

Pressemitteilung

KassiererIn streikt: Kaiser's kündigt:

Petition zur Abschaffung von Bagatellkündigungen eingereicht

Das Komitee „Solidarität mit Emmely“ hat heute beim Bundestag eine Online-Petition eingereicht, um Kündigungen aus Bagatellanlässen ohne vorherige Abmahnung gesetzlich abzuschaffen. Die Petition wurde heute auf einer Pressekonferenz in Berlin vorgestellt. Das Komitee wird über die WebSite <http://www.1euro30.de> für die Petition werben.

Jörg Nowak vom Komitee „Solidarität mit Emmely“ stellte die Petition vor (s. Anlage). „Nach dem Urteil gegen die KassiererIn Barbara E. am 24. Februar dieses Jahres haben sich zahlreiche Bundespolitiker ablehnend zu diesem Urteil geäußert, zuletzt vor genau 10 Tagen Frank-Walter Steinmeier bei seiner Wahlkampfrede im Berliner Tempodrom. Bis jetzt hat jedoch keiner dieser Politiker, von denen nicht alle, aber doch einige im Bundestag sitzen, eine Gesetzesänderung angeregt. Wir wollen mit der Petition den verbreiteten Unmut über das arbeitgeberfreundliche Kündigungsrecht zu einer Gesetzesinitiative nutzen und damit die Diskussion ums Arbeitsrecht weiter führen“, erläuterte er.

Sultan Çolak vom Bundesverband der MigrantInnen erklärte: „Wir wissen, zu welchen schlechten Arbeitsbedingungen Emmely Jahrzehnte lang gearbeitet hat und viele ihrer KollegInnen dies weiterhin tun müssen. Wir werden unsere Mitglieder aufrufen, die Petition mitzuzeichnen. Wir werden auch versuchen, darüber hinaus Zehntausende von MigrantInnen zu erreichen und sie als UnterzeichnerInnen zu gewinnen. Wir glauben, dass dies im Sinne aller Emmelys ist – egal ob sie Migrationshintergrund haben oder nicht. Wir werden auch in Zukunft an Eurer Seite stehen. Denn Euer Kampf ist auch unser Kampf. Heute heißen wir alle Emmely!“

Die streikende und mit einem vorgeschobenen Bagatellvorwurf gefeuerte Kaiser's-KassiererIn Emmely begründete ihr Engagement für die Petition: „Ich habe keine Pfandbons unterschlagen und trotzdem habe ich eine fristlose Entlassung hinnehmen müssen, die darauf abzielt, missliebige und zu laute Mitarbeiter loszuwerden. Deswegen setze ich mich dafür ein, dieses Gesetz zu ändern. Ich möchte dazu beitragen, dass diese Art von Kündigung künftig nicht mehr möglich ist und dass man arbeiten kann, ohne Angst vor einer derartigen Kündigung haben zu müssen.“

Helmut Platow, Leiter der Rechtsabteilung von ver.di, erläuterte, dass die Gerichte im Fall von Kündigungsschutzklagen die Grundrechte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu berücksichtigen hätten. Dabei müsse sich die Rechtsprechung an dem Rechtsempfinden in der Bevölkerung orientieren. Die Empörung um das Urteil gegen Emmely zeige, dass eine Werteordnung, die Bagatellschäden für Unternehmen höher bewerte, als die Existenz von Arbeitnehmern, zumindest heutzutage nicht mehr akzeptiert würde. Da sich die Rechtsprechung nicht entsprechend dem Rechtsempfinden der Bevölkerung entwickle, sei nun der Gesetzgeber gefragt, sie zu korrigieren. Daher unterstütze ver.di die Petition gegen Bagatellkündigungen.

