

Bin ich kriminell?



Projektbericht zur
Fiddling-Kampagne
im Seminar „Public
Criminology“ der
Universität Hamburg

Annika J. Höppner, Stefanie Michels,
Michael Dommel, Sabina Remus
Universität Hamburg – WS 2010/11
Public Criminology
Leitung: Christian Wickert, M. A.
15.01.2011

Inhaltsverzeichnis

1. Fiddling – ein ubiquitäres Gesellschaftsphänomen	3
2. Fiddling – Ein Erklärungsansatz aus der Literatur.....	5
3. Ausgewählte Fälle und Gerichtsurteile.....	7
3.1. Der Fall Emmely: Kündigung wegen Einlösen von Pfandbons.....	7
3.2. Kündigung wegen „Stromklaus“	9
3.3. Kündigung wegen der Mitnahme sechs übrig gebliebener Maultaschen.....	9
3.4. Kündigungsversuch wegen drei verschenkter Schrauben.....	10
4. Umsetzung des Projekts	11
Quellenverzeichnis.....	15
Abbildungen.....	16

1. *Fiddling* – ein ubiquitäres Gesellschaftsphänomen

Einen Kugelschreiber aus dem Büro mitzunehmen, die Reisekosten zu der eigenen Gunst aufzurunden, ein bisschen später zur Arbeit zu kommen, ein bisschen früher zu gehen und zwischendurch die ein oder andere „Zigarettenpause“ einzulegen – all das ist *fiddling*. Ob Bürodiebstahl, Spesenbetrug oder das Nichteinhalten von Unternehmensregeln, *Fiddling* ist in unserer Gesellschaft omnipräsent. Als Substantiv bedeutet der Begriff aus dem Englischen übersetzt *Schwindelei* – als Adjektiv sind *belanglos*, *läppisch* und *trivial* geeignete Synonyme wogegen das Verb *to fiddle* *betrügen*, *manipulieren* und *mauscheln* bezeichnet. *Fiddling* beschreibt Bagatelldelikte, die im Einzelfall tatsächlich trivial sein können, in der Masse jedoch großen Schaden anrichten können: Die Vermögensschädigung in mittelständischen Betrieben entstand im Jahre 2010 zu 57 Prozent durch die Delikte Diebstahl und Unterschlagung. Der Schaden belief sich dabei auf insgesamt 28,3 Millionen Euro (vgl. KPMG 2010, S. 8-9).

Unternehmen reagieren zunehmend verschärft auf Vorfälle, in denen ein Betrug offenkundig wird, wie der von den Medien ernannte Fall „Emmely“ zeigt. Die Kassiererin wurde fristlos gekündigt, weil sie zwei ihr nicht gehörende Flaschenpfandbons im Wert von 1,30 Euro eingelöst hatte. Auf symbolischer Ebene hat sich der Fall längst zu einem Streit zwischen scheinbar entmündigten Arbeitnehmer/innen und gewissenlos handelnden Arbeitgebern gewandelt. Dabei beziehen sich die Arbeitgeber auf die sogenannten *Verdachtskündigungen*, bei denen nicht die Höhe des wirtschaftlichen Schadens entscheidend sei, sondern das zerrüttete Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Angestellten (vgl. ver.di b+b 2010). Tatsächlich entsteht der Eindruck, dass immer mehr Arbeitgeber die Option der Verdachtskündigung nutzen, um ihre Angestellten schnell und bequem loszuwerden. Dieser Eindruck erhärtet sich zudem dann, wenn die Angestellten Betriebsratsmitglieder sind oder einer Gewerkschaft angehören.

Kernpunkt der öffentlichen Debatte ist die Frage, ob *fiddling* wirklich ein akzeptabler und moralisch vertretbarer Kündigungsgrund ist? Rechtfertigt es die Kriminalisierung einzelner Angestellter, obgleich sie sich jahrelang nichts zu Schulden haben kommen lassen? Die Arbeitsgemeinschaft „Fiddling“ im Seminar „Public Criminology“ der Uni-

versität Hamburg hinterfragt diese Arbeitgeber-orientierte Einstellung innerhalb eines Projekts und möchte fokussiert Öffentlichkeit erzeugen für dieses sensible Thema. Wünschenswert wäre, dass dieser Anstoß zur Diskussion zu einer genaueren Untersuchung führt, warum *fiddling* in so vielen Unternehmen ein Problem ist. Das würde wiederum dazu führen, dass Arbeitnehmer nicht bestraft werden, wenn sie sich durch *fiddling* schuldig machen, sondern dass versucht wird, das unrechte Arbeitnehmer-Verhalten zu verstehen. Wenn auf Arbeitgeberseite verstanden wird, warum Angestellte stehlen, kann die Ursache unterbunden werden.

