

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

24. Sitzung

Berlin, Montag, den 28. Juni 2010, 12:00 bis 13:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

Tagesordnung

Einziger Tagesordnungspunkt341

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schutz vor Kündigungen wegen eines unbedeutenden wirtschaftlichen Schadens) (BT-Drucksache 17/648)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung*

b) Gesetzentwurf der Abgeordneten Wolfgang Neskovic, Jan Korte, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zum Verbot der Verdachtskündigung und der Erweiterung der Kündigungsvoraussetzungen bei Bagatelldelikten (BT-Drucksache 17/649)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss,*

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ingrid Hönlinger, Jerzy Montag, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Ungerechtigkeiten bei Bagatellkündigungen korrigieren - Pflicht zur Abmahnung einführen (BT-Drucksache 17/1986)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss*

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Connemann, Gitta
Heinrich, Frank
Lange, Ulrich
Lehrieder, Paul
Schiewerling, Karl
Wadepful, Dr. Johann

SPD

Krüger-Leißner, Angelika
Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Mast, Katja

FDP

Kober, Pascal
Molitor, Gabriele

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Kipping, Katja
Krellmann, Jutta
Pohnke, Kerstin
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

Ministerien

Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Dann, RRin Karin (BMAS)
Rösner, Rlin Stefanie (BMAS)

Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)

Bundesrat

Kalus, RD Christoph (BE)
Mysegades, RDin Birgit (NDS)
Pleiß, VAe Brigitte (MV)
Walz, SRin Mechthild (HB)

Sachverständige

Boudon, Dr. Ulrich (Bundesrechtsanwaltskammer)
Eckstein, Martin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Dörre, Prof. Dr. Klaus
Hopmann, Benedikt
Jöris, Heribert (Hauptverband des Deutschen Einzelhandels)
Klueß, Achim
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Thüsing, Prof. Dr. Gregor
Vetter, Joachim (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit)
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

24. Sitzung

Beginn: 12:00 Uhr

Vorsitzende Kipping: Einen wunderschönen guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr verehrte Gäste. Beide Zeiger stehen exakt auf der Zwölf. Das ist für uns das Signal, anzufangen. Ich möchte Sie ganz herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales begrüßen. Grundlagen und Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion zur Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schutz vor Kündigung wegen eines unbedeutenden wirtschaftlichen Schadens) auf BT-Drucksache 17/648 sowie der Gesetzentwurf der LINKS-Fraktion zum Verbot der Verdachtskündigung und der Erweiterung der Kündigungsvoraussetzungen bei Bagatelldelikten auf BT-Drucksache 17/649 und der Antrag der GRÜNEN-Fraktion „Ungerechtigkeiten bei Bagatellkündigungen korrigieren - Pflicht zur Abmahnung einführen“ auf BT-Drucksache 17/1986.

Wir haben dazu verschiedene Sachverständige und Institutionen eingeladen. Von ihnen und weiteren liegen Stellungnahmen vor auf Ausschuss-Drucksache 17(11)211. Wir werden nun von den anwesenden Sachverständigen hören, wie sie die drei Vorlagen beurteilen. Ich will nochmals, auch wenn es vielen schon vertraut ist, den Ablauf - das bei uns übliche Verfahren der öffentlichen Anhörungen - in Erinnerung rufen. Wir haben eine Beratungszeit von 60 Minuten, die nach dem Schlüssel entsprechend der Stärke der Fraktionen verteilt ist. Wir verzichten aus Zeitgründen auf Eingangstatements. Es ist vorgesehen, dass immer von einer Fraktion (einem Abgeordneten) eine Frage gestellt wird, möglichst auf ein bis zwei Antworten der Sachverständigen konzentriert. Ich will in Erinnerung rufen, dass es bei der letzten Anhörung mit drei Stunden Zeit eine Tendenz gab, in einer Frage vier bis fünf Personen zu fragen. Heute haben wir nur 60 Minuten.

Ich möchte jetzt die anwesenden Sachverständigen begrüßen und einzeln benennen: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Martina Perreng, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Martin Eckstein, vom Handelsverband Deutschland Herrn Heribert Jöris, von der Bundesrechtsanwaltskammer Herrn Dr. Ulrich Boudon, vom Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit Herrn Joachim Vetter und die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Achim Klueß, Herrn Benedikt Hopmann und Herrn Prof. Dr. Klaus Dörre.

Wir starten mit der Befragung vonseiten der CDU/CSU-Fraktion. Ich will zuvor kurz erläutern, dass wir eine technische Neuerung haben. Bisher habe ich die Uhrzeiten gestoppt und hatte dann immer die unangenehme Aufgabe, darauf hinzuweisen, wie wenige Minuten übrig sind. Diese Aufgabe übernimmt nun die Technik. Ich werde trotzdem manchmal darauf hinweisen. Hier oben ist eingeleuchtet, wie viel von Ihrer Fragezeit noch zur Verfügung steht, so dass Sie sich das auch untereinander besser aufteilen können.

Wir starten und als Erstes hat sich vonseiten der CDU/CSU Herr Karl Schiewerling gemeldet.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Handelsverband Deutschland, Herrn Jöris, an Herrn Prof. Thüsing und an den Vertreter des Bundes der Richterinnen und Richter, Herrn Vetter. Wie beurteilen Sie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur sogenannten Bagatellkündigung, insbesondere unter der Berücksichtigung des aktuellen Urteils zum sogenannten Fall Emme? Werden die Grundsätze der Ultima ratio und der Verhältnismäßigkeit aus Ihrer Sicht gewahrt?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für die Frage. Die Verhältnismäßigkeit wird sicherlich gewahrt. Die Diskussion geht im Moment darum, ob sie zu sehr gewahrt wird durch das, was im Fall Barbara Emme entschieden wurde. Was das Bundesarbeitsgericht dort entschieden hat, ist im Einzelfall vertretbar. Es hat gerade keine Regel aufgestellt, dass es bei Kündigung wegen Diebstahls geringwertiger Sachen regelmäßig zuvor einer Abmahnung bedarf. Sondern es hat gesagt, dass in diesem besonderen Fall - 30jährige Betriebszugehörigkeit und Unterschlagung geringfügiger Sachen - also im Einzelfall eine Abmahnung erforderlich sei. Insofern bewegt sich die Rechtsprechung im bisherigen Fahrwasser - vielleicht mit dem Unterschied, dass es doch den einen oder anderen Juristen überrascht hat, dass hier durchentschieden wurde, also nicht nochmals zurückverwiesen wurde an das Landesarbeitsgericht, um die Frage der Verhältnismäßigkeit mit vertiefter Betrachtung und neuen Hinweisen nachzugehen. Die Rechtsprechung führt hier deutlich vor Augen, dass die Gerichte - nicht nur Instanzgerichte, sondern auch das Bundesarbeitsgericht - sehr wohl wissend, dass eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen ist, dass man sehr wohl zwischen dem wichtigen Grund an sich unterscheiden muss und der Abwägung im Einzelfall. Das wird und wurde getan und durchaus mit offenem Ergebnis, wie gerade die Entscheidung des 2. Senats deutlich gemacht hat. Insofern zeigt das eigentlich, dass das in den Händen der Rechtsprechung gut aufgehoben ist. Einer gesetzgeberischen Ergänzung hierzu bedarf es nicht.

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Ich kann mich den Worten von Herrn Prof. Thüsing anschließen. Die Diskussion ist nur deswegen in dieser Schärfe geführt worden, weil auch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - aber auch der Instanzgerichte - nicht ausreichend gewürdigt worden ist. In der Öffentlichkeit sind immer nur die Fälle bekannt oder nach oben gespielt bzw. groß herausgestellt worden, in denen die Gerichte die Kündigung bestätigten hatten. Die vielen Einzelfälle, in denen die Kündigung nach Interessenabwägung für unwirksam erklärt worden ist, sind nicht ausreichend herausgestellt worden. Das Bundesarbeitsgericht bewegt sich im Wesentlichen im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung. Ich sehe das auch. Das Bundesarbeitsgericht betont nach der Pressemitteilung, dass es sich

um einen außergewöhnlichen Fall gehandelt hat. Meines Erachtens hätte das Bundesarbeitsgericht möglicherweise nicht so entschieden, wenn die Arbeitnehmerin direkt in die Kasse gelangt hätte. Deswegen hat das Bundesarbeitsgericht gesagt, bei diesem außergewöhnlichen Fall brauche man eine Abmahnung. Ich glaube, die Interessenabwägung im Einzelfall, die natürlich oft nicht so plakativ nach außen getragen werden kann, ist nach wie vor das, was die Gerichte verlangen und auch durchführen.

