

Das manipulierbare Vertrauen

Drei Kiwi-Früchte, ein Stück Bienenstichkuchen oder 100 000 Euro unterschlagen – macht das einen Unterschied? Nein, sagen viele Arbeitsgerichte; wer sich am Eigentum des Arbeitgebers vergreift, hat im Betrieb grundsätzlich nichts mehr zu suchen. BAG-Präsidentin Schmidt hat dies in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung am 29.12.2009 bestätigt: „Jeder frage sich mal, wie viel er sich aus der eigenen Tasche nehmen lassen würde, bevor er reagiert.“ Das Vertrauen sei in solchen Fällen irreparabel zerstört; hierin liege der entscheidende Grund für die Kündigung. Vereinzelte Ausnahmen bestätigen die Regel.

Vertrauen ist eine höchst subjektive Sache. Viele Chefs werden wegen der Kiwifrüchte oder dem Bienenstich mit dem betroffenen Arbeitnehmer reden und darauf setzen, dass sich das nicht wiederholen wird. Andere werden „unglaublich enttäuscht“ sein und einen Schlussstrich unter das Arbeitsverhältnis ziehen wollen. Kann es darauf wirklich ankommen? Nein, die Arbeitsgerichte befragen den Arbeitgeber nicht zu seinen Gefühlen. Sie gehen unbewusst von einer Art „Standardarbeitgeber“ aus, und der ist reichlich unerbittlich. Er reagiert sogleich, wenn ihm jemand in die Tasche greift, und zwar mit einem Hinauswurf.

Nur: der Vergleich mit dem Taschendieb hinkt vorne und hinten. Betroffen ist fast immer nicht eine Einzelperson, sondern ein Konzern wie Rewe, Lidl oder Aldi, dem solche Dinge nicht wehtun, der von vorne herein einen gewissen „Schwund“ in seiner Kalkulation berücksichtigt. Und es geht auch nicht darum, überhaupt nicht zu reagieren, gewissermaßen hilflos zuzusehen, wie Sachen abhanden kommen. In Wirklichkeit gibt es die simple Alternative „Kündigung“ oder „Schwamm drüber“ nicht: Der Arbeitnehmer kann abgemahnt werden. Nur im Wiederholungsfalle ist er dann definitiv dran. Eine solche mittlere Lösung fällt in der öffentlichen Diskussion häufig unter den Tisch – mich stört das. Es wäre so einfach, sie sogar im Gedankengebäude der meisten Arbeitsgerichte unterzubringen: Soll man nicht dem Einzelnen die Chance geben, das verlorene Vertrauen wiederherzustellen?

Doch mich stört noch etwas ganz anderes. In keinem der bekannteren Fälle ging es um einen „Leistungsträger“ in wichtiger Funktion. Betroffen waren Kolleginnen und Kollegen mit Standardtätigkeiten, häufig auch solche mit langer Betriebszugehörigkeit. Eine junge Ersatzkraft zu gewinnen – kein Problem. Ist es da nicht schön, wenn man als Arbeitgeber das verlorene Vertrauen ins Feld führen kann?

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 2/2010 S. 3