Nach diesen einleitenden Worten werden im zweiten Kapitel die Gründe und die Motivation für Angestellten-Diebstähle dargelegt und es wird erklärt, auf welcher theoretischen Grundlage das Projekt beruht. Tatsache ist, dass *fiddling* kein neuzeitiges Phänomen ist – im Gegenteil: Schon vor knapp 30 Jahren führte der Soziologe Gerald Mars eine Analyse hinsichtlich Angestelltendiebstahls durch.

In Punkt drei werden vier exemplarische Fälle vorgestellt, die in den vergangenen zwei Jahren vor Arbeitsgerichten behandelt wurden. Das Anführen und Beschreiben dieser Fälle ist aus zwei Gründen erforderlich: Zum einen belegen die vier Gerichtsurteile die Aktualität der *Causa fiddling* und verdeutlichen, dass sowohl die Unternehmen als auch die Angestellten einen Imageverlust in Kauf nehmen müssen, wenn sie den Weg vor ein Arbeitsgericht wählen¹. Zum anderen bilden die vier Fälle die Grundlage unserer Kampagne.

Im letzten Kapitel wird das Projekt, das von der Gruppe auf Basis der Theorie und der Recherche erarbeitet wurde, schließlich vorgestellt. Neben der Schilderung unserer Vorgehensweise wird in dem Kapitel erläutert, welche konkreten Maßnahmen dieses Projekt umfasst.

¹ Im Fall „Emmely“ hat sich herausgestellt, dass die Angeklagte Barbara E. im Verlauf des Prozesses falsche Schutzbehauptungen gemacht hat und bei der Arbeit durch unkollegiales Verhalten aufgefallen ist. Die Imagewerte des Arbeitgebers Kaiser's Tengelmann hätten durch die rigide Vorgehensweise des Unternehmens erheblich gelitten (vgl. Hedde 2009).

2. *Fiddling* – Ein Erklärungsansatz aus der Literatur

Arbeitnehmerdiebstahl, auch *fiddling* oder *pilfering* genannt, meint das Stehlen von weniger wertvollen Sachen in geringem Umfang. *“Employee theft, is defined as the unlawful and unauthorized intentional taking of an employer’s property, with the purpose of benefiting the worker or someone who is not entitled to the property.”* (Sieh 1987, 174; zit. n. Sieh 1993, 95) *Fiddling* kann schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen: Schwindendes Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. zwischen Kollegen und finanzielle Vermögensschäden im Unternehmen können mit der Zeit deutlich werden. Nicht nur Angestellte in Teilzeit- oder Nebenjobs, sondern auch Arbeitnehmer in Vollzeitstellen betreiben *fiddling* (vgl. Sieh 1993, S. 96).

Um *fiddling* zu erklären, verknüpft Gerald Mars das soziale Umfeld der Arbeitsstelle mit den Werten und Einstellungen des Arbeitnehmers. Sind diese beiden Kriterien miteinander vereinbar, ist der Arbeiter zufrieden mit seinem Job und wird laut Theorie weniger stehlen. Ist der Angestellte jedoch unzufrieden, könnte der Arbeitnehmer versuchen, seinen inneren Konflikt durch eine Kündigung, Sabotage, vermehrten Krankheitsausfällen, häufigen Jobwechsel oder eben durch *fiddling* zu lösen. Auch wenn der Arbeitnehmer angemessen für seine Leistung bezahlt wird, kann *fiddling* einen zusätzlichen Reiz darstellen, das „System zu besiegen“, Kontrolle zu gewinnen oder Ansehen in der Gruppe zu erhalten. In seinen Untersuchungen erstellte Mars vier Kategorien: Die *Falken* als isolierte Individualisten sind Geschäftsleute, die Unternehmensregeln für sich zurechtbiegen um einen Vorteil zu erhalten. Als *Eesel* werden Kassierer und Maschinenarbeiter bezeichnet, die auch isoliert sind, aber eher mit Sabotage oder *fiddling* reagieren. *Wölfe* sind Hafendarbeiter, die Mars als gut in ihrer Arbeitsgruppe organisiert charakterisiert. Außendienstmitarbeiter und Vertreter, als *Geier* kategorisiert, stehlen „individuell“ – so wie es ihr Arbeitsalltag hergibt (vgl. Sieh 1993, S. 97-98).

Die Frage, warum Arbeitnehmer den Arbeitgeber bestehlen, muss unter Berücksichtigung des unmittelbaren Arbeitsumfelds (z.B. Abteilung) beantwortet werden. In der Gruppe werden „vocabulary of motives“ – um das Verhalten zu rechtfertigen – entwickelt, auf das sich die Angestellten beziehen um Akzeptanz und Zustimmung der Kollegen zu erhalten. Das Stehlen wird durch die sozialen Mechanismen der Gruppe „rationalisiert“, in dem ein kollektives Verständnis an akzeptablen Motiven und Recht-

fertigungen angeboten wird. Die Gruppennormen sind häufig akzeptierter als die Unternehmensregeln, so dass sich Mitarbeiter eher an den selbstaufgelegten Normen orientieren. Oft wird *fiddling* durch die Gruppe neutralisiert: Das Opfer, d.h. das Unternehmen, wird geleugnet (vgl. Sieh 1993, S. 100-103).