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland): Wir sehen auch, dass das Bundesarbeitsgericht hier sauber getrennt hat zwischen dem Tatvorwurf und der Interessenabwägung. Wer übrigens der Auffassung ist, das sei unterinstanzlich im Regelfall nicht der Fall, der kann sich gerne an dem Stapel von Urteilen bedienen, die bei mir hier auf dem Tisch liegen. Das wird von den Gerichten wirklich sehr sauber vorgenommen. Von daher kann ich auch keine Kritik an dem erkennen, was bisher an Rechtsprechung in den Instanzgerichten gelaufen ist. Was diesen Fall betrifft: Die konkrete Entscheidung und Interessenabwägung ist aus unserer Sicht an dieser Stelle nicht richtig ausgefallen - weil der Vorwurf, der dort im Raum stand, noch etwas größer war. Hier ging es nicht nur um die Frage, ob Pfandbons unterschlagen worden sind, sondern die Dame hat auch eine Kollegin fälschlich des Diebstahls beschuldigt. Letztendlich hatte sie dann noch immer wieder klar gemacht, dass sie das alles für keine großartige Sache hält. Ich darf darauf hinweisen, dass wir heute auch einen Gesetzentwurf auf dem Tisch haben, der sagt, auch Mitarbeiter- oder Kollegendiebstähle sollen nicht mehr unmittelbar durch eine Kündigung sanktioniert werden. Man muss sich aber eines klar machen: Der Vorwurf, dass eine Kollegin etwas geklaut hat, also, dass ein Diebstahl an einer Kollegin erfolgt ist, ist für die Beschuldigte wahrscheinlich weitaus schmerzhafter, als wenn ihr von einer Kollegin zehn oder zwölf Euro geklaut werden. Denn hier ging es um die Existenz der von der Klägerin fälschlich beschuldigten Kollegin. Wir sehen also das Ergebnis etwas anders als das Bundesarbeitsgericht. Wir sind aber nach wie vor der Auffassung, dass bisherige Rechtsgrundlage, also die klare Trennung zwischen Tatbestandsfeststellung und dann nochmals Interessenabwägung, in Ordnung geht.

Abgeordneter Lange (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, ich darf jetzt den Komplex wechseln und möchte übergehen zum Thema Verdachtskündigungen. Die Frage richtet sich an die Rechtsanwaltskammer, BDA, HDE und Prof. Thüsing. Wir haben einen weitgehenden Gesetzentwurf, der grundsätzlich die Verdachtskündigung verbieten möchte. Da hätte ich gerne eine Einschätzung dahingehend, ob man das für sach- und interessensgerecht hält und hätte bitte gerne im Weiteren eine Beurteilung auch der Rechtsprechung des BAG wie auch der Instanzengerichte insbesondere zur Frage der Beweislast. Auch diese Frage bitte an die vorhin genannten. Danke schön.

Sachverständiger Dr. Boudon (Bundesrechtsanwaltskammer): Aus Sicht der Anwaltschaft ist die Verdachtskündigung für den Arbeitgebervertreter das schwierigste Feld, weil es nicht ausreicht, dass irgendeiner irgendeinen Verdacht in die Welt setzt, sondern es darum geht, dass dieser durch objektive Tatsachen begründet sein muss und dass der Arbeitgeber alles getan hat, um den Sachverhalt aufzuklären. Das ist also von den Tatbestandsvoraussetzungen her äußerst strikt und bedarf meines Erachtens nicht der Ände-

rung oder Verschärfung. Die Problematik bei der Verdachtskündigung liegt darin, das ist auch in den anderen Stellungnahmen angesprochen, dass es möglich ist, dass der Arbeitgeber die Dinge nicht beweisen kann, nicht die Möglichkeiten hat wie ein öffentlicher Arbeitgeber oder wie im Strafverfahren. Ich erinnere hier an ein sehr plakatives Beispiel aus der Stellungnahme: Wenn es im Betrieb zu einer Messerstecherei gekommen ist und es lässt sich nicht feststellen, wer denn nun der Täter ist, muss der Arbeitgeber, weil er eben nur einen Verdacht hat, aber sonst keine Momente, insbesondere kein Verschulden, die beiden behalten. Das kann eigentlich nicht sinnvoll und im Ergebnis die Konsequenz eines solchen Vorschlages sein. Wir meinen, dass nach der bisherigen sehr, sehr strikten Rechtsprechung zu den Anforderungen an die Verdachtskündigung es bei dem bisherigen Zustand sein Bewenden haben könnte.

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland): Ich kann mich dem nur anschließen. Verdachtskündigungen sind nicht, wie man so denkt, ganz einfach daher gesagt, sondern da muss der Arbeitgeber schon einiges darlegen. Das zeigt auch wieder der Fall Emmely. Hier hat sich das Unternehmen zwei Wochen lang darum bemüht, den Fall aufzuklären. Die Klägerin hat immer wieder Sachverhalte geliefert. Der Arbeitgeber hat sie dann mit Zeugen konfrontiert, dann kam eine neue Ausrede, dann ist sie wieder damit konfrontiert worden. Das ist nichts, was so einfach passieren kann, sondern da wird vom Arbeitgeber sehr viel gefordert. Vielleicht ein letzter Punkt dazu: Gerade im Einzelhandel ist das Thema „Vertrauen“ sehr wichtig. Denn der gesamte Geschäftsverkehr, der im Handel abgewickelt wird, wird über die Mitarbeiter abgewickelt. Da geht jeder Euro durch die Hände der Mitarbeiter. Da braucht man wirklich 100prozentiges Vertrauen in bestimmten Situationen und auch zu bestimmten Kräften. Wenn da Zweifel bestehen, dann müsste der Arbeitgeber, wenn er auch alles dazu Erforderliche getan hat, auch die Möglichkeit haben, eine Verdachtskündigung aussprechen zu können.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vorweggenommen, die Verdachtskündigung ist keine Strafe. Daher passen auf sie auch nicht die Kriterien des Strafrechts. Es geht um einen Blick in die Zukunft. Deswegen passt der Vergleich mit dem StGB oder der StPO nicht. Es geht darum, dass das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch einen sehr dringenden Verdacht erheblich gestört sein muss und für diesen Fall muss die Verdachtskündigung möglich bleiben. Ganz falsch ist auch, dass, wie es in einem der Anträge - ich glaube es ist die Fraktion DIE LINKE., kann aber auch die Fraktion der SPD sein - steht, es zu einer Umkehr der Beweislast kommt. Das ist, wie auch, der Vorredner von der Bundesrechtsanwaltskammer bereits ausgeführt hat, falsch. In Wirklichkeit muss der Arbeitgeber Erhebliches vortragen und glaubhaft machen und im Ernstfall, wenn es bestritten wird, beweisen, welche Umstände für die Täterschaft des einen oder anderen Arbeitnehmers sprechen. Ich will jetzt nicht das Beispiel mit der Messerstecherei aufgreifen, ich greife in den Bereich von Herrn Jöris hinein: Wenn Sie in einem Zahlbüro zwei Mitarbeiter haben, die Zugang zur Kasse haben und nach umfangreichsten Aufklärungsarbeiten einer von beiden eine Unterschlagung begangen haben muss, dann halte ich die Verdachtskündigung in diesem Fall für möglich, für notwendig und auch für angemessen. Vor diesem Hintergrund sind auch die vorgeschlagenen Änderungen des § 626 BGB im Antrag der LINKEN unverständlich. Insbesondere da

hier nicht nur die Verdachtskündigung gegenüber Arbeitnehmern ausgeschlossen wird, sondern gegenüber jedem Dienstnehmer. Im Fall Emmely - um auf den letzten Teil der Frage einzugehen - geht es im Übrigen überhaupt nicht um eine Verdachtskündigung. Das BAG hat festgestellt, dass sich der Verdacht so erhärtet hat, dass das LAG ohne Verstoß gegen Denkgesetze von einer Tatündigung ausgehen konnte. Daran erkennt man, dass der Übergang sehr fließend ist.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Ich will es mit dem Blick auf die aktuelle Rechtsprechung noch einmal bestätigen, was die Vorredner gesagt haben. Wenn man tatsächlich es beim Wort nehmen würde, die Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn der wichtige Grund auf einem Verdacht beruht, dann ist es egal, wie hart der Verdacht ist, es ist egal, auf welchen Tatbestand es sich bezieht. Eine Regelung von solchem Rigor kann man nicht ernsthaft wollen. Ich blicke auf die letzte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, die es in dieser Frage Verdachtskündigung getroffen hat. Die stammt vom 12. März vergangenen Jahres. Da ging es um den dringenden Verdacht des sexuellen Missbrauchs von Schutzbefohlenen durch eine Krankenpflegerin, die dringend verdächtig war, mehrfach und kontinuierlich sexuell Schutzbefohlene, mental Retardierte sexuell zu missbrauchen. Und hier zu sagen, wenn ich das nicht 100prozentig nachweisen kann, dann soll immer und stets eine Kündigung unwirksam sein, ist mit sämtlichen dogmatischen Handschuhen, wie wir sie zu § 626 BGB haben, nicht mehr zu greifen. Das wäre so sperrig und fremd in der Systematik des Kündigungsrechts. Wenn man das ernsthaft will - ob man nicht nur die ganze Systematik über den Haufen werfen will oder dass man solche Ergebnisse, dass nämlich diese Mitarbeiter nicht mehr gekündigt werden können, und mag der Verdacht noch so dringend sein - hielte ich das für unverantwortlich.