Werner Rügemer, Vorsitzender von Business Crime Control, hob in seiner Unterstützung der Petition vor allem darauf ab, dass sie sozial völlig einseitig angewandt würde. Im Fall krimineller Machenschaften von Managern würde niemals mit derselben Härte durchgegriffen wie im Arbeitsrecht gegen Arbeitnehmer. Die für Wirtschaftskriminalität zuständigen Abteilungen der Gerichte seien personell nicht ausreichend ausgestattet.

Mit der Bitte um Veröffentlichung,
für das Komitee „Solidarität mit Emmely“
Jörg Nowak, Gregor Zattler

Weitere Informationen: <http://emmely.org>

Text der Petition:

Der deutsche Bundestag möge beschließen, gesetzlich zu regeln, dass ein Arbeitgeber wegen eines Fehlverhaltens nicht kündigen darf, wenn der geltend gemachte Schaden gering ist und eine Abmahnung wegen eines vergleichbaren Fehlverhaltens nicht erteilt wurde. Bei Vermögensdelikten ist der Schaden gering, wenn der Wert des Vermögensschadens gering ist. Der Arbeitgeber muss das Fehlverhalten, auf das er seine Kündigung stützt, nachweisen.

Begründung:

Kürzlich kündigte ein Supermarkt einer KassiererIn nach 31 Jahren Betriebszugehörigkeit mit der Begründung, es bestehe der Verdacht, sie habe 1,30 € Flaschenpfand zu Unrecht abgerechnet. Die Kündigung wurde in zwei Instanzen bestätigt, die Revision bei der letzten Instanz ausgeschlossen. Durch das große Medienecho wurde öffentlich bekannt, dass sowohl Kündigungen auf Grund geringwertiger Eigentumsdelikte als auch Verdachtskündigungen seit Jahrzehnten Teil ständiger Arbeitsrechtsprechung sind. Hier kam beides zusammen.

Die Arbeitsrechtsprechung erlaubt Arbeitgebern, Beschäftigte aufgrund des dringenden Verdachts auf eine schwere Verfehlung ohne vorherige Abmahnung fristlos zu kündigen. Viele dieser „schweren Verfehlungen“ sind so geringfügig, dass kein Staatsanwalt dafür ein Ermittlungsverfahren einleiten würde, geschweige denn, dass es zu einer Verurteilung käme. Das Arbeitsrecht sieht Eigentumsdelikte (z. B. Diebstahl, Betrug) unabhängig von der Höhe des behaupteten Schadens als Kündigungsgrund an. So werden von Arbeitsrichtern regelmäßig Kündigungen als rechtmäßig bestätigt, bei denen der behauptete Schaden gar nicht bezifferbar ist – wenn es sich etwa um den „Diebstahl“ abgelaufener Lebensmittel handelt.

Die Schwere der Verfehlung wird nicht in der Höhe des Schadens gesehen, sondern im angeblich erschütterten Vertrauen des Arbeitgebers in den Arbeitnehmer. Diese Argumentation können Arbeitgeber auch im Zusammenhang mit Bagatelldelikten wählen. Dabei sind Beweise nicht erforderlich, es genügen Indizien. Dies öffnet dem Missbrauch Tür und Tor und verletzt etablierte Grundsätze der Rechtsstaatlichkeit: Zum einen gilt die Unschuldsvermutung vor dem Arbeitsgericht nicht. Zum anderen gibt es keine Ermittlungen durch eine von den streitenden Parteien (Unternehmen, Beschäftigte) unabhängige Instanz (Polizei, Staatsanwaltschaft). Das Gericht urteilt anhand dessen, was die Parteien vortragen. Das bedeutet häufig, dass Beschäftigte ihre Unschuld beweisen müssen.

Diese Rechtspraxis, bei der die Interessen von Arbeitnehmern regelmäßig denen der Arbeitgeber untergeordnet werden, beruht nicht auf einem Gesetz, sondern auf sogenanntem „Richterrecht“, das durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit Jahrzehnten immer wieder bestätigt wurde. Abhilfe kann daher nur der Gesetzgeber (der Bundestag) durch eine Gesetzesänderung schaffen.