Das Hauptmotiv für *fiddling* ist Kompensation, z.B. das Ausgleichen von niedrigem Gehalt trotz großen Beitrags zum Umsatz des Unternehmens. Grundsätzlich ist dabei das Verhalten der Arbeitnehmer in einem positiven Anliegen der Fairness begründet: Ungleichheit erzeugt Stress und Frustration, so dass der Mitarbeiter motiviert ist, Gleichheit wiederherzustellen. Falls das nicht gelingt, greift der Arbeiter zur letzten Maßnahme: *fiddling*. Basierend auf der strain theory schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Vertrag: Dabei gehen sie die Verpflichtung (obligation) ein, eine bestimmte Vergütung mit einem gegebenen Arbeitsaufwand auszugleichen (concept of balance). Die Proportionen dieser Kriterien dürfen weder zu hoch noch zu gering sein. Ob diese allerdings als gleich oder ungleich vom Arbeitnehmer wahrgenommen werden, hängt auch von der Wahrnehmung einer möglichen Unausgeglichenheit (unjust deprivation) der Kollegen ab. Ist die Bezahlung oder der Erfolg eines Kollegen größer als dessen Beitrag, fühlt sich der andere Arbeitnehmer ungerecht behandelt, auch wenn das eigene Beitrag-Entlohnungsverhältnis möglicherweise ausbalanciert ist (siehe *Grafik 1*).

Erfolg Person A = Erfolg Person B

Beitrag Person A Beitrag Person B

Grafik 1: Wahrnehmung einer Unausgeglichenheit (Sieh 1993: 106)

Daraus ergeben sich vier Hypothesen. *Erstens*, je mehr der Arbeitnehmer die Bedingungen des Vertrages vom Arbeitgeber nicht erfüllt sieht, desto eher ist er bereit zu stehlen. *Zweitens*, je mehr der Mitarbeiter sein Einkommen als unfair betrachtet, desto eher ist er bereit zu stehlen um eine Ausgeglichenheit wiederherzustellen. *Drittens*, je mehr der Arbeiter sich im Vergleich zu anderen unfair behandelt fühlt, desto eher ist er bereit zu stehlen um ein Gefühl der Gleichheit zu erhalten. *Viertens*, je frustrierter der Arbeitnehmer durch Stress – ausgelöst von Ungleichheit – wird, desto eher verhält sich der Arbeiter gegenüber dem Unternehmen aggressiv und desto eher ist er bereit zu stehlen (vgl. Sieh 1993: 104-108).

3. Ausgewählte Fälle und Gerichtsurteile

3.1. Der Fall Emmely: Kündigung wegen Einlösen von Pfandbons

Der *Fiddling*-Fall von der Supermarktkassiererin Barbara Emme, die in den Medien vereinfacht als „Emmely“ bezeichnet wurde, hat 2009 bundesweit ein kontroverses Medienecho und eine gesellschaftliche Diskussion zu Bagatellkündigungen hervorgerufen. Das Gerichtsurteil wird seitdem als Präzedenzfall für Bagatellkündigungen zitiert. Der Kassiererin Barbara Emme, angestellt bei der Supermarktkette Kaiser's Tengelmann in Berlin, wurde vorgeworfen, zwei ihr nicht gehörende Flaschenpfandbons im Wert von 1,30 Euro zu ihrem Vorteil eingelöst zu haben, woraufhin sie fristlos gekündigt wurde. Am 2. Januar 2008 wurden in der Filiale zwei Leergutbons im Wert von 48 und 82 Cent aufgefunden. Der Filialleiter übergab die Bons Barbara Emme zur Aufbewahrung im Kassenbüro, falls sich ein Kunde noch melden sollte. 10 Tage später reichte „Emmely“ die beiden Bons bei einem Einkauf bei der kassierenden Kollegin ein, ohne sich zuvor die Bons vom Filialleiter abzeichnen zu lassen. Daraufhin erhielt sie eine fristlose Kündigung nach 31 Jahren Tätigkeit in dem Unternehmen. Der Betriebsrat legte Widerspruch ein, aber ohne Erfolg. Barbara Emme reichte gegen die Kündigung eine Kündigungsschutzklage ein. Sie vermutete, dass es ihrem Arbeitgeber missfiel, dass sie sich im Betriebsrat engagiert hatte.