Abgeordnete Brehmer (CDU/CSU): Der Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE. sieht vor, dass bei einem Eigentums- oder Vermögensdelikt von geringem Wert eine Abmahnung ohne Interessensabwägung erfolgen muss. Wie beurteilen Sie dies vor dem Hintergrund der einzelfallbezogenen Verhältnismäßigkeitsprüfungen bei Kündigung durch die Gerichte? Die Frage richte ich an den Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit und an Herrn Prof. Dr. Thüsing.

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Ja, auch der Entwurf der Linken sieht vor, dass eine Kündigung ausnahmslos unwirksam ist, wenn keine Abmahnung ausgesprochen worden ist. Das wäre für das gesamte Kündigungsrecht unseres Erachtens lebensfremd. Es gibt viele Bereiche, da kann eine Abmahnung verlangt werden, weil dem Arbeitnehmer nicht 100prozentig bewusst sein muss, dass er hier ein schweres Vergehen gegen den Arbeitgeber begeht. Es gibt Bereiche, in denen er davon ausgehen kann, dass der Arbeitgeber etwas zunächst einmal hinnehmen wird. Es gibt natürlich auch Bereiche, in denen der Verstoß zu wenig schwergewichtig ist, dass man sagen kann, auch wenn der Arbeitnehmer weiß, das darf er nicht, benötigt man eine Abmahnung. Es gibt aber eine Vielzahl von Bereichen, in denen eine solche Abmahnung nicht erforderlich ist. Ich erinnere an den Fall, dass ein Lastwagenfahrer fahrlässig einen ganz, ganz schweren Unfall begeht und dass man dem dann auch, wenn der Schaden für den Arbeitgeber unverhältnismäßig

groß ist, in solchen Fällen sogar ohne Abmahnung personenbedingt kündigen könnte. Der vollständige Ausschluss der Kündigung ohne Abmahnung ist aus unserer Sicht systemfremd und wird der Sache nicht gerecht.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Noch einmal, wir dürfen die ganze Frage nicht allein in Blick auf den Fall Barbara Emme beurteilen. Das war nicht der Regelfall, das war ein ganz besonderer Ausnahmefall. Wenn man den Entwurf der Fraktion DIE LINKE. ernst nimmt, dann könnte ich am ersten oder zweiten Tag meines Beschäftigungsverhältnisses erst einmal bei meinem Arbeitgeber eine geringwertige Sache bis zu 50 Euro mitnehmen, vorsätzlich und ohne äußeren Anlass, und trotzdem könnte ich nicht außerordentlich gekündigt werden. So ein Sonderrecht Diebstahl geringwertiger Sache bei der Kündigung kann es nicht geben. Es ist die Frage, ob das Vertrauen zerstört ist. Ich glaube, wenn ich beim zweiten Tag meiner Beschäftigung auf einmal schon anfangs, Dinge mitgehen zu lassen - und zwar erwiesene Dinge mitgeben zu lassen -, dann habe ich großes Verständnis für den Arbeitgeber, der sagt: Dieses Beschäftigungsverhältnis würde ich nicht fortführen und da bedarf es keiner Abmahnung, dass sie es nicht noch einmal tut. Alle diese strengen Regeln, die hier versuchen, beim Diebstahl geringwertiger Sachen den Vertrauensverlust nicht als den Regelfall zu werten, sondern als die Ausnahme oder gar als etwas, was nicht passiert, - nämlich der weitergehende Antrag der Linken -, ist systemwidrig. Das Bundesarbeitsgericht hat gesagt, im Regelfall ist vom Vertrauensverlust auszugehen, auch wenn der Diebstahl geringwertig ist. Das entbindet nicht von der Abwägung im Einzelfall. Die ist erforderlich, aber die kann nicht so ausfallen, dass dann stets der Arbeitnehmer noch einmal zwingend eine zweite Chance bekommen hat. Manchmal ist das nicht erforderlich.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Ich beschränke mich aus zeitökonomischen Gründen nur auf eine Frage an Herrn Thüsing. Sie haben bereits eben ausgeführt, dass die neueste und auch die im Fall Emmely erfolgte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und natürlich auch die jahrzehntelange, absolut beschwerdefreie bzw. komplikationslose Zusammenarbeit dazu geführt hat, dass in diesem Fall die Kündigung - ausschließlich in diesem Fall - so nicht durchgehen konnte. Jetzt meine Frage: Halten Sie die gesetzliche Einführung einer Pflicht zur vorherigen Abmahnung bei Vermögens- und Eigentumsdelikten deshalb für erforderlich, wenn diese sich auf geringwertige Sachen bezogen haben bzw. wenn der wirtschaftliche Schaden nicht ins Gewicht fällt?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Es kommt nicht darauf an, wie viel Schaden entstanden ist, sondern auf die Umstände des Einzelfalls, in welchen Situationen gestohlen oder unterschlagen wurde. Das kann man nicht an einer festen Grenze festmachen, geringfügig oder nicht geringfügig. Manchmal kann auch vielleicht der Diebstahl einer noch höherwertigen Sache, wenn besondere Umstände die Schuld der Arbeitnehmerinnen und des Arbeitnehmers gering erscheinen lassen, eine Abmahnung erforderlich machen. Die Rechtsprechung hat hier immer den Mut gehabt, genau hinzuschauen, ob das Vertrauen aufgebraucht ist oder nicht. Ich verstehe die Entscheidung des BAG recht deutlich dahingehend, dass wir weiterhin von Arbeitnehmern verlangen, dass sie redlich sind und diese Redlichkeit durch den Arbeitgeber eingefordert werden kann. Gleich-

zeitig aber auch, dass die Redlichkeit des Arbeitgebers eingefordert werden kann und dass der Diebstahl geringwertiger Sachen nicht ein Vorwand sein kann, Arbeitnehmer, von denen man sich schon immer trennen wollte, nun endlich loszuwerden, sondern dass hier tatsächlich ein Vertrauensverlust eingetreten sein muss und dass das durch das Gericht auch überprüft werden soll und überprüft wird. Das ist richtig und gut so und das zeigt, jeder Eingriff des Gesetzgebers, der hier die Balance neu austarieren würde, würde zu einem Ungleichgewicht führen, das die Rechtsprechung gefunden hat.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Herr Vetter, Ihre Präsidentin hat in einem sehr aufsehenerregenden Interview zum Ende des letzten Jahres sehr deutlich gemacht, dass es gerade bei der Frage der Bagatellkündigung eigentlich auch um eine Frage fundamentaler Gerechtigkeit geht, die an dieser Stelle sehr deutlich ausdiskutiert wird. In der Folge sind unterschiedliche Behauptungen aufgestellt worden oder werden in den Anträgen aufgestellt, beispielsweise dass bei Eigentums- oder Vermögensdelikten von geringem Wert die Verhältnismäßigkeitsprüfung bei Gericht grundsätzlich zu Gunsten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausfallen würde bzw. dass Bagatellkriminalität im Strafrecht wesentlich lebensnäher behandelt würde. Ist das zutreffend?

Sachverständiger Vetter (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit): Das ist meiner Ansicht nach nicht zutreffend und das halte ich auch für eine ziemliche Missachtung der unterinstanzlichen Gerichte, wenn behauptet wird, die Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte würden sich nicht an die Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts halten. Wenn das so wäre, müssten nach unserem Rechtssystem auch die jeweiligen Entscheidungen der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte aufgehoben werden. Das ist ein ungeheurer Vorwurf, der in der Gesetzesbegründung bei den Linken steht und den ich in aller Schärfe zurückweisen muss.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Fragestellung geht zunächst an Herrn Klueß und an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wir haben nunmehr die Rechtsprechung Emmely und man könnte sich überlegen, ob nunmehr ein gesetzgeberisches Vorhaben überflüssig ist. Gehen Sie davon aus, dass Untergerichte mit Sicherheit im Sinne des Gesetzesentwurfs der SPD entscheiden würden, oder sehen Sie weiterhin Handlungsbedarf?

Sachverständiger Klueß: Das ist natürlich eine prognostische Frage, und ich frage mich in der Tat auch, ob sich jetzt eigentlich eine Rechtsprechungsänderung durchgesetzt hat? Überwiegend wird behauptet, der Fall Emmely sei ein Sonderfall, die Entscheidung sei auch ein Sonderfall, insofern gebe es keine Rechtsprechungsänderung. Das würde bedeuten, es geht alles so weiter wie bisher, außer, dass man in dem einen oder anderen Fall vielleicht anders entscheidet. Zu der Behauptung der Bundesrechtsanwaltskammer, wir Gerichte würden so unglaublich gründlich und sorgfältig prüfen, da muss man sich einmal wirklich die Statistik anschauen. In Juris findet man die meisten Fälle, das sind 150 Fälle, die dort aufgelistet sind. Damit ist nicht gesagt, dass es nicht auch Arbeitsrichter gab, die anders entschieden haben. Kollegen und Kolleginnen aus der ersten Instanz haben mich jetzt bei unserem Gericht mit der einen oder anderen Entscheidung versorgt; die sind aber meist aufgehoben worden. Aber die Urteile, die veröffentlicht sind - und ich denke mal, die Gerichte repräsentieren sich auch über

ihre veröffentlichten Entscheidungen -, da läuft ganz viel darauf hinaus zu sagen: Egal, wie geringfügig das war und egal, wie lange jemand dabei war, all das reicht immer aus. Dafür könnte man auch Beispiele nennen aus der jüngsten Vergangenheit; das ist nicht nur die Bienenstichentscheidung aus Düsseldorf von vor einem Vierteljahrhundert, nein, es sind auch gegenwärtige Rechtsstreitigkeiten, die so entschieden werden.

