxis der Arbeitswelt
- gepaart mit Überschätzung der eigenen richterlichen Erkenntnisfähigkeit

Dies gilt in besonderem Maße im Fall Emmely.

Generelle Abhilfe müsste erfolgen

- vor allem durch eine Prüfung des Dogmas, dass angeblich das arbeitsvertragliche Vertrauensverhältnis nach einem Bagatell-Delikt durch den Arbeitnehmer nicht wieder hergestellt werden könne. Entsprechende Fallschilderungen sollten arbeitspsychologisch ausgewertet und der Arbeitsgerichtsbarkeit entgegeng gehalten werden. (Eine solche Studie sollte ergebnisoffen angelegt sein, auch wenn eine Falsifikation dieses Dogmas durch eine erdrückende Fülle von Gegenbeispielen zu erwarten ist; solche Gegenbeispiele können ja sofort genannt werden)
- durch eine arbeitsgesetzliche Regelung zur Sanktionierung unterhalb der Kündigungsschwelle, analog zu anderen Rechtsgebieten, wo Sanktionskataloge oder Bußgelder verfügt werden (Beamtenrecht, öffentl. Verkehrsmittel u.a.m.)
- durch eine stärkere Berücksichtigung der fallspezifischen Arbeitssituation im Gerichtsverfahren
- langfristig bereits in der Richterausbildung

Die folgende Abhandlung will dazu einen konstruktiven Beitrag leisten und versucht zunächst, die von vielen geteilte Kritik an Bagatell-Kündigungen zu analysieren und zu untermauern.

### 2. Juristische Grundprinzipien

Folgende Prinzipien bilden bekanntlich die Basis des Rechtssystems, insbes. der Arbeitsgerichtsbarkeit:

1. Allgemeine Aufgabe der Judikative ist es, für **Rechtsfrieden** in der Gesellschaft zu sorgen.
2. Das allgemeines Rechtsprinzip der **Unschuldsvermutung** gilt
  - a. unbedingt (in jedem Fall) in der Strafgerichtsbarkeit und
  - b. bedingt und indirekt auch in der Zivilgerichtsbarkeit: Erst nach bewiesenem Rechtsverstoßen entscheidet das Gericht über die Klageanträge und die daraus resultierenden Maßnahmen, die den Parteien auferlegt werden, um einen gerechten Ausgleich zu schaffen und den Rechtsfrieden wieder herzustellen
3. Allgemeines **Prinzip der Gleichheit vor dem Gesetz** (Art. 3 GG): Gleichartige und harmonisierte Maßstäbe sind die Grundbedingung zur Wahrung des Rechtsfrieden in der Gesellschaft. Dazu gehört auch die Anforderung an die Justiz, vergleichbare Maßstäbe anzulegen von Gericht zu Gericht, möglichst auch zwischen Zivilgericht und Strafgericht, und im Arbeitsrecht von Betrieb zu Betrieb und von Berufsgruppe zu Berufsgruppe. Jeder darf seine Rechte wahrnehmen. In der Arbeitsgerichtsbarkeit kommt dem Gleichheitsgrundsatz ein besonderes Gewicht zu (u.a. § 75 BetrVG).
4. Das allgemeines Rechtsprinzip der **Verhältnismäßigkeit** bedeutet: Keine Gerichtsentscheidung sollte unbillige Härten gegen eine der Parteien enthalten, die im Vergleich zum befundeten Rechtsverstoß unverhältnismäßig hoch ist.

5. Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen ein besonderes **Treueverhältnis** ein, verbunden mit der Pflicht zu loyalen und **vertrauenswürdigem Verhalten** einerseits und mit der Fürsorgepflicht andererseits.
6. In der Arbeitsgerichtsbarkeit wird bei einer Kündigung insbes. bei der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis nicht besser aufgelöst werden sollte, durch das Gericht eine **Prognose** gestellt, wie sich vor dem Hintergrund des Streitgegenständlichen Konflikts das Arbeitsverhältnis weiterentwickeln wird und ob noch eine sachliche Zusammenarbeit vorstellbar ist, dh. bei Obsiegen des Arbeitgebers also, ob ihm noch eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar ist.
7. In der Arbeitsgerichtsbarkeit kann eine **Verdachtskündigung** ausgesprochen werden, bei der eine schwerwiegende Straftat eines Arbeitnehmers höchst wahrscheinlich sein muss, so dass das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber voraussichtlich irreparabel zerstört ist. Das Rechtsinstitut der Verdachtskündigung steht per se konträr zum Grundprinzip der **Unschuldsvermutung** und wird daher in der juristischen Diskussion und in der Öffentlichkeit zu Recht als bedenklich moniert.
8. Die Ahndung von Straftaten und von zivilen Rechtsverstößen soll auch eine **Prävention** und eine Abschreckung vor Wiederholungen bewirken.
9. Aus alledem folgt: bei einem anhängigen Arbeitsgerichtsverfahren muss das erkennende Gericht eine umfassende **fallbezogene Güterabwägung** vornehmen, und dabei jedenfalls eine sehr hohe Hürde setzen,
  - a. ehe es einem Antrag auf Tatkündigung stattgibt (im Fall Emmely: LArbG-Urteil)
  - b. erst recht, ehe es einem Antrag auf Verdachtskündigung stattgibt (im Fall Emmely: ArbG-Urteil)

### 3. Rechtsprechung zu Bagatelldelikten

In der Rechtsprechung zu Bagatell-Kündigungen, also typischerweise wegen eines einmaligen "Diebstahls" des Arbeitnehmers an Arbeitsmitteln im minimalen Umfang (Lebensmittel, Büromaterial, Kleingeld) wie zB im Fall Emmely und in vielen anderen Arbeitsgerichtsentscheidungen, wird seit dem Bienenstichurteil 1984 regelmäßig entschieden, **dass es nicht auf den Wert des entwendeten Objekts ankomme, sondern bereits durch den Vorfall an sich das Vertrauen des Arbeitgebers in den Arbeitnehmer irreparabel zerstört sei** und nur noch die Kündigung als Ultima Ratio bleibe (ähnlich auch bei anderen Bagatell-Delikten wie bei einmaliger Beleidigung des Arbeitgebers; i.f. Diebstahl im Einzelhandel als pars pro toto).

Durch diese rigorose Rechtsprechung verstößt die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht nur gegen das allgemeine Gerechtigkeitsempfinden, **sondern überspannt auch explizit die eigenen o.a. Rechtsprinzipien**, wie i.f. erörtert wird.

- **Rechtsfrieden**: indem die Arbeitsgerichtsbarkeit dogmatisch behauptet, es komme nicht auf den Wert des entwendeten Objekts an, entfernt sie sich vom allgemeinen Gerechtigkeitsinn und bewirkt in der Gesellschaft eine tiefe Verunsicherung und Vertrauensverlust in die staatlichen Institutionen, in den Rechtsstaat, und insbes. in die Arbeitsgerichtsbarkeit
- Die **Prognose**, dass das Vertrauen durch einen Diebstahl im minimalen Umfang angeblich nicht wiederherstellbar sei, ist unsäglich weltfremd und völlig konträr zur Lebenswirklichkeit: demnach müssten ja ständig 95% aller Arbeitsverhältnisse und aller Lebensgemeinschaften aufgelöst werden, weil man sich angeblich nach so einem geringfügigen Anlass nicht wieder zusammenraufen kann.

Die richterliche Prognose will zwar die reale Arbeitssituation erfassen; aber so, wie sie im Gerichtsverfahren angelegt ist, wird sie ihr nicht gerecht, bleibt oberflächlich und ist höchst unsicher. Bei einer Prognose, die ohne Fachkompetenz einfach aus dem Bauch heraus gestellt wird und die auf ein arbeitspsychologisches Gutachten und auf die Beobachtung der Weiterentwicklung des Arbeitsverhältnisses verzichtet, werden per se nicht die Besonderheiten des Falles geprüft. Dadurch verstößt das Prognoseverfahren gegen die zivil- und arbeitsrechtlichen Maximen, dass die Besonderheiten des Einzelfalles zu prüfen und zu würdigen seien.