Der Prozess durchzog sich durch drei Instanzen:

1. Instanz: Zur Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin

Das Arbeitsgericht Berlin wies die Klage im August 2008 ab, da die Verdachtskündigung gerechtfertigt gewesen und das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zerstört worden sei. Die Behauptung der Klägerin Emme, sie habe die Pfandbons nie an sich genommen, widerlegten Zeugen, die bestätigten, dass die Klägerin die Bons zu Lasten ihres Arbeitgebers eingelöst hat.

2. Instanz: Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

Auch die eingelegte Berufung blieb ohne Erfolg: mit einem Urteil vom 24. Februar 2009 wies das Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg die Berufung zurück. Auch die zweite Instanz argumentierte, dass das Vertrauensverhältnis zerstört worden sei. „Von einer Kassiererin wird eine absolute Zuverlässigkeit und Korrektheit im Umgang mit der Kasse, bei den Buchungen, mit dem Geld, Leergutbons oder sonstiger Bons

erwartet; diese Verhaltensnormen sind unabdingbare Voraussetzung für die Tätigkeit einer Kassiererin“ (LArbG Berlin-Brandenburg 7. Kammer, Urteil 7 Sa 2017/08, Tatbestand 57) so das Gericht.

3. Instanz: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.06.2010

Das Bundesarbeitsgericht erklärte die fristlose Kündigung der Kassiererin für unwirksam. Es ist zwar so, dass „ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist, jedoch sei nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund. Maßgeblich ist § 626 I BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus „wichtigem Grund“ erfolgen. Ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, muss nach dem Gesetz „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ beurteilt werden. Im Emmely-Fall wurden folgende Aspekte abgewägt:

- Das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens
- Das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen
- Das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene „Vertrauenskapital“
- Die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes

Insgesamt müsste sich die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als angemessene Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung erweisen. Hier wäre eine Abmahnung als *milderes Mittel* gegenüber der Kündigung angemessen und ausreichend gewesen. Grundsätzlich war der Vertragsverstoß schwerwiegend, da er den Kernbereich der Arbeitsaufgaben einer Kassiererin berührte und damit, *trotz des geringen Werts* der Pfandbons, das Vertrauensverhältnis der Parteien objektiv erheblich belastet hat. Jedoch wurde die über drei Jahrzehnte ohne rechtlich relevante Störungen verlaufene Beschäftigung zu Gunsten der Klägerin berücksichtigt, in der die Klägerin ein hohes Maß an Vertrauen erworben hat. Dieses Vertrauen konnte durch den in vieler Hinsicht atypischen und einmaligen Kündigungssachverhalt nicht vollständig zerstört werden. Deswegen arbeitet die Kassiererin seit dem 21. Juni 2010 wieder bei Kaiser's Tengelmans an der Kasse.

3.2. Kündigung wegen „Stromklaus“

Mohammed Sheikh (51) aus Oberhausen wurde fristlos gekündigt, weil er im Juni 2009 an seinem Arbeitsplatz in der Firma „Jawa“, einem Unternehmen für Industriedichtungen, sein privates Handy aufgeladen hat ohne zuvor eine ausdrückliche Genehmigung eingeholt zu haben. Der Vermögensschaden, der durch das Laden des Handyakkus entstand, belief sich auf 0,014 Cent. Am 5. Juni 2009 wurde er wegen „Stromklaus“ als Vermögensdelikt zu Lasten des Arbeitgebers fristlos entlassen. Der Mann war bis dahin 14 Jahre bei dem Unternehmen beschäftigt gewesen. Auch Sheikh reichte eine Kündigungsschutzklage ein. Er vermutete als Grund für seine Entlassung, dass ein neu eingestellter Angestellter denselben Job für ein geringeres Einkommen antreten würde.

Am 14. Juli 2009 schlug das Arbeitsgericht Oberhausen einen Vergleich vor: Sheikh solle seinen Job behalten, wenn er sich verpflichtete, sein Handy künftig am Arbeitsplatz nicht mehr aufzuladen. Sheikh wäre dazu bereit gewesen, doch das Unternehmen lehnte den Vergleich zunächst ab. Noch bevor es zu einem Urteil kommen konnte, nahm der Arbeitgeber jedoch die Kündigung zurück. Der Arbeitnehmer erklärte den Rechtsstreit für erledigt und erhielt seine Stelle wieder.

Ein ähnlicher Fall wurde im September 2010 zu Gunsten des Arbeitnehmers entschieden. Der Arbeitgeber, ein Hersteller von Regalsystemen aus Neunkirchen, hatte den Arbeitnehmer fristlos entlassen, als er am Arbeitsplatz seinen Elektroroller für 90 Minuten aufgeladen und Strom für 1,8 Cent verbraucht hatte. Das Landesarbeitsgericht Hamm bestätigte das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen in erster Instanz und erklärte die Kündigung für unwirksam. Als Begründung nannten die Gerichte den äußerst geringen Schaden sowie die lange Betriebszugehörigkeit (19 Jahre) des Mitarbeiters.

