

René von Wickede, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Das kann sofort den Job kosten

erschienen in Frankfurter Rundschau, am 26. November 2011, Seite K4

Ein reguläres Arbeitsverhältnis kann nur unter sehr eng gesetzten Voraussetzungen einseitig durch eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers beendet werden: etwa bei schwerer Pflichtverletzung.

Einem Arbeitnehmer, der mit seinem Firmenwagen bereits mehrere Unfälle verursacht hatte, wurde nach vorangegangenen Abmahnungen fristlos gekündigt. Auslöser war ein Verkehrsunfall, wobei der Arbeitnehmer zu spät bremste und auf ein an einer roten Ampel haltendes Fahrzeug auffuhr. Entgegen einer geltenden Fuhrparkordnung meldete der Arbeitnehmer diesen Schaden weder unverzüglich bei dem Vorgesetzten, noch gab er an, dass er den Schaden verschuldet hatte. Vom tatsächlichen Geschehen abweichend, sagte er, dass ein Fremdfahrzeug gegen das Dienstfahrzeug gefahren und dass er zum Unfallzeitpunkt nicht im Fahrzeug gewesen sei. Erst später räumte der Kläger den wahren Unfallhergang ein und auch, dass er seinen Beifahrer genötigt habe, der falschen Darstellung zuzustimmen.

Das sächsische Landesarbeitsgericht entschied, dass die fristlose Kündigung wirksam war und begründete das damit, dass der Kläger mit seiner Täuschungshandlung gegen ihn bestehende Schadensersatzansprüche verschleiert und seinen Kollegen angestiftet habe, einen unwahren Unfallhergang zu schildern.

Der Fall zeigt, dass bei schwerwiegender Pflichtverletzung die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein kann. Allerdings prüft das Gericht im Rahmen einer zweistufigen Prüfung stets, ob zunächst ein an sich wichtiger Grund gegeben ist, der geeignet ist, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Dann wird eine Interessenabwägung durchgeführt, bei der auch zu fragen ist, ob es ein milderes Mittel gebe – etwa eine Abmahnung. Im Rahmen einer Gesamt abwägung wird durch das Gericht geprüft, ob die Interessen des Arbeitgebers an einer sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses gewichtiger sind als die Interessen des Klägers am Erhalt seines Arbeitsplatzes.

Der Autor René von Wickede ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte GmbH in Frankfurt. www.k44.de