

LKS Rechtsanwälte, News, 26.10.2015

Vorsicht im Kleinbetrieb bei Weisungen des Arbeitgebers

Wer sich im Kleinbetrieb den Weisungen des Arbeitgebers entgegenstellt, der muss eine Kündigung einkalkulieren. Mangels Kündigungsschutz ist hier eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei kleineren Streitereien bereits möglich.

Der Kläger war seit fast 20 Jahren bei der Beklagten, die Kaffee vertreibt, als Verkaufsreisender beschäftigt. Hierzu wurde ihm von der Beklagten ein Fahrzeug gestellt. Dieses war eines Tages zu Werbezwecken so beklebt, dass nackte, aus Kaffeebohnen herausragende Frauenbeine mit halb ausgezogenen roten Pumps auf dem Fahrzeug zu sehen waren. Mit diesen wurde der Eindruck erweckt, eine teilweise nackte Frau liege auf Kaffeebohnen im Auto. Der Kläger fuhr widerwillig zunächst dieses Auto. Als zusätzlich am nächsten Tag die bislang grauen gegen neue rote Radkappen ausgetauscht wurden, kam es zwischen den Parteien zu einem Streitgespräch, in dessen Verlauf der Kläger sich u.a. dahingehend äußerte, mit einem solchen "Puffauto" keine Geschäfte tätigen zu wollen.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis sodann am 30.6.2015 fristlos, hilfsweise fristgerecht gekündigt. Gegen beide Kündigungen richtet sich die vom Kläger beim Arbeitsgericht Mönchengladbach erhobene Klage.

Das Arbeitsgerichts Mönchengladbach entschied, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 30.6.2015 nicht mit sofortiger Wirkung beendet worden ist, sondern erst mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.12.2015 sein Ende finden wird.

Fristlose Kündigung unwirksam, weil eine vorherige Abmahnung fehlte

Nach Auffassung des Gerichts hat der Arbeitgeber grundsätzlich im Rahmen seines Direktionsrechts die Möglichkeit, einem Arbeitnehmer ein nach seinen Vorstellungen gestaltetes Fahrzeug zuzuweisen. Ob die Beklagte ihr arbeitgeberseitiges Weisungsrecht im vorliegenden Fall nach billigem Ermessen ausgeübt hat, hat das Gericht offengelassen. Die außerordentliche Kündigung hat es für unverhältnismäßig gehalten. Zum einen, weil es an einer vorherigen Abmahnung fehlt, mit der der Kläger für den Wiederholungsfall auf Konsequenzen für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses hingewiesen wurde. Zum anderen hat die Kammer bei der stets erforderlichen Abwägung der Interessen der Parteien dem Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses den Vorrang eingeräumt. Insbesondere im Hinblick auf die lange Betriebszugehörigkeit von fast zwanzig Jahren, in der es bisher keine Beanstandungen gab.

Fristgerechte Kündigung im Kleinbetrieb ging ohne Probleme durch

Die fristgerechte Kündigung war dagegen wirksam, da es sich bei der Beklagten um einen sogenannten „Kleinbetrieb“ mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmern handelte. Das Kündigungsschutzgesetz fand keine Anwendung, so dass es keiner sozialen Rechtfertigung bedurfte.

Die fristgerechte Kündigung verstoße nach Auffassung des Gerichts auch nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die Beklagte habe den Kläger nicht wegen seiner

sexuellen Identität benachteiligt. Dass die Homosexualität des Klägers das Motiv der Beklagten für die Zuweisung des Fahrzeugs gewesen sei, konnte das Gericht nicht feststellen.

Arbeitsgericht Mönchengladbach, Urteil vom 14.10.2015, 2 Ca 1765/15