3.3. Kündigung wegen der Mitnahme sechs übrig gebliebener Maultaschen

Eine Altenpflegerin aus Konstanz wurde von ihrem Arbeitgeber, der Konstanzer Spitalstiftung, im April 2009 fristlos gekündigt, weil sie sechs von einer Heimbewohnerin übrig gebliebenen Maultaschen im Wert von *drei bis vier Euro* für den eigenen Verzehr mit nach Hause genommen hatte. Die 58-Jährige reichte beim Arbeitsgericht in

Radolfzell am Bodensee eine Kündigungsschutzklage ein, die im Oktober 2009 abgewiesen wurde. Die Richter entschieden, dass die Frau wegen Diebstahls zu Recht entlassen worden sei. Die Angestellte, die 17 Jahre in dem Seniorenheim tätig war, legte Berufung beim Landesarbeitsgericht (LAG) in Freiburg ein. Dieses schloss im März 2010 einen Widerrufsvergleich (Frist 30. April 2010), durch den die Klägerin eine Abfindung und Gehaltsnachzahlungen in Höhe von 42.500 Euro erhalten und sie im Gegenzug ihre Kündigung zum 31. Dezember 2009 akzeptieren sollte.

Auch wenn die Frau gegen ein von der Heimleitung 2002 ausgesprochenes Verbot verstoßen hat und es sich eindeutig um einen Diebstahl handelte, wäre eine Abmahnung das angemessene Mittel gewesen und nicht eine Kündigung, da dem Arbeitgeber durch das Fehlverhalten der Altenpflegerin kein wirtschaftlicher Schaden entstanden sei (vgl. ra-online 2009). . Auch in diesem Fall ist die Mitarbeiterin zuvor nicht durch ähnliche Vergehen aufgefallen. Der Anwalt der Klägerin hatte vermutet, dass der Maultaschen-Diebstahl nur als Vorwand genutzt wurde, um teure Angestellte, die schon lange im Betrieb tätig sind, loszuwerden und Kosten zu sparen.

3.4. Kündigungsversuch wegen drei verschenkter Schrauben

Das Arbeitsgericht Bonn lehnte am 21. Oktober 2010 einen Antrag eines Arbeitgebers ab, einen langjährigen Mitarbeiter zu kündigen, der drei Schrauben an einen früheren Kollegen verschenkt hatte.

Der Fall ereignete sich während der Spätschicht, als ein früherer Arbeitskollege des Beklagten seine ehemaligen Kollegen in deren Pause fragte, ob sie ihm drei bestimmte Schrauben besorgen könnten. Der 50-jährige Beklagte, der Betriebsratsvorsitzender und seit mehr als 30 Jahren in dem Betrieb tätig ist, ging zur Materialausgabe, gab dort an, die drei Schrauben im Wert von 28 Cent für eine bestimmte Maschine zu benötigen und schenkte sie dem ehemaligen Kollegen.

Ein anonymes Brief an den Arbeitgeber war auslösend für die Anzeige des Vorfalls: Daraufhin wendete sich der Arbeitgeber an den Betriebsrat und forderte die Zustimmung zur fristlosen Kündigung ein, ohne die ein Mitglied des Betriebsrates, in diesem Fall der Betriebsratsvorsitzende, nicht gekündigt werden konnte. Da der Betriebsrat dies verweigerte, klagte der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht in der Hoffnung, dass dieses die Betriebsrat-Zustimmung durch einen Gerichtsentscheid ersetze.

Das Gericht wies die Klage ab, mit der Begründung, dass zwar auch ein Betrug, bei dem es um drei Schrauben geht, ein Grund für eine fristlose Kündigung sein könne, im hiesigen Fall aber die lange Betriebszugehörigkeit mehr ins Gewicht falle. Positiv zu bewerten bei der Urteilsentscheidung sei auch gewesen, dass der Betriebsratsvorsitzende sein Vorgehen nicht leugnete, sondern es sofort bedauert habe.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den Fällen, in denen ein Gerichtsurteil erlassen wurde, alle Arbeitnehmer recht erhielten und nicht entlassen wurden. Gleich war in allen Fällen, dass der Tatbestand des Diebstahls, der Unterschlagung oder des Betruges durch Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber erfüllt war. Dies hätte jeweils die Kündigung gerechtfertigt, wenn nicht Faktoren wie die Verhältnismäßigkeit mitbeachtet worden wäre. So wurde die „über lange Jahre ungestörte Vertrauensbeziehung“ zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter „nicht notwendig schon durch eine erstmalige Vertrauensenttäuschung vollständig und unwiederbringlich zerstört“, so dass eine Abmahnung das angemessene, mildere anzuwendende Mittel gewesen ist. In vielen der Bagatelldelikt-Fälle wurde seitens der Beschuldigten die Vermutung geäußert, dass die Kündigung eigentlich aus anderen Gründen – wie etwa der Aktivität im Betriebsrat oder zu hohe Gehälter aufgrund langjähriger Mitarbeit – ausgesprochen wurde und die Bagatelldelikte nur als Vorwand genutzt wurden.