Sachverständige Perrong (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann Herrn Klueß nur zustimmen. Ich habe auch nicht die Erwartung, dass jetzt eine Zeitenwende eingeläutet ist und die Arbeitsgerichte nun tatsächlich immer und überall eine angemessene Interessensabwägung durchführen. Vor allem auch das Institut des „Vertrauenskontos“, von dem die Presseerklärung der BAG spricht und das bedeutet, dass Vertrauen, das sich über viele Jahre aufgebaut hat, nicht durch eine einzige Tat zerstört wird, auch wenn sie das Vermögen des Arbeitgebers betrifft, wird sich möglicherweise nicht ohne weiteres in der Rechtsprechung durchsetzen? Ich habe jedenfalls diese Hoffnung nicht und auch die Darlegungen der bisherigen Sachverständigen, die gefragt wurden, nährt diese Hoffnung nicht unbedingt. Denn es wurde ja gerade immer wieder betont, dass der jetzt entschiedene Fall ein ganz besonderer sei und insofern auch keine Wirkung für alle möglichen anderen Fälle entfalten könne. Insofern halte ich es nach wie vor auch unter dem Gesichtspunkt der Transparenz für dringend geboten, dass eine gesetzliche Regelung das klarstellt, was das BAG jetzt zumindest in der Pressemitteilung andeutet, dass es Fälle gebe, in denen eine Abmahnung möglicherweise nicht ausgesprochen werden muss, aber dass der Grundsatz, der ansonsten im Kündigungsschutzrecht gilt, dass eben eine Kündigung wirklich das letzte Mittel ist, auch für Vermögensdelikte gelten muss, besonders dann, wenn sie nur geringwertige Sachen betreffen.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Auch ich habe eine Frage an Herrn Klueß. Das Kündigungsschutzrecht sieht bereits heute eine Abmahnung bei verhaltensbedingten Kündigungen vor, allerdings nicht, wenn Eigentums- und Vermögensdelikte vorliegen. Wird mit dem Gesetzentwurf der SPD die gesetzliche Systematik des Kündigungsschutzrechts beachtet? Und die zweite Frage: Befürchten Sie, dass mit einer derartigen gesetzlichen Regelung falsche Signale hinsichtlich des Unrechtsgehalts von Eigentums- und Vermögensdelikten ausgegeben werden?

Sachverständiger Klueß: Die Gesetzeslage sah nun nicht vor, dass man keine Abmahnung braucht bei Vermögensdelikten. Die Gesetzeslage ist von großer Allgemeinheit. Es war die Rechtsprechung, die teilweise eine Abmahnung für entbehrlich hielt. Ich kann gerade vielleicht eine Entscheidung aus 2009 vom LAG Rheinland-Pfalz erläutern. Da ging es um abgelaufenen Spinat, alte Brötchen und Salat. Da heißt es, dass durch die unberechtigte Mitnahme von Waren die Klägerin das Vertrauen des Beklagten in ihre Redlichkeit zerstört hat. Es war also das Delikt allein. Das reichte aus und das war übrigens bei der Bienenstichentscheidung vom LAG Düsseldorf, die wahrscheinlich kaum einer wirklich gelesen hat, genauso. Da hieß es nämlich damals, dass der Arbeitgeber bezüglich des ertappten Arbeitnehmers nie wisse, ob es sich um die erste oder nur die erstmals entdeckte Tat handelt. Das ist richtig. Und dann wird geschlussfolgert, dass diese Ungewissheit zu einer nicht mehr zu behebenden Zerstörung des Vertrauens in die Redlichkeit des

Arbeitnehmers führe. Das waren im Grunde die Gedanken, die die Rechtsprechung - glaube ich -, weitestgehend beseelt haben.

Klar schreiben wir unglaublich viel in die Urteile hinein. Wir machen uns das sicherlich nicht einfach, man hadert da hin und her. Selbst wenn man dem kritisch gegenübersteht, hadert man hin und her, schreibt letztendlich erst einmal die Obersätze ab und versucht jetzt, irgendetwas daraus zu machen. Aber im Ergebnis kam überwiegend heraus, es reicht. Selbst der letzte Arbeitsvorbereiter, der noch drei Langzeitarbeitslose anzulernen hatte, der aber kupferlegierte Bleche, die keinen Wert hatten, mitgenommen hatte, wird als Kraft mit Vorbildfunktion ausgewiesen. Alles Thesen, die man bei einem Geschäftsführer nie zu hören bekommen würde. Da herrscht sowieso eine ganz andere Sichtweise.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Bewerten Sie, dass mit einer derartigen gesetzlichen Regelung falsche Signale hinsichtlich des Unrechtsgehalts ausgesendet werden?

Sachverständiger Klueß: Wenn man das Signal so sieht, man dürfe klauen, dann wäre es mit Sicherheit ein falsches Signal. Aber ich glaube, die Wahrnehmung im letzten Jahr war eine andere. Es hat sich eigentlich keiner auf den Standpunkt gestellt, es dürfe jetzt geklaut werden. Es gab etliche Fälle, die öffentlichkeitswirksam wurden, von Teewurstaustrich bis zu schwarzen Kassen in irgendwelchen Bädern oder sonst etwas. Man war doch eher verwundert, dass es überwiegend Leute sind, die relativ alt und lange dabei sind, und jetzt mit einem Mal mit kleinsten Delikten versucht wird, sie irgendwie loszuwerden. - Um die Details dieses Gesetzentwurfs, das muss ich einräumen, habe ich mich in der früheren Phase nie gekümmert. Das hat sich für mich erst jetzt geändert, als ich hier für diesen Termin angesprochen wurde. Aber ich hatte immer das Gefühl, die Gesetzentwürfe würden wenigstens so eine Art Merkposten bilden, dass wir Arbeitsrichter darüber stärker nachdenken sollen, ob in unseren Fällen nicht eine Abmahnung reicht. Dazu gibt es nur ganz wenig Urteile. Wenn man in Juris bei diesen 150 Entscheidungen hineinsieht, sind es wenige. Ich habe nur drei gefunden, die mit dem Wert argumentierten und sagten, da muss doch eine Abmahnung reichen.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich auch an Herrn Klueß. Sehen Sie einen Wertungswiderspruch bei der Handhabung von beruflichen oder dienstlich begangenen Delikten im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten wie Privatrecht und öffentliches Disziplinarrecht? Urteilen die unterschiedlichen Gerichte hier mit zweierlei Maß oder wird ohne Ansehen der Person geurteilt?

Sachverständiger Klueß: Es ist ein Thema, was mich selbst über den Fall Emmely hinaus als Richter wirklich heftig beschäftigt, auch das ganze letzte Jahr. Als die Pfandbonentscheidung herauskam, war es für mich der Anlass, darüber nachzuforschen, was passiert Richtern bei geringen Delikten? Da habe ich damals gar nichts gefunden, bzw. das was ich fand, hat mich in die Irre geleitet. Da habe ich es erst einmal sein lassen. Das, was ich dann gefunden habe, war die Rechtsprechung zu den Beamten. Da bin ich vom Glauben abgefallen, weil ich die nicht kannte. Das Bundesverwaltungsgericht sagt seit 1992: Nein, es ist ein Geringwertigkeitsgrund, damals bis 50 Mark, heute bis 50 Euro. In diesen Fällen sei das Vertrauen nicht endgültig zerstört. Das wird sich nicht 1 : 1 in die Arbeitsgerichtsbarkeit übertragen lassen, weil Beamtenrecht in der Tat Beson-

