

Verbesserter Schutz bei Bagatellkündigungen

Frikadellen und andere Bagatellen können künftig nicht mehr so schnell zur fristlosen Kündigung führen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit dem Fall „Emmely“ seine Rechtsprechung korrigiert, die bisher in den meisten Fällen auf „Wer klagt fliegt“ verkürzt war. Die Öffentlichkeit war zu Recht empört, als eine Serie aufsehenerregender Kündigungen bekannt wurde. Ob bei Kassenbons oder Maultaschen – der Schaden war oft gering. Häufig drängte sich der Verdacht auf, dass die Verstöße als Vorwand dienten, um unliebsame Angestellte loszuwerden. Zu Recht geht das BAG davon aus, dass bei einer langjährigen, störungsfreien Beschäftigung das Vertrauenskapital nicht ohne Weiteres durch ein geringfügiges Vermögensdelikt aufgebraucht wird.

Auch wenn die Rechtslage nach dem Urteil klar ist, schafft eine gesetzliche Regelung mehr Transparenz. Die SPD-Bundestagsfraktion hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, der für verbesserten Kündigungsschutz bei Bagatelldelikten sorgen soll. Ziel ist es, den Automatismus zwischen Eigentumsdelikt und Kündigung bei geringem wirtschaftlichen Schaden zu unterbrechen. Deshalb schreiben wir das Erfordernis einer Abmahnung fest, die „in der Regel“ ausgesprochen werden muss. Erst muss abgemahnt werden, im Wiederholungsfall kann gekündigt werden. Die betroffenen Arbeitnehmer/Innen bekämen so eine zweite Chance.



Uns geht es nicht darum, Fehlverhalten zu verharmlosen. Unternehmen müssen auch vor kleineren Eigentumsdelikten geschützt werden. Die sofortige Entlassung ist aber oft unverhältnismäßig.

Arbeitnehmerschutz durch Entsenderichtlinie verbessern

Die SPD-Bundestagsfraktion stellt an eine soziale Revision der Entsenderichtlinie die Forderung, den Grundsatz „Gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort!“ umzusetzen. Nur so kann ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen entstehen, der nicht auf Lohndumping basiert.

Der Minimalcharakter der Richtlinie muss wieder hergestellt werden. Gesetzliche und tarifvertragliche Standards dürfen nicht durch die Entsenderichtlinie verhindert werden. Die Richtlinie regelt, ob und unter welchen Bedingungen bei entsandten Beschäftigten die Vorschriften des Ziellandes Vorrang vor den Regelungen zu Entlohnung und den Arbeitsbedingungen im Herkunftsland haben. Durch Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) wurde die Entsenderichtlinie zur „Maximalrichtlinie“ erhoben. Danach darf ein bestimmtes Schutzniveau für entsandte Beschäftigte über das der Mitgliedstaaten nicht hinausgehen. Grundfreiheiten des Binnenmarktes, wie die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit, wurden über zentrale soziale Grundrechte, wie Tarifautonomie und Streikrecht, gestellt. Um dieser Uminterpretation entgegenzuwirken, ist es notwendig, die Richtlinie zu revidieren und zurück zu ihren ursprünglichen Zielen zu bringen. In Deutschland wurde die Entsenderichtlinie mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz umgesetzt. Bisher existieren nur in wenigen Branchen allgemeinverbindliche Tarifverträge. In den meisten Branchen sind damit keine Standards festgelegt, die auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gültig sind.