4. Umsetzung des Projekts

Ziel des Projektes war es, anhand vier real existierender *Fiddling*-Fälle die Kriminalisierung der jeweiligen Akteure zu hinterfragen, Ursachen für und Reaktion auf *fiddling* gegenüberzustellen und generell die Öffentlichkeit für dieses Problem zu sensibilisieren. Es sollte eine öffentliche Debatte angestoßen werden, was eigentlich zu *fiddling* führt und ob die Maßnahmen der Arbeitgeber angemessen sind. Die Gruppe führte zunächst mehrere Brainstormings durch und überlegte, wie diese exemplarischen Fälle visuell hochstilisiert werden könnten. Ziel war es, mit bestimmten Posen Motive zu erzeugen, die das banale *fiddling*-Verhalten darstellen und die Kriminalität der Akteure in Frage stellen sollen. Zu diesem Zweck wurden die Themen, sprich die Subjekte der Fälle aufgegriffen und in symbolischen Zusammenhang mit Tod, Wut oder dem Gefühl, auf frischer Tat ertappt zu werden, gestellt. Dafür stellte die Gruppe die Fälle nach: Ein Gruppenmitglied wurde stellvertretend für einen

der realen Fälle gewählt und visualisierte den jeweiligen Diebstahl in Form einer Fotopose. Dadurch wurden die vermeintlich Kriminellen personifiziert und als Verbrecher dargestellt. Die Gruppe verwendete dafür ein Fotoprogramm: Mithilfe von Höhenskalen und Schildern auf denen die Gefängnisorte geschrieben stehen, werden so regelrechte „Verbrecherfotos“ erzeugt. Diese Bilder stammen ursprünglich aus den USA und werden Mugshots genannt.

Im ersten Arbeitsschritt wurden dafür Aufnahmen von den Protagonisten, also den einzelnen Gruppenmitgliedern, mit einer digitalen Spiegelreflexkamera vor einer weißen Wand aufgenommen. Im Stromklau-Fall wurden der Protagonistin zwei Handy-Aufladekabel um den Hals gehängt. Dieses Image sollte dem symbolischen Tod des Stromdiebs durch sein eigenes Verhalten darstellen. Der zweite Fall der Maultaschen-Diebin wurde so inszeniert, dass das Model beim Maultaschen-Klau inflagranti ertappt wird. Zu diesem Zweck will sich die Frau im Moment der Aufnahme, also zu dem Zeitpunkt des Ertappt-Werdens, gerade zwei Maultaschen in die Hosentasche stecken, eine dritte befindet sich bereits halb herausragend im Mund. Auch bei Letzterem soll die vom Arbeitgeber propagierte Gier der Angestellten verdeutlicht werden. Im dritten Fall der Schrauben-Unterschlagung wird der symbolische Tod, sprich die Kündigung des Arbeitgebers, durch Holzschrauben versinnbildlicht. Dem Täter wird dabei eine dicke Schraube in die Schläfe gebohrt. Im vierten Fall – dem Fall „Emmely“ – wird die Wut und Ohnmacht durch die Kriminalisierung der Kassiererin veranschaulicht, indem die Protagonisten einen Leergutbon im Mund mit den Zähnen krampfhaft festhält. Das Festhalten des Pfandbons steht auch für die Stärke der Barbara E., die ebenfalls krampfhaft an ihren Job „festgehalten“ hat.

Im zweiten Arbeitsschritt wurden die Aufnahmen mit dem Bildbearbeitungsprogramm „Photoshop“ bearbeitet, es wurden Vorlagen der Größenskalen sowie Schilder eingefügt und eine Art Collage erstellt. Auf den Schildern der „Verbrecher“ wurde der Text „Hamburg Police Dept.“ sowie die darunter stehende Frage „**Bin ich kriminell?**“ eingefügt. Im Schraubenfall wurde dem Protagonisten Blut an die Einstichwunden der Schrauben an den Schläfen hinzugefügt. Die fertigen Bilder sollen die zentralen Elemente der Kampagne sein. vielfältig

Wir haben uns für eine Bild- / Imagekampagne entschieden, da die zu nutzenden Möglichkeiten hierbei am vielfältigsten sind für ein Thema, dessen Zielgruppe vermutlich eine unterschiedliche Mediennutzung aufweisen. Fotomotive sind universell

einsetzbar, viele verschiedene Werbemittel können benutzt werden. Die Spannweite reicht hierbei von der klassischen Poster- / Plakat-Werbung bis hin zu Flyern, Buttons oder letztlich auch T-Shirts. Selbst in Onlinemedien oder im Film können Fotomotive verwendet werden. Aufgrund dieser breit gefächerten Einsatzmöglichkeiten schied eine reine Video- oder Audiokampagne aus. Hierbei wären die Wirkungsspielräume durch die Reduzierung auf wenige Medienkanäle deutlich reduziert, was bei bestimmten Themen gleichwohl sehr angebracht sein kann, nicht jedoch beim Thema Kriminologie und *fiddling*, da dieses wie bereits beschrieben ein eher disperses, unbestimmtes Publikum besitzt und die Allgemeinheit betrifft.