derheiten hat und vor allen Dingen - was hier auch ein bisschen angesprochen wird -, wir haben manchmal auch kleine Arbeitgeber, ein kleiner Bäckereibetrieb oder ähnliches. Da wird man wohl das Vertrauen deutlich anders sehen können als in größeren anonymisierten Betrieben. In den größeren Betrieben handeln allerdings die meisten unserer Fälle. Die laufen nicht unter Freunden - wie Herr Vetter sagt -, denen irgendetwas aus der Tasche genommen wird. Nein, wir haben größere Betriebe, wir haben noch nicht einmal die kleinen Betriebe, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt. Einen Wertungswiderspruch sehe ich eindeutig. Ich bin drauf und dran, den nächsten Artikel zu schreiben, was sich Arbeitsrichter erlauben und was dann die Konsequenzen sind, nämlich wenig. Arbeitsrichter, die ihre Einstellungsstellenpost aus der Nebentätigkeit einfach mal in die dienstliche Post geben, mit denen redet man ganz vernünftig und normal und sagt, habt Ihr ein Rad ab, das könnt Ihr nicht machen und wir erwarten von Euch, dass Ihr es sein lasst. Dann lassen die es im Regelfall wohl auch sein, zumindest habe ich nicht das Gegenteil gehört. So eine deutliche Ansprache passiert bei Arbeitnehmern nicht. Da ist das Vertrauen schon mit dem ersten Delikt endgültig zerstört. Wenn man in das Beamtenrecht hineinsieht, dann ist es eher erschreckend, was man im Internet im letzten Jahr fand, irgendein Chirurg in Freiburg - aber das würde zu weit führen. Ich habe dann noch einen Arbeitsrichter vom LAG Düsseldorf gefunden, auch aus dem Internet, der von seiner Nebentätigkeit 67.000 Euro Steuern hinterzogen haben soll. Das ist kein Kleinbetrag. Der ist bis heute weiter tätig. Ich gehe mal davon aus, das wird auch noch bis zu seiner Pension so gehen. Ich bin da wirklich skeptisch. Ich sehe da einen großen Wertungswiderspruch. Dem stellt man sich komischerweise nicht.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich würde gern die Vertreterin des DGB fragen. Es wird vorgehalten, dass der Gesetzentwurf wegen unbestimmter Rechtsbegriffe keine Probleme löse, sondern vielmehr neue schaffe. Die BDA schreibt sogar, wir schaffen neue unbestimmte Rechtsbegriffe. Wie sehen Sie das? Wie sah die Rechtsprechung bisher aus? Welche Probleme sehen Sie auf die Arbeitsgerichte zukommen? Sollte der Gesetzgeber die aktuelle Rechtsprechung zum Anlass nehmen, die Rechtslage gesetzlich zu verändern?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist das Wesen der Juristerei. Davon leben - glaube ich - die Sachverständigen, die hier sitzen, alle, dass es unbestimmte Rechtsbegriffe gibt, mit denen man sich dann auseinanderzusetzen hat, sei es nun im Gerichtsverfahren als Richter in Urteilen oder als Professor, indem man Auslegungshilfen durch Veröffentlichungen und durch die Lehre gibt. Das ist nun mal so. Die Rechtsprechung wird reagieren mit der Ausfüllung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe, wenn es zu Verfahren kommt. Tatsache ist, dass wir eine Situation in Bezug auf diese Bagatelldelikte haben, dass ein paar Obersätze genommen worden sind und diese Obersätze wurden dann zu einem allgemeinen Prinzip gemacht. Das hat dazu geführt, dass generell der Eigentumsschutz des Arbeitgebers als unverbrüchlicher Grundsatz, der nicht verletzt werden darf, ohne dass man dadurch den Verlust seines Arbeitsplatzes riskiert, festgesetzt worden ist. Es ist nicht so, dass massenhaft bei den Untergerichten eine sehr detaillierte Abwägung gemacht worden ist mit den unterschiedlichen Interessen im Arbeitsverhältnis, sondern es gab diesen Grundsatz - das steht auch in der Stellungnahme von

Herrn Klueß -, wer klaut, der fliegt. Natürlich ist es so, dass ein Sich-Vergreifen am Eigentum des Arbeitgebers ein Pflichtverstoß ist. Genauso ist es ein Pflichtverstoß, wenn ich permanent zu spät komme. Aber in dem einen Fall sagt die Rechtsprechung, ich muss eine Abmahnung aussprechen, und in dem anderen Fall, auch wenn es noch ein so geringer Pflichtverstoß ist, kann der Arbeitgeber sofort berechtigterweise kündigen. Ganz haarsträubend wird es dann, wenn dieses sich Vergreifen am Eigentum des Arbeitgebers Dinge betrifft, von denen kein Mensch eigentlich denkt, dass sie irgendwie noch einen Wert haben könnten, also abgelaufener Spinat oder eine Frikadelle, die irgendwo noch liegenbleibt, oder Maultaschen, die ansonsten weggeworfen werden. Gleichwohl soll das geeignet sein, um eine Kündigung rechtfertigen zu können. Damit sich das ändert auch in den Köpfen derjenigen, die sich damit auseinandersetzen, halten wir eine klarstellende gesetzliche Regelung für dringend notwendig.

Vorsitzende Kipping: Herzlichen Dank, wir kommen nun zu den Fragen der FDP-Fraktion und beginnen mit Herrn Kober.

Abgeordneter Kober (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Zunächst einmal eine Frage an Herrn Jöris vom Handelsverband Deutschland. In Ihrer Stellungnahme führen Sie aus, dass es jetzt schon auf Seiten der Arbeitgeber zu Milliardenschäden durch Eigentumsdelikte kommt. Nach Ihrer Einschätzung, was werden die Folgen und Reaktionen auf Arbeitgeberseite sein, wenn es jetzt zu einer Legalisierung von Bagatelldelikten im Eigentumsbereich käme?

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland): Ich glaube, das würde einen Dammbreach geben, weil dann bei vielen Menschen ankäme, nach dem Motto „einmal klauen darf ich“. Ich will das einmal ganz bewusst sagen. Hier wird immer der Eindruck erweckt, jedes kleine Delikt führt direkt zur Kündigung. Wieso haben wir dann überhaupt diese Bagatellverfahren? Herr Klueß hat das eben ausgeführt. Vielleicht ist es auch anders herum. Vielleicht kann man eine ganze Menge von Fällen vermeiden, wo wir Abmahnungen haben, die deswegen gar nicht erst zu Gericht kommen, weil der Betreffende sicherlich nicht dann hingehen und versuchen wird, eine Abmahnung wieder aus der Personalakte entfernen zu lassen. Ich behaupte es sogar anders herum. Nur die wenigsten Fälle werden tatsächlich mit Kündigung beantwortet. Ich habe in Vorbereitung auf diesen heutigen Termin unsere Unternehmen gebeten, mir einfach mal das herüberzuschicken, was wir denn an typischen Fällen haben. Dann sieht man auch relativ schnell, dass sich da die Spreu vom Weizen trennt. Die Fälle, die zur Kündigung kommen, sind im Regelfall die Fälle, wo die Leute eine echte Vertrauensstellung haben. Ich habe den ganzen Stapel drin, das sind im Regelfall alles Kassierkräfte. Sie finden in den wenigsten Fällen irgendwelche Lagerkräfte oder andere Kräfte, sondern das sind Mitarbeiter, die Vertrauensstellungen ausüben, wo es wirklich darauf ankommt, dass das Geld, was der Arbeitgeber den Mitarbeitern anvertraut, und Ware, die anvertraut wird, sorgfältig behandelt wird. Wir reden immer von Bagatelldelikten. Vielleicht müsste man mit diesem Begriff aufräumen. Oftmals ist es kein Bagatelldelikt, sondern es geht darum, dass in einer ganzen Reihe von Verfehlungen dann die letzte Verfehlung aufgedeckt wird. Wir haben beispielsweise Fälle, da wurde immer wieder festgestellt, hier wird mit Leergut manipuliert. Übrigens eine Straftat, die dank Herrn Trittin eine sehr

große Verbreitung gefunden hat, weil Leergut jetzt ein Wertstoff ist.

Dann ist der Arbeitgeber einmal so weit, dass er sich gezwungen sieht anzuschauen, an welcher Kasse es eigentlich Unregelmäßigkeiten gibt. Mit Pfandbons kann man sehr schnell herausfinden, wann wo manipuliert wird. Wird ein Mitarbeiter dann erwischt, hat man einen Fall, der vielleicht nur fünf bis zehn Euro betrifft. Es lässt sich dann schnell nachvollziehen, dass andere Delikte sehr wahrscheinlich auch von diesem Mitarbeiter begangen wurden (in dem Fall eher ein Verdacht, aber sehr wahrscheinlich). Sie haben dann Fälle, um hier einige zu nennen und zu klären, worüber wir reden: Etwa eine Kassiererin, die verschiedene Kunden einfach beschenkt hat. Wenn dort Kinder an die Kasse kamen, dann hat sie in den Süßigkeitenständer gegriffen und Überraschungseier verschenkt oder halt ein Päckchen Zigaretten. Oder ein Mitarbeiter, der, wenn er mittags Hunger hatte, zugriff und sich eine Tüte Chips genommen hat. Wir haben dann hier irgendwo einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, die hat sich abends die Rosen aus der Deko mitgenommen mit dem Hinweis, die wären ja so oder so verblüht – wobei die gerade frisch angeliefert waren. Wir haben Mitarbeiter, die bedienen sich an Abgeschriebenem, an Retouren usw. Ich will wirklich einmal mit dem Begriff „Bagatelldelikt“ aufräumen. Hier geht es im Regelfall nicht um Bagatelldelikte, sondern oft stellt der Arbeitgeber irgendwann einmal fest, dass etwas nicht stimmt. Dann geht er der Sache auf den Grund. Kein Arbeitgeber – ich sage dies einmal ganz bewusst – würde seine Arbeitszeit dafür verschwenden, wenn er einmalig feststellt, dass ein Euro oder 1,30 Euro gestohlen worden sind. Kein Arbeitgeber würde sich dann der Mühe unterziehen, das nachzuverfolgen und dann noch einen Kündigungsschutzprozess in Kauf zu nehmen, der seinen Ruf schädigt. Das macht er nur dann, wenn er weiß, an der Sache ist etwas dran und das Ganze hat auch eine erhebliche Dimension. Von daher reden wir hier nicht von Bagatelldelikten, sondern allenfalls über Delikte, die dann oftmals aufgrund einer Bagatelle oder andersherum gesagt, vielleicht einer kleinen Ungeschicklichkeit der Mitarbeiterin auch aufgedeckt werden.

