

Pressemitteilung:

Trinkgelage beim Arbeitgeber nach der Weihnachtsfeier - Arbeitsverhältnis beendet

Nach einem Trinkgelage in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin nach einer beendeten Weihnachtsfeier haben die Parteien sich heute vor der Dritten Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf deren Vorschlag auf eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses geeinigt.

Der in Nordrhein-Westfalen wohnhafte Kläger war seit dem 01.06.2021 als Gebietsmanager Mitte (NRW) im Außendienst bei der Beklagten, einer Winzergenossenschaft, beschäftigt. Am 12.01.2023 fand bei der in Süddeutschland ansässigen Beklagten eine Weihnachtsfeier statt. Nach der Begrüßung im Betrieb mit einem Sekt fuhren die Beschäftigten gemeinsam mit einem Bus zu einem externen Restaurant. Gegen 23:00 Uhr fuhr der Bus die Beschäftigten, die dies wollten, zurück zur firmeneigenen Kellerei. Der Kläger hatte sich dieser Gruppe angeschlossen. Eine Fortsetzung der Weihnachtsfeier im Betrieb war nicht vorgesehen. Der Kläger traf sich mit zwei weiteren Kollegen im ca. 500 Meter vom Betrieb entfernten Hotel, um dort eine Flasche Wein zu trinken. Danach gingen der Kläger und ein Kollege zurück zum Betrieb der Beklagten. Das Tor zum Betriebsgelände wurde mit der Zutrittsberechtigungskarte des Kollegen geöffnet. Im Aufenthaltsraum der Kellerei tranken der Kläger und sein Kollege vier Flaschen Wein. Die leeren Flaschen standen am nächsten Morgen auf dem Tisch. Im Mülleimer befanden sich zahlreiche Zigarettenstummel. Auf dem Fußboden lag eine zerquetschte Mandarine, die zuvor an die Wand geworfen worden war. Einer der beiden Mitarbeiter hatte sich neben der Eingangstür erbrochen. Das Hoftor stand offen. Der Kollege des Klägers wurde am Abend auf dem Nachhauseweg von der Polizei aufgegriffen und wegen seiner starken Alkoholisierung zum Ausschluss einer Eigengefährdung nach Hause gefahren. Der Kollege des Klägers räumte am 16.01.2023 gegenüber der Beklagten ein, „etwas Scheiße gebaut“ zu haben. Er bezahlte den Wein.

Nach Anhörung des Betriebsrats am 19.01.2023 und mit dessen Zustimmung vom 23.01.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 25.01.2023 fristlos und hilfsweise fristgerecht zum 30.04.2023. Anders als das Arbeitsgericht hat die Dritte Kammer des Landesarbeitsgerichts im Rechtsgespräch zum Ausdruck gebracht, dass sie eine Abmahnung im Hinblick auf die Schwere der Pflichtverletzung nicht für ausreichend erachtet. Es sei offensichtlich, dass man als Mitarbeiter nicht nach beendeter Weihnachtsfeier mit der Chipkarte des Kollegen gegen Mitternacht die Räume des Arbeitgebers betreten dürfe, um dort unbefugt vier Flaschen Wein zu konsumieren. Anhaltspunkte für eine dem Kläger erkennbare Duldung dieses Verhaltens seitens der Arbeitgeberin seien nicht ersichtlich. Es stelle sich allenfalls die Frage, ob das Verhalten bereits eine fristlose Kündigung rechtfertige oder die Interessenabwägung zu einer ordentlichen Kündigung führe.

Auf Vorschlag der Dritten Kammer des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien sich aus sozialen Gründen auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage der streitigen Kündigung mit einer sozialen Auslaufzeit bis zum 28.02.2023 geeinigt.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf - 3 Sa 284/23

Arbeitsgericht Wuppertal, Urteil vom 24.03.2023 - 1 Ca 180/23

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de