Als Slogan und inhaltlicher Bezug dient der Kampagne der Spruch beziehungsweise die Frage „**Bin ich kriminell?**“. Der Slogan – auch Claim genannt - ist eines der wichtigsten Elemente einer Kampagne. Das Wort Slogan kommt aus dem Gälischen und bedeutet so viel wie „Schlachtruf“ – er ist die zentrale und immer wiederkehrende Aussage im „Feldzug“. Der Slogan soll in kurzer und prägnanter Form den Anspruch, die Botschaft und die Werte der Kampagne zusammenführen. Der Slogan bleibt während der gesamten Kampagne unverändert (vgl. ver.di 2004, S. 15). Nach Holger Jung und Jean-Remy von Matt von der Hamburger Werbeagentur *Jung von Matt* ist ein

„Slogan [...] sozusagen ein Aha-Erlebnis mit einem Nanu-Effekt. Oder sloganartig formuliert: ein Nanu-Aha.“ (JUNG / VON MATT 2002, S. 295).

Wichtig für den Erfolg von Kampagnenmotiven ist es, mit Bildern, Fotos oder visueller Typographie mit ungewöhnlichen, originellen und kreativen Ideen, die gewohnten Wahrnehmungsmuster zu durchbrechen und in der oftmals von Reizüberflutung geprägten Werbelandschaft herauszustechen, um einen möglichst bleibenden Eindruck zu hinterlassen. Dies geschieht nach der sogenannten KISS-Regel (**Keep it short and simple!**)² dann, wenn das Motiv einprägsam, einfach und eindeutig ist.

Weitere Regeln, die von uns versucht wurden einzuhalten sind: Bild vor Text, was bedeutet, dass Bilder von den Rezipienten immer zuerst wahrgenommen werden als Text, was wiederum bedeutet, dass die Bilder, nicht der Text, die eigentlichen Aufmacher und Blickfänger sein sollen. Eine gute Wirkung erzielen zudem stets Gesich-

² Die Kiss-Regel kann weitere Bedeutungen haben, u. a.: Keep it simple and stupid, Keep it small and simple, Keep it sweet and simple, Keep it simple and smart und weitere.

ter. Sie gelten als aufmerksamkeitsstark und wirken glaubwürdig. Bei der Anordnung von Bildelementen sollte auf die Anordnung von links oben nach rechts unten geachtet werden, da der Blickverlauf des Auges so am liebsten verläuft. Es sollten nicht nur bunte, grelle und auffällige Elemente eingearbeitet werden sondern auch unauffällige, da erst durch diesen Kontrast erstere überhaupt richtig zur Geltung kommen können (vgl. vgl. ver.di 2004, S. 17).

Durch die Fertigstellung der Bilder zusammen mit dem Slogan war das Erscheinungsbild der Kampagne geschaffen. Wichtig dabei ist, dass sich die Kampagnenelemente inhaltlich und visuell aufeinander beziehen. Nur mit einer einheitlichen Außenwirkung ist eine Kampagne überhaupt als solche erkennbar. Eine einheitliche Optik ist Bedingung für den einen starken Eindruck einer Kampagne. Alle visuellen Kommunikationsmittel, wie beispielsweise Infomaterialien, Anzeigen, Internetseiten bis hin zu Postkarten oder T-Shirts, werden durch das Kampagnendesign miteinander verbunden. Dadurch werden die Aufmerksamkeit und die Wiedererkennung bei den Zielgruppen und die Synergie-Wirkung innerhalb der Kampagne gestärkt.

Quellenverzeichnis:

Arbeitsgericht Bonn (2010): Beschluss vom 21.10.2010, Aktenzeichen: 1 BV 47/10

Arbeitsgericht Siegen (2010): Urteil vom 14.01.2010, Aktenzeichen: 1 CA 1070/09

Bönisch, Julia (2009): Kündigung. Handy aufgeladen - wegen "Stromklaus" entlassen. Job & Karriere. Sueddeutsche.de, 04.08.2009, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/kuendigung-handy-aufgeladen-wegen-stromklaus-entlassen-1.166828> [Letzter Zugriff 12.1.11]

