

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Illegales Autorennen und Trunkenheitsfahrt eines Autoverkäufers muss ArbG nicht dulden!

| Führt ein bereits einschlägig abgemahnter ArbN, der als Autoverkäufer tätig ist, unter Alkoholeinfluss ein ihm gehörendes Kraftfahrzeug im Straßenverkehr und missachtet dabei mehrfach Vorschriften der StVO, ist dieses Verhalten geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB zu bilden. Ein solches Verhalten lässt sich auch nicht durch die angebliche Verfolgung eines Autodiebs rechtfertigen. |

Sachverhalt

Der ArbN ist als Autoverkäufer tätig. Der ArbG kündigte ihm fristlos, hilfsweise fristgemäß, nachdem er erfahren hatte, dass der ArbN von der Polizei aufgegriffen worden sei. Der ArbN habe sich ohne gültige Fahrerlaubnis auf einem in Deutschland nicht zugelassenen Renn-Quad unter Alkoholeinfluss mit einem auf ihn zugelassenen und ihm gehörenden PKW Lamborghini, der zu diesem Zeitpunkt von einer anderen Person gesteuert worden sei, ein Rennen durch die Innenstadt von Düsseldorf geliefert. Dabei habe er mit weit überhöhter Geschwindigkeit mehrere rote Ampeln missachtet.

Bereits 2014 habe der ArbN mit einem Fahrzeug der Schwestergesellschaft des ArbG unter Alkoholeinfluss einen Unfall mit Totalschaden verursacht. Daraufhin sei ihm der Führerschein entzogen worden. Hierfür sei der ArbN abgemahnt worden. Dem ArbG sei die Weiterbeschäftigung des ArbN unzumutbar.

Der ArbN wendet ein, er habe mit seiner Lebensgefährtin nach einer Feierlichkeit den Lamborghini aus einer Halle abholen wollen. Seine Lebensgefährtin habe das Fahrzeug aus der Halle gefahren und den Motor im Standgas laufen lassen. Beide hätten dann das WC genutzt. Plötzlich habe er den Motor des Lamborghini laut aufheulen gehört und festgestellt, dass sich ein Dritter des Fahrzeugs bemächtigt haben muss, das anscheinend gestohlen werden sollte. Im Schockzustand habe er sich dann entschlossen, mit dem Quad den Dieb zu verfolgen. Er rüge zudem die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht (Arbeitsgericht Düsseldorf 12.7.16, 15 Ca 1769/16, Abruf-Nr. 187906) wies die Kündigungsschutzklage ab. Die fristlose Kündigung sei wirksam. Dem ArbG sei die Weiterbeschäftigung des ArbN aufgrund seines Verhaltens unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls unzumutbar.

Selbst wenn die Einlassung des ArbN zuträfe, dass ein unbefugter Dritter seinen Lamborghini habe entwenden wollen, rechtfertigt dies keine Verfolgungsjagd in alkoholisiertem Zustand unter mehrfachen Verstößen gegen die Straßenverkehrsordnung. Dem stehe nicht entgegen, dass es sich bei dem Kündigungssachverhalt um ein außerdienstliches Verhalten des ArbN han-



ENTSCHEIDUNG
Arbeitsgericht
Düsseldorf

Rennen durch
Düsseldorf zwischen
Renn-Quad und
Lamborghini

ArbN behauptete,
er verfolge einen
Autodieb



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 187906

Arbeitsgericht:
Selbst Diebstahl
rechtfertigt keine
Verfolgung

dele. Das Vertrauen der ArbG in die Eignung des ArbN als Autoverkäufer sei durch sein Verhalten schwer erschüttert worden. Das Ansehen des Hauses sei gefährdet.

Im Rahmen der Interessenabwägung sei zulasten des ArbN zu berücksichtigen, dass er wegen eines vergleichbaren Fehlverhaltens im Straßenverkehr im Jahre 2014 bereits abgemahnt und ihm die Fahrerlaubnis entzogen worden sei.

Nach durchgeführter Beweisaufnahme sei die Kammer schließlich der Überzeugung, dass der ArbG die nach § 102 BetrVG notwendige Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß durchgeführt habe.

ArbN war einschlägig abgemahnt

Betriebsrat ordnungsgemäß angehört

Relevanz für die Praxis

Die Entscheidung hilft dem ArbG, der ein wiederholtes außerdienstliches Fehlverhalten seines ArbN nicht mehr hinnehmen will und durch dieses seine unternehmerischen Interessen gefährdet sieht. Eine Kündigung wegen eines solchen Verhaltens muss aber konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis haben bzw. dem Ansehen des ArbG bei Kunden oder in der Öffentlichkeit schaden. Dabei muss der ArbG jedoch abwägen, ob (schon) die scharfe Sanktion der ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung gerechtfertigt ist, oder ob eine Abmahnung ausreicht. Das gilt insbesondere bei einem erstmaligen Fehlverhalten.

CHECKLISTE / Kündigung wegen außerdienstlichem Fehlverhalten

1. Ist ein bestimmtes Fehlverhalten des ArbN außerhalb der Arbeitszeit unstreitig oder nachweisbar?
2. Wenn ja: Hat dieses Fehlverhalten Bezug zur arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit oder auf das Ansehen des ArbG in der Öffentlichkeit bzw. bei Kunden oder Mitarbeitern?
3. Wenn ja: Ist der ArbN einschlägig abgemahnt bzw. ist bei erstmaligem Verhalten eine Abmahnung als Sanktion ausreichend?
4. Wenn Abmahnung (+) oder entbehrlich: ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung (bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB)
5. Beachte: Vorherige Anhörung des Betriebsrats (wenn vorhanden) nach § 102 Abs. 1 BetrVG

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- ArbN verweigert Leistung: Fristlose Kündigung! BAG in AA 16, 95
- Haft als wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 BGB? BAG in AA 16, 57
- Sicherheitsmitarbeiter verlässt seinen Kontrollbereich: Abmahnung oder fristlos raus? LAG Berlin-Brandenburg in AA 16, 46
- Diebstahl von 50 EUR bei bewusstlosem Patienten kann bei Beamten zur Kündigung führen: BVerwG in AA 16, 21



ARCHIV
Beiträge unter
aa.iww.de