

LKS Rechtsanwälte, News, 19.10.2015

Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen Gewinnspieltelefonanrufs

Eine Mitarbeiterin, die als Bürokauffrau in einem Kleinbetrieb beschäftigt war, nahm über die Telefonanlage ihres Arbeitgebers in den Arbeitspausen mehrere Anrufe auf eine kostenpflichtige Sonderrufnummer der Hotline eines Radiosenders vor, welcher ein Gewinnspiel veranstaltete. Grundsätzlich war es den Mitarbeitern des Arbeitgebers gestattet, über die Telefonleitung des Unternehmens private Anrufe zu tätigen. Eine spezielle Regelung zu Sonderrufnummern gab es nicht.

Die Telefonrechnung, in welcher die Abrechnung der insgesamt 37 Einheiten für Sonderrufnummern beinhaltet war, scannte die Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Position obliegenden Aufgaben ein. Die Rechnung wurde per Lastschrift vom Konto des Arbeitgebers abgebucht.

Nachdem der Geschäftsführer Kenntnis von den 37 Einheiten erlangt hatte und diese anhand der Einzelverbindungs nachweise zu sehen waren, räumte die Arbeitnehmerin die Anrufe bei der Hotline ein. Außerdem bot sie dem Arbeitgeber eine Erstattung in Höhe von 18,50 € hierfür an. Wenige Tage später kündigte der Arbeitgeber die Mitarbeiterin fristlos sowie hilfsweise fristgerecht unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist.

Die fristlose Kündigung wurde vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf im September 2015 für unwirksam erklärt. Die ordentliche Kündigung stand bereits nicht mehr in Streit.

Keine klare Anweisung des Arbeitgebers

Das LAG Düsseldorf bestätigte damit das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Wesel. Es hielt eine Pflichtverletzung zwar für gegeben, allerdings habe diese nicht die notwendige Schwere, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Kostenpflichtige Sonderrufnummern über die Telefonleitung des Arbeitgebers anzurufen sei zwar pflichtwidrig, und zwar auch dann, wenn grundsätzlich das private Telefonieren gestattet sei. Eine nähere Ausgestaltung der Nutzung sei jedoch nicht geregelt gewesen und der Verschuldensvorwurf der Arbeitnehmerin daher zu mindern. Ebenso seien die Anrufe in der Arbeitspause erfolgt, sodass auch nicht von einem Arbeitszeitbetrug auszugehen sei. Letztlich machte das LAG dem Arbeitgeber auch zum Vorwurf, im Prozess unzureichend zu der genauen Anzahl der Anrufe vorgetragen zu haben, welche der Mitarbeiterin zuzurechnen seien.

LAG Düsseldorf, 12 Sa 630/15