Bundesarbeitsgericht (2010): Urteil vom 10.06.2010, Aktenzeichen: 2 AZR 541/09

Hedde, Boris (2009): Image von Kaiser's nachhaltig geschwächt. In: wiwo.de (Das Portal der Wirtschaftswoche). URL: <http://www.wiwo.de/unternehmen-maerkte/image-von-kaiser-s-nachhaltig-geschwaecht-401480/> [Letzter Zugriff 9.1.11]

Henn, Michael (2010): Arbeitsgericht Bonn: Kündigung wegen drei verschenkter Schrauben gescheitert. Neue Medien, EDV und Internet. Anwalt 24.de, 10.11.2010, <http://www.anwalt24.de/beitraege-news/fachartikel/arbeitsgericht-bonn-kuendigung-wegen-drei-verschenkter-schrauben-gescheitert>

Jung, Holger / von Matt, Jean-Remy (2002): *Momentum, die Kraft die Werbung heute braucht*. Berlin 2002

KPMG AG (Wirtschaftsprüfungsgesellschaft) (2010): Wirtschaftskriminalität in Deutschland 2010. Fokus Mittelstand. URL: http://www.kpmg.de/docs/20091220_Wirtschaftskriminalitaet.pdf [Letzter Zugriff 9.1.11]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (2009): Urteil AZ: 7 Sa 2017/08 der 7. Kammer vom 24.02.2009: Verdachstakündigung – unrechtmäßiges Einlösen von Pfandbons (zitiert: *LArbG Berlin-Brandenburg 7. Kammer, Urteil 7 Sa 2017/08*).

ra-online GmbH (2010): Stromklau: Kündigung wegen Aufladens eines Elektro-Rollers im Büro unwirksam. Keine Bagatellkündigung bei langjährigem Mitarbeiter, 15.01.2010. URL: <http://www.kostenlose-urteile.de/Stromklau-Kuendigung-wegen-Aufladens-eines-Elektro-Rollers-im-Buero-unwirksam.news9069.htm> [Letzter Zugriff 12.1.11]

ra-online GmbH (2010): ArbG Bonn: Kündigung wegen Verschenkens von drei Schrauben unwirksam. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Kostenlose-urteile.de: URL: <http://www.kostenlose-urteile.de/ArbG-Bonn-Kuendigung-wegen-Verschenkens-von-drei-Schrauben-unwirksam.news10459.html> [Letzter Zugriff 12.1.11]

ra-online GmbH (2009): Maultaschenfall: Fristlose Kündigung wegen Diebstahls von sechs Maultaschen, die entsorgt worden wären, rechtmäßig. [Kostenlose-urteile.de](http://www.kostenlose-urteile.de). URL: <http://www.kostenlose-urteile.de/Maultaschenfall-Fristlose-Kuendigung-wegen-Diebstahls-von-sechs-Maultaschendie-entsorgt-worden-waerenrechtmaessig.news8618.htm> [Letzter Zugriff 14.1.11]

Sieh, Edward W. (1993): Employee Theft: An Examination of Gerald Mars and an Examination Based on Equity Theory. In: *New Directions in Criminological Theory. Advances in Criminological Theory Volume 4*. New Jersey: Transaction Publishers, S. 95-112.

Spiegel Online (2010): Bundesarbeitsgericht kassiert Bagatellkündigung. Fall Emmely. *Wirtschaft. Nachrichten*. Spiegel Online, 10.06.2010, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/0,1518,699966,00.html> [Letzter Zugriff 12.1.11]

Stern (2010): Pfandbon-Urteil: "Emmely" darf zurück an die Kasse. *Panorama*. Stern.de, 10.06.2010, <http://www.stern.de/panorama/pfandbon-urteil-emmely-darf-zurueck-an-die-kasse-1572912.html> (zuletzt aufgerufen am 12.1.2011).

Süddeutsche (2010): Fall Emmely. Gericht kippt Kündigung. *Job & Karriere*. Sueddeutsche.de, 10.06.2010, URL: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/kuendigung-wegen-pfandbons-emmely-muss-wieder-eingestellt-werden-1.957009> [Letzter Zugriff 12.1.11]

Ver.di (2004): Kampagnen organisieren. Vereinte Dienstleistungsgesellschaft, Berlin, 2004. URL: aktive.verdi.de/downloads/data/Kampagnen%20organisieren.pdf [Letzter Zugriff 09.01.2011]

Ver.di b + b (2010): Die Verdachtskündigung. URL: http://www.verdi-bub.de/p_tipps/archiv/verdachtskuendigung/ [Letzter Zugriff 9.1.11]

Zeit Online (2009): Arbeitsrecht. Stromklau ist kein Kündigungsgrund. *Karriere*. Zeit Online, 02.09.2009. URL: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-09/stromklau-kuendigung-urteil> [Letzter Zugriff 12.1.11].

Abbildungen:

Grafik 1: Wahrnehmung einer Unausgeglichenheit (Sieh 1993, S. 106)