**Nur ein arbeitspsychologisch fundiertes Gutachten mit einem systematischen Modell, wie sich der Arbeitsstreit und die Zusammenarbeit weiterentwickeln wird, ließe eine halbwegs seriöse Prognose zu** (Unsicherheiten ließen sich gleichwohl nur teilweise ausräumen).- Dieses Modell müsste eine Voraussage beinhalten:

- der zu erwartenden Aufgaben des Arbeitnehmers

- des Hintergrunds der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers
- der zu erwartenden Verhaltensweisen des betreffenden Arbeitnehmers und seines Vorgesetzten sowie der anderen Beteiligten im Arbeitsumfeld des Arbeitnehmers, vor allem der Wille wieder sachlich zusammenzuarbeiten und nach vorne zu schauen
- auch der Situation im Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, also bei Obsiegen des Arbeitgebers:
  - die Zumutbarkeit der Arbeitslosigkeit für den Arbeitnehmer und für die Gesellschaft, die einen geknickten Menschen und dessen Familie auffangen und finanziell unterhalten muss und demgegenüber
  - der wirtschaftliche Vorteil für den Arbeitgeber, wenn er den unliebsamen Arbeitnehmer los wird
- Natürlich wäre eine solche systematisch per Studie erarbeitete Prognose meistens viel zu aufwändig, und Unsicherheiten ließen sich trotzdem nicht ausräumen, viel zu variabel ist das menschliche Verhalten, zumal von mehreren Akteuren.  
Dass stattdessen jedoch die Arbeitsgerichte wie gesagt nur aus ihrem Bauchgefühl heraus eine Prognose aussprechen, und das in einer für den Betroffenen so schicksalhaften Frage wie der Kündigung -- ist verantwortungslos, anmaßend und menschenverachtend.

Bleibt also, dass dann lieber ganz darauf verzichtet werden sollte; die Weiterentwicklung des Arbeitsverhältnisses lässt sich nun mal nicht immer voraussagen, schon gar nicht von Richtern, die die Arbeitswelt im allgemeinen und den Betrieb im besonderen nur vom Hörensagen kennen.

Wenn eine Kassiererin 31 Jahr lang korrekt gewesen ist, d.h. bei vielen hundert Tausenden von Buchungen - da kann man aus einer einmaligen Begebenheit nun wirklich nicht ableiten, dass man ihr in alle Zukunft nicht mehr vertrauen könne.

**Also sollte man das Arbeitsverhältnis besser unter Bewahrungsvorbehalt stellen und erst einmal weiterlaufen lassen. Etwaige Sanktionen bleiben ja unbenommen.**

- Es gäbe viele abgestufte **Möglichkeiten der Sanktionierung** unterhalb der Kündigungsschwelle (vgl. das Disziplinarrecht des Beamten, da gibt es auch einen Sanktionskatalog):
  - Ermahnung, Abmahnung, Gespräch mit Unterschrift unter einer Verwarnung
  - Gehaltsabzug, kostenlose Überstunden für einen wohlthätige Zweck
  - Veränderung der Kompetenzen
  - unbezahlten Zwangsurlaub
  - besondere Überwachung während einer Bewährungsphase etc.

Statt im Schnellschussverfahren mit einer oberflächlichen "Prognose" und dem unsäglichen Dogma des "nicht wiederherstellbaren Vertrauens" die weitere Zukunft des Arbeitnehmers und seiner Familie dauerhaft zu schädigen, zudem auf Kosten der Gesellschaft, die diese geknickte Familie auch finanziell auffangen muss, sollten die Gerichte lieber auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dringen und an Arbeitgeber und Arbeitnehmer appellieren, sich zusammenzurufen. Man kann es unter Bewahrungsvorbehalt stellen, u.U. nötigenfalls mit begleitender arbeitspsychologischer Unterstützung.

Dass von diesen Möglichkeiten unterhalb der Kündigungsschwelle kein Gebrauch gemacht wird und stattdessen eine windige Prognose vom Richtertisch erstellt wird, ist wie gesagt anmaßend, verantwortungslos und menschenverachtend. **Und die dogmatische Behauptung der Nichtwiederherstellbarkeit des Vertrauens wird durch zahllose Gegenbeispiele Lügen gestraft, die zeigen, dass das Vertrauen in solchen Streitfällen, sogar in viel gravierenderen Fällen sehr wohl wieder hergestellt werden kann.**

- Gegen die **Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung** wird vorliegend verstoßen, da es sich nicht um einen echten (Bagatell-) Diebstahl, sondern lediglich um einen Verstoß gegen eine Firmenrichtlinie (Einlösen eines herrenlosen Kassenbons) und somit nicht wirklich um eine in Frage stehende Straftat handelt.