Abgeordneter Kober (FDP): Eine kurze Nachfrage an Sie, Herr Jöris. Würde das nicht zur Folge haben, dass die Arbeitgeber sich gezwungen sehen würden, zunehmend Kontrollmechanismen technischer Art einzusetzen oder durch bestimmte Arbeitsprozesse und Arbeitsabläufe, die zu einer starken Kontrolle führen würden und letztlich zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas vor Ort?

Sachverständiger Jöris (Handelsverband Deutschland): Natürlich, das wäre der Punkt. Es bliebe gar nichts anderes übrig. Wenn man davon ausgehen kann, dass mir beim ersten Delikt nicht viel mehr passieren kann als eine Abmahnung, dann wären sicherlich die Schäden, die wir haben, noch weitaus größer. Wir haben im Einzelhandel etwa eine Milliarde Euro Schaden in jedem Jahr durch Inventurdifferenzen alleine durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Diese Zahl würde sich dann noch beträchtlich erhöhen. Das heißt, dort könnte man nur dagegen halten durch Technik oder eine Kultur des Misstrauens. Eigentlich sind wir etwas anders gestrickt. Fast jeder hat mal irgendwann die zehn Gebote gelernt. Eines dieser Gebote lautet: Du sollst nicht stehlen. Ein anderes: Du sollst keine Unwahrheit sagen. Ich sage, wenn man mit zweien dieser Gebote schon auf Kriegs-

fuß steht, dann spricht einiges dafür, dass es mit dem Vertrauen nicht so weit her ist.

Abgeordneter Kober (FDP): Dann würde ich gerne eine Frage an Frau Perreng vom Deutschen Gewerkschaftsbund stellen. Wenn Sie die Antworten von Herrn Jöris hören – gerade die letzte zum Thema zusätzliche Kontrollmechanismen vonseiten der Arbeitgeber. Würden Sie nicht auch im Sinne Ihrer Mitglieder befürchten, dass es zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas kommen könnte durch eine Kultur des Misstrauens, wie es Herr Jöris genannt hat?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Mir fehlt ein bisschen der Zugang zu diesen Aussagen, wenn ich gleichzeitig die Diskussion um eine Änderung des Datenschutzes erlebe. Der wird von Arbeitgeberseite dahingehend sehr intensiv betrieben, dass immer mehr Datenermittlung und immer mehr Überwachung möglich sein soll. Da ist eine gewisse Widersprüchlichkeit, zu dem, was hier gerade geäußert worden ist. Bereits jetzt werden massenhaft Überwachungen und Überprüfungen von Beschäftigten durchgeführt. Das soll gesetzlich legitimiert werden. Das wird also nicht dadurch ausgelöst, dass man jetzt möglicherweise eine Abmahnung bei geringwertigen Eigentumsdelikten gesetzlich regeln will. Die Fälle, die hier aufgezählt worden sind, haben mich darin bestärkt, zu sagen, hier muss eine gesetzliche Regelung her. Denn das waren alles Fälle, die sich in diesem – für mich kaum nachvollziehbaren – Segment bewegen. Jemanden sofort fristlos zu kündigen, weil er einem Kind ein Überraschungsei gegeben hat, ist für mich nicht nachvollziehbar. Für mich ist es auch nicht nachvollziehbar, jemandem sofort und fristlos zu kündigen, der Sachen mitnimmt, die er für abgeschrieben hält. Da ist ein Wertungswiderspruch, den ich einfach nicht nachvollziehen kann. Abschließend, ich glaube an dieser Veränderung des Verhaltens und des Betriebsklimas, haben die Arbeitgeber einen ganz hohen Maß an Verantwortung und ein hohes Maß der Beeinflussung. Die Möglichkeit, ein gutes Betriebsklima wieder herzustellen, können Sie sehr leicht machen, indem Sie nicht alle Beschäftigten unter einen Generalverdacht stellen, wie das im Moment gemacht wird.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich möchte gerne Herrn Hopmann fragen: Bei mir kam jetzt aus der Diskussion so ein Stückchen Misstrauen oder Unterstellung in Richtung Arbeitnehmer an. Ich kann auch an dem anknüpfen, was die Kollegin vom DGB eben gesagt hat. Ich weiß, dass in dem Urteil über Emmely nicht gesprochen wurde über Verdachtskündigungen. Mich würde aber an der Stelle Ihre Position dazu interessieren und was passieren müsste. Und das andere ist in dem Zusammenhang, mein Eindruck ist oftmals aus der Praxis, wenn so Sachen im Betrieb passieren, dann hat das damit etwas zu tun, weil es keine klaren Anweisungen gibt, was man darf und was man nicht darf, und plötzlich einer um die Ecke kommt, das dürfte man eigentlich nicht, weil es ist Diebstahl, deswegen wird gekündigt. Würden Sie dazu bitte noch einmal Stellung nehmen?

Sachverständiger Hopmann: Zunächst einmal zur Verdachtskündigung im Fall „Emmely. Die erste Instanz hatte auf der Grundlage eines Verdachts entschieden. Für die zweite Instanz stand fest, dass Emmely die Bons einlöste. Damit kam es der zweiten Instanz nicht mehr darauf an, dass Emmely nur aufgrund eines Verdachts gekündigt wurde. Dass die Gerichte eine Verdachtskündigung ohne weiteres

wie eine Tatkündigung behandeln können, ist eine zusätzliche Einladung an Arbeitgeber, Verdachtskündigungen auszusprechen. Ich bin allerdings weiter davon überzeugt, dass Emmely die Bons nicht einlöste. Eine andere Beweiswürdigung wäre möglich gewesen und dann hätten die bewiesenen Tatsachen nicht einmal für eine Verdachtskündigung gereicht. Aber das Bundesarbeitsgericht hat nicht die Möglichkeit, da eine andere Wertung vorzunehmen, sondern ist an die Beweiswürdigung der Landesarbeitsgerichte gebunden. Aber, Sie haben gefragt: Wie ist das nun mit der Verdachtskündigung? In der ersten Instanz hat diese Frage ja auch eine große Rolle gespielt und auch in der ganzen öffentlichen Diskussion hat die Frage der Verdachtskündigung eine ganz erhebliche Rolle gespielt, gerade weil eben zunächst einmal der Verdacht im Raum stand und auch die Kündigung aufgrund eines Verdachtes ausgesprochen wurde – und das bei zwei herrenlosen Bons und einer Vertragsverletzung mit einem wirtschaftlichen Schaden von 1,30 Euro. Zunächst einmal bin ich erstaunt, wie nonchalant die Verdachtskündigung hier behandelt wird. Das Bundesverfassungsgericht und das Bundesarbeitsgericht sagen, eine Verdachtskündigung enthält immer die Möglichkeit, dass jemandem gekündigt wird, obwohl er es gar nicht gemacht hat. Trotzdem soll das Gericht die Kündigung für wirksam erklären dürfen. Dann trifft es einen Unschuldigen, weil das Gericht den Verdacht hat ausreichen lassen. Die Verdachtskündigung, auch wenn der Verdacht noch so dringend ist, enthält immer diese Möglichkeit. Sonst stünde die Tat ja fest für das Gericht. Dann wäre es aber nicht mehr eine gerichtliche Entscheidung aufgrund eines Verdachts. Über diese Möglichkeit, dass das Gericht aufgrund nur eines Verdachts die Kündigung eines Unschuldigen billigt, darf man nicht hinweggehen. Das ist der eine Punkt. Und das ist ein Grund, warum ich gegen die Verdachtskündigung bin. Wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens kündigt, dann soll er die Kündigungsgründe schon in vollem Umfang beweisen müssen.

Und der andere Punkt ist der: Die Beweislast kehrt sich eben doch um. Der Arbeitgeber muss ja nur die Tatsachen beweisen, auf die er seinen dringenden Verdacht stützt. In dem Moment hat der Gekündigte, der sich zu Unrecht verdächtigt sieht, nur eine Chance: Er muss das Gegenteil beweisen. Er muss beweisen, es ist so und so und so gelaufen; er muss wenigstens beweisen, dass es weder ausgeschlossen noch abwegig ist, dass es so und so und so gelaufen sein könnte, und deswegen der Verdacht zumindest nicht dringend ist. Und das ist in solchen Fällen extrem schwierig. Und das ist das Problem. Das meine ich mit Umkehr der Beweislast: Der Arbeitgeber muss nur die Tatsachen für einen dringenden Verdacht beweisen. Und dann muss der Gekündigte den Gegenbeweis führen: Dass er nicht getan hat, was ihm vorgeworfen wird, bzw. dass das nicht sehr wahrscheinlich ist. Für den Anwalt ist und bleibt das größte Problem der Verdachtskündigung diese Beweislastumkehr. Denn er ist überzeugt: Seine Mandantin war es nicht. Und diese Möglichkeit kann selbst vom Gericht nicht ausgeschlossen werden. Und trotzdem verliert der Gekündigte seine Kündigungsschutzklage.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Prof. Dr. Dörre: Können Sie uns etwas zwischen dem Zusammenspiel der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und den Fällen von Bagatellkündigungen und Verdachtskündigungen sagen?

