



Der Direktor des Arbeitsgerichts Siegburg

- Die Pressedezernentin -

Datum: 02.08.2022

Pressemitteilung 5/2022

Fristlose Kündigung wegen unterschlagener Trinkgelder

Behält ein Arbeitnehmer Trinkgelder für sich, die zur Verteilung auf alle Mitarbeiter bestimmt sind, begeht er dadurch eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist dann gerechtfertigt.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 7 Jahren als Kfz-Technikmeister beschäftigt. Im Betrieb wurden größere Trinkgeldbeträge vereinnahmt, wenn Schrotthändler entsorgtes Material abholten und dies durch Zahlung in die Trinkgeldkasse vergüteten. Ein Schrotthändler übergab dem Kläger am 14.01.2022 einen Betrag von 235 € für die Trinkgeldkasse. Dieser legte davon 70 € in die Kasse und behielt 165 €. Als die Beklagte hiervon Kenntnis erlangte, kündigte sie dem Kläger mit Schreiben vom 28.01.2022 fristlos. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 14.07.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund lag nach Auffassung der Kammer darin, dass der Kläger zu Unrecht 165 € für sich einbehalten und nicht in die Trinkgeldkasse abgeführt und somit seinen Kollegen vorenthalten habe. Dies stelle eine ganz erhebliche Pflichtverletzung dar. Die Einlassungen des Klägers im Prozess glaubte ihm die Kammer nicht. Der Kläger behauptete im Kammertermin, er habe die 165 € für den Verkauf einer Metallwerkbank erhalten. Der Kläger habe aber weder den Typ der vermeintlich verkauften Werkbank benennen, noch dem Gericht sagen können, wie schwer die Werkbank ungefähr gewesen sei. Erst nachdem er durch das Gericht darauf aufmerksam gemacht wurde, dass sein Sachvortrag nicht glaubhaft sei, da bei einem derzeitigen Metallschrottpreis von circa 27 Cent pro Kilogramm die Metallwerkbank über 600 Kilo gewogen haben müsste, änderte der Kläger seine Einlassung „tröpfchenweise“ und behauptete, auch andere Dinge veräußert zu haben. Das Gericht wertete dies als Schutzbehauptungen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 5 Ca 413/22 vom 14.07.2022.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens (5 Ca 413/22) aufgerufen werden.

Dr. Dorothea Roebbers
Pressedezernentin des Arbeitsgerichts Siegburg