Die vermeintliche Täterin hat auch sicherlich nicht daran gedacht, dass so etwas ein "Vermögensdelikt" sein könne. Weder hat sich die vermeintliche Täterin groß bereichert, noch hat sie die Firma geschädigt. Der Wert von 1 EUR 30, die noch nicht vereinnahmt sind, sind ein Bagatell-Anteil der ständig schwankenden Betriebsaufwands und nicht des feststehenden Firmenvermögens. Der Streitwert ist vernachlässigbar gegenüber den natürlichen Schwankungen der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin. Mit normalem Verstand kommt man gar nicht auf die Idee, dass so etwas überhaupt Konsequenzen haben könnte, zumal wenn man der Firma 31 Jahre lang zuverlässig gedient hat.

Daher ist ja auch ein Arbeitgeber regelmäßig dazu verpflichtet, deutlich zu machen, wo bei seinen Richtlinien die Toleranz aufhört. Das war im vorliegenden Fall nicht unmissverständlich klar. Dem Arbeitnehmer ist in der Hektik des Alltagsgeschäfts auch nicht zuzumuten, dass er das ständig parat hat. Wenn der Arbeitgeber so kleinlich und entgegen die gesellschaftlich übliche Fehlertoleranz eingestellt ist, müsste er überall entsprechende Warnschilder aufstellen oder täglich das Lesen und Unterschreiben der Richtlinien durch die Belegschaft verfügen.

Normal zu erwarten und von jedem Arbeitgeber zu fordern gewesen wäre: Emmely wird mit einem Stirnrunzeln darauf hingewiesen, dass die Einlösung der Leergut-Bons gegen die Richtlinie verstößt, dann hätte sie gesagt: "daran habe ich nicht gedacht, kommt nie wieder vor" und das wäre dann erledigt gewesen, sie hätte in Zukunft doppelt aufmerksam darauf geachtet, dass ihr das nicht nochmal unterläuft.

- **Maßregelungsverbot (§ 612a BGB, Ausfluss des Gleichheitsgrundsatzes):** Der Zusammenhang mit der Beteiligung an den Streiks, die dem Arbeitgeber ein Dorn im Auge waren, liegen im Fall Emmely nahe, zumindest der dringende Verdacht, dass die Belegschaft eingeschüchert werden soll. **Jedenfalls leistet die rigorose Haltung der Arbeitsgerichtsbarkeit der Maßregelung unliebsamer Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber Vorschub.**
- **Verhältnismäßigkeit:** der denkbar geringfügigste Verstoß gegen eine Richtlinie des Arbeitgebers, das noch nicht einmal die Merkmale eines echten Diebstahls verwirklicht, wird mit der höchsten Sanktionierung, der fristlosen Kündigung, geahndet: in Geldwert ausgedrückt wegen eines Vergehens im Wert von 1.30 EUR eine Ahndung durch Kündigung im Wert von mehreren 100 000 EUR!

Jeder Täter hat Anspruch auf Verhältnismäßigkeit. Z.B. wird bei den öffentl. Verkehrsmitteln ein Schwarzfahrer ja auch lediglich mit 40 EUR sanktioniert und damit hat es sich, er wird nicht auf Lebenszeit aus den öVM ausgeschlossen. Auch in anderen Bereichen wird der Tatbestand des Diebstahls (zumindest bzgl. der zivilrechtlichen Aspekte) nach der kriminellen Energie gewertet, die der Täter aufbringen muss: ein KFZ-Halter darf sein Fahrzeug nicht unverschlossen lassen, wenn er nicht ein Abschleppen wegen Verleitung zum Diebstahl riskieren will.