Sachverständiger Prof. Dr. Dörre: Ich bin ziemlich sicher, dass vieles, was jetzt an Rechtsexpertise geboten worden ist, wenn Sie in der Arbeitswelt selbst nachfragen würden, gar nicht verstanden würde. Wir haben es damit zu tun, dass sich ein Sektor an prekären Beschäftigungsverhältnissen ausbildet, in welchem die normalen Standards eben nicht mehr gelten. Kollegen aus Erlangen sprechen davon, dass in diesem Sektor Repression gegen Angst getauscht wird. Es entsteht eine Drucksituation in unsicheren Arbeitsverhältnissen. Man kann ja mal anfangen beim Einzelhandel. Die Shop-in-Shop-Konzepte, das waren Vorreiterkonzepte, wo Kassiererinnen eben damit rechnen mussten, dass sie von einem Tag auf den anderen, obwohl sie am gleichen Arbeitsplatz arbeiten, ein Drittel weniger verdienen. Das ist eine Tendenz, die systematisch Misstrauen erzeugt in der Arbeitswelt. Das erklärt auch, warum diese Bagatellkündigungen, wenn sie in die Öffentlichkeit gekommen sind, eine solche Resonanz ausgelöst haben. Das eigentliche Erklärungsbedürftige ist nicht, ob es Sonderfälle sind oder nicht. Sondern das eigentliche Erklärungsbedürftige ist, warum es eine solch gewaltige Resonanz erzeugt hat. Und das hat mit tiefgreifenden Strukturveränderungen in der Arbeitswelt zu tun, weil eben viele glauben, zumindest indirekt von solchen Urteilen betroffen zu sein.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Dass Abmahnung einer Kündigung vorausgehen muss, das findet sich ja sowohl im Antrag der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN als auch im Gesetzentwurf der SPD. Ich möchte Sie gerne fragen, inwieweit diese Einschränkung es den Arbeitsgerichten ermöglicht, die ihre bisherige Rechtsprechung für richtig erachten, an dieser dann auch in Zukunft unverändert festzuhalten.

Sachverständiger Hopmann: Gerade die Stellungnahmen, die ich heute gehört habe, bestätigen mir, dass die große Gefahr besteht, dass die Gerichte weitermachen wie bisher und dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu „Emmely“ nicht in dem Umfang zu einer Umsteuerung führt, wie es notwendig wäre. Insofern ist es extrem wichtig, dass hier eine gesetzliche Regelung ohne Ausnahmen gefunden wird, so dass sich die Gerichte nicht wieder auf die Ausnahmen beziehen können und – mit nur marginalen Änderungen – alles so weitermachen, wie es bisher gewesen ist.

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich teile diese Befürchtung nicht ganz. Ich meine, dass es einfach angemessen und auch dogmatisch richtig ist, es bei dieser Einschränkung zu belassen, wenn man eine solche gesetzliche Regelung will. Es kann Fälle geben, in denen eine Abmahnung vorher unangemessen wäre. Wenn ich die Einschränkung nicht ins Gesetz schreibe, dann ist es immer so, dass eine Abmahnung ausgesprochen werden muss, und das kann eben zu unangemessenen Ergebnissen führen. Ich glaube, das Signal einer solchen eingeschränkten gesetzlichen Regelung wäre schon sehr deutlich, und ich glaube nicht, dass die Gerichte an ihrer bisherigen Rechtsprechung festhalten würden.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich richte meine Fragen an Prof. Dörre. Ich knüpfe noch einmal an Ihre vorigen Ausführungen an. Bei Bagatellkündigungen wird immer mit dem zerstörten Vertrauensverhältnis argumentiert. Ich frage noch einmal konkret nach, ob man heute noch angesichts des Wandels in der Erwerbsarbeit, aber auch angesichts dieser Skandale im

Beschäftigtendatenschutz unterstellen kann, dass es ein generelles besonderes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt?

Sachverständiger Prof. Dr. Dörre: Ich würde das mit einem knappen „Nein“ beantworten. Das hängt damit zusammen, dass jeder Vertrag, auch der Arbeitsvertrag, unvollständig ist. Vertrauen ist eine zentrale Ressource, um das Unbestimmte zu regulieren. Das können Sie aber im Sinne von High-Trust-Relations, also hochwertigen Vertrauensbeziehungen, nur gestalten, wenn das auf Wechselseitigkeit und Langfristigkeit beruht. Das ist eben häufig nicht mehr der Fall. Wenn Sie diese Bagatellkündigungen nehmen: Würden wirklich Vertrauensbeziehungen existieren, dann würde ein Arbeitgeber, der in vielen Fällen will, dass sich der Arbeitnehmer nicht nur sklavisch an den Arbeitsvertrag hält, sondern auch einmal eine halbe Stunde länger macht, seinen Arbeitsplatz aufräumt usw., eher ein Auge zudrücken. Diese Reaktion, die man jetzt hat, auch die Reaktion, pauschal zu unterstellen, eine Korrektur bei den Rechtsverhältnissen würde zu einem Dammbruch führen. Das ist schon Ausdruck höchsten Misstrauens.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Prof. Dörre. Ich bleibe noch einmal beim Vertrauensverhältnis. Was berechtigt zu der Annahme, das Vertrauensverhältnis sei durch einen Bagatelldelikt unwiederbringlich zerstört? Kann Vertrauen nicht wiederhergestellt werden? Wird Vertrauen hier womöglich sehr einseitig und realitätsfern verstanden? In der Stellungnahme des Handelsverbandes wird zudem argumentiert, dass ein einmal aufgedeckter Verstoß gegen Eigentumsinteressen ein Beleg sei für vorherige und zukünftige Delikte nach dem Motto: Wer einmal etwas macht, der macht es bestimmt wieder und hat es eh schon die ganze Zeit gemacht. Ist dieses Argument logisch, ist es gerecht und verträgt es sich mit der Annahme eines besonderen Vertrauensverhältnisses?

Sachverständiger Prof. Dr. Dörre: Ich bin ja Soziologe und deshalb kein Experte für Rechtsbeziehungen, aber ein Experte für Vertrauensbeziehungen. Das ist sozusagen Gegenstand der Soziologie. Da kann ich nur sagen, dass das, wie dort argumentiert wird, diametral einem Vertrauensbegriff entgegenläuft, wie wir ihn fassen würden. Wenn sie bei einer Bagatelle sofort mit einer rechtlichen Aktion agieren, dann können Vertrauensbeziehungen eigentlich gar nicht existieren. Und wenn sie sagen, dass eine Abmahnung statt einer Kündigung bei einer Tüte Chips schon einen Dammbruch auslösen würde, dann ist das Ausdruck tiefsten Misstrauens. Und es drückt genau das aus, was wir in unseren empirischen Untersuchungen über Entwicklung in der Arbeitswelt feststellen. Wir stellen einen Trend fest von High-Trust-Relations zu Low-Trust-Relations. Da wird die Integration, die Herstellung von Vertrauen durch faire Arbeitsbedingungen, gute Löhne usw. zum Beispiel durch elektronische Kontrolle ersetzt. Das ist gar nichts, was erst droht, sondern es gibt eine ganze Reihe von Kündigungen bzw. von Skandalen, die genau das beleuchten.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Herrn Prof. Dörre. Gibt es Ihrer Erfahrung nach Belege dafür, dass Bagatelldelikte als Vorwand verwendet werden, um unliebsame, beispielsweise gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte loszuwerden? Gibt es also objektive Anzeichen von Missbrauch bei Bagatellkündigungen?

Sachverständiger Prof. Dr. Dörre: Das lässt sich im Einzelfall schwer nachweisen, aber ich mache auf zwei Sachverhalte aufmerksam: Erstens können Sie inzwischen Anwälte mieten, die Ihnen versprechen, dass, wenn es darum geht, Interessensvertreter loszuwerden, sie schon etwas finden werden. Ich könnte auch Namen nennen, wenn das gewünscht wird. Und zweitens berate ich selbst Menschen, die Betriebsräte gründen wollen. Für die ist natürlich die Abwägung, welches Risiko sie eingehen können und welches nicht - die weiten sich aus auf die Betriebe und die Zone ohne Interessenvertretung - außerordentlich problematisch. Ich kann nur sagen, solche Urteile, wie im Falle Emmely, erzeugen in diesem Punkt eine verheerende Wirkung, weil die Menschen sich nicht ausreichend geschützt fühlen, wenn es um die Wahrnehmung ihrer ureigensten Rechte geht.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde jetzt Herrn Klueß noch fragen. Mehrfach wird in Stellungnahmen davon gesprochen, dass eine Abmahnungspflicht ein Freischuss wäre. Ich muss gestehen, das irritiert mich. Können Sie einmal ganz kurz die grundsätzliche Bedeutung und die Folgen einer Abmahnung erläutern?

