



Mitteilungen

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 29.03.2023

2 Sa 313/22

Ein Arbeitgeber stellte einem seiner Mitarbeiter, der als Vice President Sales im Vertrieb tätig war, einen Dienstwagen zu Verfügung. Den Dienstwagen durfte der Mitarbeiter auch für Privatfahrten nutzen und nicht nur für die dienstliche Tätigkeit. Bei der Übergabe des Wagens wurden ihm dann zwei Tankkarten ausgehändigt, die ausschließlich für die Betankung des Dienstwagens waren.

Der Mitarbeiter hatte nun gegen die betrieblich vorgesehenen Richtlinien des Dienstwagens verstoßen. Er hatte insoweit die Tankkarten für das Tanken seiner Privatautos genutzt. Nachweislich hat er auch eine Cabrio-Pflege an einer seiner Privatfahrzeuge vorgenommen. Wegen dieser Vorgänge, die der Arbeitnehmer an seinen Privatautos unternommen hatte, kündigte der Arbeitgeber ihn fristlos.

Der Arbeitnehmer legte hiergegen Kündigungsschutzklage ein. Mit dieser Klage hatte er in der ersten Instanz beim Arbeitsgericht Lingen Erfolg. Das Arbeitsgericht war der Ansicht, dass die Kündigung gegen das „Ultima-Ratio-Prinzip“ verstoßen habe und vor der Kündigung erstmals eine Abmahnung hätte ausgesprochen werden müssen.

Das LAG Niedersachsen hat sich jedoch anders als die Vorinstanz entschieden. Dieses hielt eine Abmahnung angesichts der Schwere der Pflichtverletzung in diesem Fall für entbehrlich. Der Mitarbeiter soll den Arbeitgeber getäuscht haben, indem er Tankbelege eingereicht hatte, ohne darauf hinzuweisen, dass es sich um Abrechnungen für Tankvorgänge handelt, die außerhalb der vertraglichen Anweisungen stehen. Somit stand für das LAG fest, dass der Mitarbeiter die Tankkarte weisungs- und pflichtwidrig zur Betankung seiner Privatfahrzeuge genutzt hatte, hierneben auch für eine Cabrio-Pflege. Insgesamt waren dies 38 Fälle, die ihm vorgehalten wurden. Durch diese Art der Nutzung hat der Mitarbeiter bei seinem Arbeitgeber einen Vermögensschaden in Höhe von 2.801,04 Euro verursacht.

Wenigstens die Gesamtheit der Verstöße stelle einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar, befand das LAG.