Außerdem kann man auch aus einem anderen als dem o.a. Grund gar **nicht von einem echten Diebstahl** sprechen, allenfalls von minimaler **Veruntreuung**, da es sich um Güter handelt, mit denen der Arbeitnehmer ständig umgeht, mit denen er ständig zur Erhöhung des wirtschaftlichen Erfolgs der Firma und zum Zuwachs des Firmenvermögens beiträgt. Der Arbeitnehmer identifiziert sich mit diesen Waren, fast so als gehörten sie ihm selber, so wie er sich ja in der Regel mit der Firma identifiziert, für das er sich typischerweise mit etlichen unbezahlten Überstunden zusätzlich engagiert. Da verschwimmen die Grenzen, und es ist naheliegend, zB die vielen nichtbezahlten Überstunden wenigstens mit einem kleinen Akt der Selbstbedienung auszugleichen (naheliegend, aber verboten und daher nicht zu empfehlen). Der Arbeitnehmer schafft ständig Werte für die Firma indem er die Waren bearbeitet (zB verkauft), und das naturgemäß mit etwas wechselndem Arbeitstempo und Arbeitseinsatz. Die rechnerische minimale Schädigung kann innerhalb kürzester Zeit wieder wettgemacht werden bereits durch minimal verstärkten Arbeitseinsatz. **Dadurch, dass der materielle Wert der abgängigen Ware geldmäßig verschwindend gering ist im Vergleich zu dieser Schwankungsbreite des Arbeitseinsatzes, und dadurch, dass der Arbeitnehmer die Schädigung durch seinen Arbeitseinsatz innerhalb kürzester Zeit wieder wettmachen kann, ist es weit hergeholt, von einem "Diebstahl" zu sprechen.**

Diese Kompensation durch erhöhten Arbeitseinsatz ist naheliegend wegen

- des natürlichen Antriebs des Mitarbeiters, die verursachte Unregelmäßigkeit durch Mehrarbeit wieder wettzumachen
- des Entspannungseffets und anschließend verbesserter Konzentrationsfähigkeit
- der Zunahme an Identifikation mit der Firma und Arbeitsmotivation

Natürlich gibt es auch echte Diebe und Wiederholungstätern unter den Arbeitnehmern, die den Arbeitgeber spürbar schädigen. Da geht es dann nicht mehr um Bagatelldiebstahl. Deren Tun soll natürlich nicht entschuldigt werden.

- Im Sinne des **Gleichheitsgrundsatzes** muss der Wert der mitgenommenen Ware geldwertmäßig verglichen werden mit Fehlern, die in allen anderen Berufsgruppen auch stattfinden, zB.
  - einmal länger aus dem Fenster schauen oder mehr Zigarettenpausen als offiziell zugestanden
  - Fehlleistungen durch Unpässlichkeit oder durch Alkohol im Dienst
  - eine Geburtstagsfeier, die 15 min länger dauert als genehmigt
  - das Unterlassen einer Arbeitshandlung aus Bequemlichkeit
  - eine Fehlkalkulation des Kaufmanns
  - bis hin zu den gravierenden, häufig fatalen Fehlern im höheren Firmen-Management

Das macht alles im Effekt das Vielfache von dem vorliegenden Streitwert aus und wird i.d.R. trotzdem toleriert. Würde hingegen der gleiche Maßstab wie im Fall Emmely (und ähnlichen Fällen) angelegt, müsste man ständig die ganze Belegschaft entlassen.

Hinzu kommt, dass in o.a. Fällen bis zum Beweis des Gegenteils mildernd (nicht völlig entschuldigend) im Sinne einer **Unschuldsvermutung** unterstellt wird, dass der Betreffende sich zur Tatzeit nicht genau über die Folgen klar wahr oder sogar dass der Fehlverhalten unbeabsichtigt war. Z.B. im o.a. Fall des kaufmännischen Buchungsfehlers oder im Fall des Managementfehlers wäre es ein gewaltiger Unterschied, ob er es wider besseren Wissens oder aus Unkonzentriertheit gemacht hat. Im ersten Fall wäre es eine böswillige Handlung gewesen, mit der Absicht, den Arbeitgeber zu schädigen, im zweiten Fall ein Lapsus im Betriebsablauf. Letzteres ist bis zum Beweis des Gegenteils anzunehmen. Das muss auch Emmely, zugebilligt werden.

Überdies müsste man nachweisen, dass Emmely den Schaden von 1.30 EUR nicht durch verstärkten Arbeitseinsatz wieder wettgemacht hat.