Sachverständiger Klueß: Ich glaube, das geht in einer Minute nicht so ganz. Eine Abmahnung hat eine Rügefunktion und die Hinweisfunktion, wenn man sein Verhalten weiter fortsetzt, dann ist mit der entsprechenden Kündigung, außerordentlich oder ordentlich, zu rechnen. Diese Funktion hat die Abmahnung. Die Frage von der Rechtsprechung war immer nur, ist die Abmahnung entbehrlich? Im Regelfall wird gesagt, gerade für die Prognose brauchen wir sie. Das, was das LAG Düsseldorf damals bei der Bienenstichtentscheidung gemacht hat, war dogmatisch völlig korrekt. Damals wurde gesagt, im Vertrauensverhältnis braucht man keine Abmahnung. Das ist inzwischen aber längst überholt. Wir brauchen auch im Vertrauensverhältnis prinzipiell eine Abmahnung. Dann ist nur die Frage, braucht man sie bei diesen konkreten Delikten oder sind die Delikte so gravierend, dass man sie nicht mehr braucht?

Vorsitzende Kipping: Danke schön, dass Sie das sogar in 40 Sekunden geschafft haben. Wir treten jetzt ein in die freie Runde. Dafür liegen schon einige Wortmeldungen vor. Damit möglichst alle drankommen, bitte ich darum, dass man sich jeweils auf eine Frage an einen Sachverständigen konzentriert. Als Erste hatte sich Frau Kramme gemeldet, danach Herr Neskovic.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Fragestellung geht nochmals an Herrn Klueß. Wir nehmen mit diesem Gesetzentwurf im Prinzip zwei Dinge vor. Wir sagen einerseits, bei Bagatelldelikten soll es bei Abmahnung eine Umkehrung des Regelausnahmeverhältnisses geben, im Prinzip immer die Abmahnung, ausnahmsweise aber keine. Und die zweite Geschichte, die wir vornehmen, wir setzen auch keine Wertgrenzen, sondern sagen: Nicht ins Gewicht fällt der wirtschaftliche Wert, der dahinter steht. Halten Sie die Vorgehensweise für sachgerecht?

Sachverständiger Klueß: Ich muss einräumen, in meinem ersten Artikel, den ich geschrieben habe, habe ich mich eher in Richtung Wertgrenze ausgesprochen, weil mir - ich muss gestehen - nicht groß etwas anderes einfiel, als das so ähnlich zu machen wie die Verwaltungsgerichte. Erstens muss man es nicht so machen. Es ist wahrscheinlich auch wirklich

ein völlig falsches Signal. Da finde ich die Argumente von Arbeitgeberseite durchaus richtig. Käme man dahin zu sagen, es gäbe eine starre Wertgrenze, würde das auf großes Unverständnis stoßen. Das muss ich wirklich einräumen, dafür habe mich später auch nicht mehr ausgesprochen. Das Regelausnahmeverhältnis halte ich eigentlich auch eher für richtig. Als Richter ist man - glaube ich - sowieso vorsichtiger und ist dankbarer, dass nicht starre Regeln formuliert werden - das muss ich auch einräumen -, sondern ein Schlupfloch bleibt wie „in der Regel“. Dann hat man immer noch die Möglichkeit zu sagen, diesmal schlägt es doch eindeutig in eine Richtung aus, es muss auf jeden Fall diesmal doch reichen, auch wenn der Wert gering ist. Es würde mit Sicherheit eine Umkehrung des Regelausnahmeverhältnisses bedeuten. Davon würde ich ausgehen, wenn der Gesetzentwurf so durchkäme.

Abgeordneter Neskovic (DIE LINKE.): Ich möchte daran unmittelbar anknüpfen. Als ehemaliger Richter habe ich auch dafür Interesse. Aber hier ist es so, dass das eigentlich die geltende Rechtslage ist, wenn man den § 314 Absatz 2 nimmt, der beim Dauerschuldverhältnis die Abmahnung regelmäßig im Rahmen des § 323 Absatz 2 vorsieht. Dies ist ein Ausnahmeprinzip, dass unter besonderen Umständen auf eine Abmahnung verzichtet werden kann. Ist denn dies wirklich ein Fortschritt oder wäre nicht die Entscheidung, die wir wahrscheinlich übereinstimmend beanstanden, auch genauso möglich, weil mit der Fiktion des zerstörten Vertrauens der Ausnahmefall jederzeit begründet werden kann?

Sachverständiger Klueß: Ich bin eigentlich eher, auch nach der Emmely-Entscheidung des BAG, optimistisch, dass die Rechtsprechung das schon so umsetzen wird, wie es da angedeutet wird. Ich bin jetzt 20 Jahre Richter, man kann sich täuschen, aber eigentlich, wenn solche Vorgaben auch höchstrichterlich kommen, muss man erst einmal sehen, was drinstehen wird. Aber die ganze Presseerklärung und auch bei Berücksichtigung dessen, was vorausgegangen war, all dies spricht doch dafür, dass es einen Rechtsschwenk jetzt gab. Damit hatte kein Mensch gerechnet, ich nicht und viele andere auch nicht. Insofern kommen doch deutlich andere Signale, als das BAG sie noch mit der Entscheidung zu den 63 Alkohol-Minifläschchen gegeben hatte, wo sie gesagt haben, selbst bei wertlosen Sachen hätte der Arbeitnehmer in seine Überlegungen einbeziehen müssen, dass diese verschenkbar sind an caritative Organisationen. Da ist man doch ein bisschen fassungslos. Ich glaube eigentlich schon und hoffe, dass es auch mit der BAG-Rechtsprechung, je nachdem, wie deutlich diese formuliert wird, eher ein Schwenk gibt zu mehr Nachdenken als bisher.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich möchte nochmals Prof. Dr. Dörre aus der Runde heraus fragen. Es stellt sich für mich jetzt die Frage, dass immer wieder betont wird, auch zum Beispiel in der Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden und dass es immer eine differenzierte Interessensabwägung gibt. Jetzt hat Herr Klueß aber in seiner Stellungnahme das Beispiel mit dem Geschäftsführer gebracht, der eine Putzfrau - glaube ich - angestellt hatte. Hier war kein Grund für eine Kündigung mit der Begründung, mit solchen Leistungen in der Industrie wird auch sonst nicht so kleinlich verfahren. Jetzt ist für mich die Frage: Gibt es wirklich gleiche Maßstäbe? Wenn nein, was hat so ein Nebeneinander für gesellschaftliche Auswirkungen auf die Menschen?

Sachverständiger Prof. Dr. Dörre: Ich muss gestehen, ich habe im ersten Moment auch schon überlegt, ob ich jetzt einen Kugelschreiber aus dem Büro mitgenommen habe und ob ich vielleicht den Dienstcomputer benutze, um eine DVD zu sehen. Das ist ein Grenzbereich. Da wird es außerordentlich problematisch. Wenn Sie so ungleiche Rechtsverhältnisse haben - das ist schon angeklungen mit dem Beispiel Beamte, und sie auf der anderen Seite aber Arbeitnehmer haben, die in der Regel, wenn sie in prekären Verhältnissen sind, sowieso schon geringere Partizipationsmöglichkeiten haben, geringeres gesellschaftliches Ansehen usw. und die Angst haben, Angst, ihre basalen Rechte wahrzunehmen - dann ist jeder Eindruck, es reicht der Eindruck der Rechtsungleichheit, natürlich verheerend, weil er zu Duckmäusertum führt und dazu, dass man seine Rechte nicht mehr wahrnimmt.

Vorsitzende Kipping: Herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende der freien Runde angelangt und konkret heißt das, am Ende der Anhörung zu diesem Thema. Die Vorlagen werden dann weiter im Ausschuss beraten werden, insofern wird das Thema unseres Ausschusses erhalten bleiben. Vielen Dank auch an die Sachverständigen, dass sie da waren. Ihnen einen schönen Tag. Wir fahren fort mit einer weiteren Anhörung um 13.30 Uhr zum Thema Leiharbeit.

Sitzungsende 13.05 Uhr

Sprechregister

Birkwald, Matthias W. 349
Boudon, Dr. Ulrich (Bundesrechtsanwaltskammer) 343
Brehmer, Heike 344
Connemann, Gitta 345
Dörre, Prof. Dr. Klaus 349, 350, 351
Hiller-Ohm, Gabriele 346
Hopmann, Benedikt 348, 349
Jöris, Heribert (Handelsverband Deutschland) 343, 347
Juratovic, Josip 345, 346
Kipping, Katja 342, 347, 350, 351
Klueß, Achim 345, 346, 350
Kober, Pascal 347, 348
Kramme, Anette 345, 350
Krüger-Leißner, Angelika 346
Lange, Ulrich 343
Lehrieder, Paul 344
Müller-Gemmeke, Beate 349, 350
Neskovic, Wolfgang 350
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund) 348, 349
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund) 345, 346
Schiewerling, Karl 342
Thüsing, Prof. Dr. Gregor (Universität Bonn) 342, 344
Vetter, Joachim (Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit) 342, 344, 345
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 343
Zimmermann, Sabine 348