

Checkliste: Hat unser Arbeitgeber eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen?

Prüfpunkte	Berücksichtigt
Liegt ein Bagatelldelikt vor? Bezieht sich die erwiesene oder vermutete Straftat auf geringwertige Waren oder Gegenstände?	
Wie schwer wiegt die Pflichtverletzung? Hat die Kollegin bzw. der Kollege gegen bestehende Weisungen verstoßen? Ist der Kernbereich der Tätigkeit betroffen?	
Besteht in Ihrem Unternehmen eine besondere Gefährdung für Diebstähle?	
Hat Ihr Arbeitgeber bei seiner Wertung das nachherige Verhalten berücksichtigt? Hatte es Einfluss, ob die Kollegin bzw. der Kollege die Tat gleich eingeräumt oder hartnäckig geleugnet hat?	
Ist die Kollegin bzw. der Kollege besonders verwerflich – z. B. mit voller Absicht (vorsätzlich) – vorgegangen?	
Wie stark könnte das Vertrauen Ihres Arbeitgebers in die Kollegin bzw. den Kollegen zerstört sein?	
Liegt es nahe, dass die Kollegin bzw. der Kollege durch den Vorfall das Vertrauen Ihres Arbeitgebers vollständig und unwiderruflich zerstört hat?	
Kann die Kollegin bzw. der Kollege auf eine längere beanstandungsfreie Beschäftigungszeit in Ihrem Betrieb verweisen? Hat sie bzw. er dadurch Vertrauenskapital erworben?	
Besteht der begründete Verdacht einer Wiederholungsgefahr?	
Ist der im Raum stehende Vorfall das erste Vergehen bzw. der erste konkrete Tatverdacht?	
Sprechen weitere Umstände für Ihren Kollegen bzw. Ihre Kollegin, wie etwa die Zahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen oder sonstige soziale Gesichtspunkte?	
Kommen mildere Mittel als die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht?	
Ist eine Fortsetzung der Zusammenarbeit unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zumutbar?	

Wenn Sie diese Fragen aus Sicht Ihres Arbeitgebers beantworten können, hat er die zentralen Aspekte einer Interessenabwägung erfüllt. Gehen Sie davon aus, dass er einzelne Fragen nicht richtig beantwortet hat, haben Sie Anknüpfungspunkte dafür, Bedenken gegen die Interessenabwägung zu äußern.