Weiterhin kann es nicht sein, dass der Arbeitnehmer wegen desselben Delikts viel härter bestraft wird als ein Kunde, der dieselbe Ware mitgehen lässt, und dafür nur ein vorübergehendes Hausverbot erteilt bekommt und nach einem Jahr im betreffenden Geschäft, wo er geklaut hat, wieder normal einkaufen darf.

Schließlich wird auch der **Grundsatz der Waffengleichheit** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verletzt, da der Arbeitnehmer bei umgekehrten Verstößen keine Chance zu einer vergleichbar rigorosen Reaktion hat, ohne sich selbst erheblich zu schädigen. Somit muss der Arbeitnehmer auch wegen der Maxime der 'Waffengleichheit' geschützt werden.

**Überspannung der Treuepflicht und des Vertrauensbegriffs:** Das erforderliche Vertrauen in die Korrektheit einer Kassiererin wird überschätzt.

**Vertrauen muss der Arbeitgeber sicherlich in seine Kassiererin haben, aber bei weitem nicht im Wert eines vollständigen Arbeitsplatzes.** Wenn das unabdingbare Vertrauen zur Korrektheit der Kassiererin so wichtig wäre, dann bräuchte man nicht jeden Abend eine penible Kontrolle durchzuführen, wie es im Einzelhandel allgemein üblich ist. Das ist aber nun einmal immer nötig, denn in Wirklichkeit unterläuft ja auch der gutwilligsten Kassiererin mal eine Fehlbuchung, so dass eine Kontrolle immer notwendig sein wird.

Allerdings gibt es natürlich auch Berufe, bei denen schon ein kleiner Fehler eine fatale Folge nach sich zieht, z.Bsp.: Fahrzeuglenker, Chirurg, Waffenträger etc. Auch im Hotelgewerbe wäre bereits ein einmaliger kleiner Diebstahl an einem Hotelgast anders als eine Bagatelle zu bewerten, da die Verärgerung des Hotelgasts dem Arbeitgeber erheblichen Schaden zufügen kann. Zu diesen Berufen gehört jedoch nicht der Beruf einer Kassiererin, und es wurde kein Diebstahl an einem Kunden verübt.

Darüberhinaus ist in vielen Läden bekannt, dass die Verkäufer ständig einen gewissen Teil der Diebstähle begehen, also die Belegschaft eben nicht absolut zuverlässig ist, sondern den Arbeitgeber sogar bewusst schädigt. Wenn absolute Zuverlässigkeit und Vertrauen notwendig wäre - dann müsste ja konsequenterweise vorsorglich ständig die ganze Belegschaft ausgetauscht werden, wenn man nicht weiß, wer geklaut hat. Dies widerlegt klar die Behauptung, dass absolutes Vertrauen notwendig sei .

**Daher ist das Risiko einer Weiterbeschäftigung verschwindend gering, selbst wenn man sich nicht 100% sicher ist, ob die betreffende Kassiererin zuverlässig ist.** Und bei Emmely ist ihrem beruflichen Werdegang zufolge ohnehin kein Zweifel an ihrer Zuverlässigkeit erlaubt.

- **Prävention:** Diebstahl durch die Belegschaft verursacht in der Summe aufgrund der Vielzahl von mittleren und größeren Delikten und Wiederholungsdelikten bekanntlich gravierende Schäden im Einzelhandel. Dagegen soll die drakonische Kündigungsandrohung schon im Bagatellfall abschrecken. **Aber Abschreckung darf doch nicht soweit gehen, dass derjenige, den man erwischt mit einer um zigtausendfach höheren Bestrafung belegt wird.** Und aus dem Motiv heraus, drastisch abschrecken zu wollen, darf man doch nicht einfach wahrheitswidrig behaupten, beim Beruf einer Kassiererin im Einzelhandel sei unbedingtes Vertrauen erforderlich und dieses Vertrauen sei durch ein Bagatelldelikt unwiederbringlich zerstört. **Eine Sanktionierung unterhalb der Kündigungsschwelle, zB. mit dem 50-, 100- oder 500-fachen Wert o.ä. würde völlig ausreichen und könnte bereits zu einer empfindlichen und abschreckenden Strafe ausgestaltet werden (vgl. demgegenüber das Bußgeld bei Schwarzfahren, das ja wesentlich geringer ist).**