

Arbeitsrecht: Private Erledigungen während der Arbeitszeit nicht immer für Kündigung ausreichend

Arbeitnehmer dürfen während ihrer Arbeitszeit auch kleineren privaten Dingen nachgehen. Ein Besuch bei der Bank oder der Gang zu einer Toilette außerhalb der Arbeitsstelle reichen als Grund für eine fristlose Kündigung nicht aus. Dies hat das Arbeitsgericht Paderborn entschieden (Urteil vom 21.07.2010, Az.: 2 Ca 423/10).

Eine Gemeinde hatte einem langjährigen Mitarbeiter eines Bauhofes fristlos gekündigt. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage und bekam Recht.

Nach Auffassung des Gerichts ist das Aufsuchen der Bank durch den Kläger für ca. 10 Minuten nicht derart schwerwiegend, als dass es der Gemeinde unter Berücksichtigung des besonderen Kündigungsschutzes des Klägers unzumutbar wäre, das Arbeitsverhältnis noch weiter fortzuführen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass es sich um einen relativ kurzen Zeitraum von 10 Minuten handelte, in dem der Kläger in die gegenüber der Stadtverwaltung liegende Bank gegangen war.

Einige Zeit später kündigte die Gemeinde dem Arbeitnehmer erneut. Diesmal, weil er 15 Minuten auf einer Toilette außerhalb seines Arbeitsplatzes verbracht hatte. Auch diesen Grund akzeptierten die Richter nicht. Der Gang zur Toilette stellt keine Arbeitspflichtverletzung dar.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. ‚Das mehrmalige Erledigen privater Angelegenheiten während der Arbeitszeit und die Nichtausführung von Arbeitsleistungen ist nicht generell ungeeignet, einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB zu bilden. Insbesondere stellt die Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeitszeit nicht nur eine Verletzung der Arbeitspflicht dar, sondern ist auch geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ggf. auch das Ansehen der öffentlichen Verwaltung zu beschädigen.‘ Hier erreichte jedoch der dem Kläger von der Beklagten zur Last gelegte Vorfall unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nicht das Gewicht eines wichtigen Grundes. Die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hatte Erfolg.

Beachte Tipp vom Anwalt:

Nach der Erfahrung des Textautors endet die Mehrzahl der Kündigungsschutzprozesse mit einem Vergleich (Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung, wohlwollendes Zeugnis etc.). Da die Beurteilung, ob ein Sachverhalt zur Kündigung ausreicht oder ggf. andere Unwirksamkeitsgründe bestehen, für den Arbeitnehmer nicht einfach ist und grundsätzlich Praxiserfahrung und eine gesicherte Kenntnis der Rechtsprechung voraussetzt, empfiehlt es sich für den gekündigten Arbeitnehmer regelmäßig, anwaltliche Hilfe und Beratung in Anspruch zu nehmen.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigung, Kündigungsschutzklage etc.) erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

Textbeitrag:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Arbeits- und Verkehrsrecht Frank Preidel
Kanzlei Preidel . Burmester, Gehrden

Tel: 05108/913 57-10

E-mail: kanzlei-pb@t-online.de

Internet: www.kanzlei-pb.de