

Pressemitteilung:

Schwimmen im Rhein während der Firmenfeier ist wegen der potenziellen Eigen- und Fremdgefährdung eine Pflichtverletzung - Vergleich

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Aufzugsbranche, seit dem 01.01.2021 als Trainee zum Verkauf von Neuanlagen beschäftigt.

Die Beklagte veranstaltete am 09.09.2022 erstmals wieder für alle Beschäftigten eine Betriebsfeier. Auf dem dafür angemieteten Restaurant- und Partyschiff am Kölner Rhein-Ufer waren ca. 230 Gäste, u.a. auch der Kläger, anwesend. Ab 14.00 Uhr wurde Alkohol ausgeschenkt. Nach 22.00 Uhr ging der Kläger vom Schiff, entkleidete sich am Ufer bis auf die Unterhose und schwamm vom Ufer aus jedenfalls teilweise um das Schiff. Er lief dann so bekleidet über das Partydeck an den Gästen vorbei zum Ausgang.

Die Beklagte hat dem Kläger vorgeworfen, er habe mit seinem Verhalten massiv den Betriebsfrieden gestört. Er habe sich selbst und andere erheblichen Gefahren ausgesetzt, da die Strömung im Rhein an der Anlegestelle sehr stark sei und dort reger Schiffsverkehr herrsche. Die Stimmung auf der Feier sei nach dem Zwischenfall jäh gekippt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats mit Schreiben vom 12.09.2022 fristlos gekündigt. Die Kündigungsschutzklage hätte wie bereits vor dem Arbeitsgericht Erfolg gehabt.

Die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts hat in der mündlichen Verhandlung die Argumentation des Arbeitsgerichts zur fehlerhaften Betriebsratsanhörung nicht geteilt. Es hat in dem Verhalten des Klägers am 09.09.2022 indes eine Pflichtverletzung mit Bezug zum Arbeitsverhältnis gesehen. Mit dem Schwimmen im Rhein habe er sich selbst aufgrund der Strömungen und des Schiffsverkehrs potenziell in Lebensgefahr begeben. Er habe potenziell Dritte gefährdet, die zum Helfen hätten veranlasst werden können. Letztlich scheiterte die Kündigung nach den Äußerungen der Kammer an der fehlenden vorherigen Abmahnung. Diese sei nicht entbehrlich, sondern das richtige und vorrangige Mittel als Reaktion auf die Pflichtverletzung gewesen.

Der von der Arbeitgeberin gestellte Auflösungsantrag (§ 9 KSchG) hatte keinen Erfolg. Zwar hatte der Kläger auf einer weiteren Firmenveranstaltung im Juni 2022, bei der streitig war, ob auch Kunden anwesend waren, mit einem lebensgroßen Deko-Plastik-Flamingo getanzt. Er war mit diesem schließlich mit dem Aufzug zu einem Bildautomaten gefahren und hatte Selfies gemacht. Da die Arbeitgeberin den Kläger für dieses Verhalten zuvor lediglich ermahnt hatte, hatte sie selbst zum Ausdruck gebracht, dass es nicht geeignet war, einer künftigen gedeihlichen Zusammenarbeit der Parteien entgegenzustehen.

Auf Vorschlag der Kammer verständigten die Parteien sich entsprechend der zuvor mitgeteilten Rechtslage wie folgt: 1) Das Arbeitsverhältnis wird fortgesetzt und der Kläger tritt am Montag, den 24.07.2023 seinen Dienst um 08.00 wieder an. 2) Die Beklagte erteilt dem Kläger eine Abmahnung wegen der Störung des Betriebsfriedens und der potenziellen Eigen- und Fremdgefährdung durch das Schwimmen im Rhein neben dem Rheinschiff während der Betriebsfeier. Der Kläger akzeptiert diese Abmahnung

und ist einverstanden, dass sie zur Personalakte genommen wird. 3) Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Vergleich vom 18.07.2023 - 3 Sa 211/23

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 07.03.20223 – 16 Ca 4079/22

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de

„Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers

- (1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.
- (2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.“