

Pressemitteilung

Kündigung wegen Zündens eines Silvesterböllers

Verhandlung am 13.02.2020 um 10.30 Uhr in Saal 110 des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Logistikdienstleister, seit August 2016 als Logistikmitarbeiter beschäftigt. Am 31.12.2018 gegen 07.30 Uhr hielt sich der Kläger mit anderen Mitarbeitern im Raucherbereich hinter einer Lagerhalle auf. Er zündete einen Knallkörper und warf diesen aus dem Raucherbereich über eine Umzäunung auf das angrenzende Betriebsgelände. Anschließend klagte ein Leiharbeitnehmer der Beklagten über Hörbeeinträchtigungen. Eine ärztliche Untersuchung ergab ein sogenanntes Knalltrauma. Der Leiharbeitnehmer war vom 31.12.2018 bis zum 06.01.2019 arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 07.01.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos und hilfsweise fristgerecht zum 28.02.2019. Der Betriebsrat hat der Kündigung widersprochen.

Die Beklagte hat behauptet, es habe sich um einen in Deutschland nicht zugelassenen Böller gehandelt, was der Kläger gewusst habe. Der Kläger habe diesen Böller nicht zünden dürfen. Er habe mit der Verletzung des Mitarbeiters rechnen müssen, weil sich außerhalb des Rauchergeländes andere Mitarbeiter aufhalten könnten. Außerdem habe der Kläger wissentlich gegen die Brandschutzvorgaben verstoßen. Der Kläger behauptet, er habe den Bereich, wo der Böller landete, von seinem Standort aus einsehen können. Dort habe sich niemand aufgehalten habe. Der Leiharbeitnehmer habe hinter ihm gestanden. Es habe sich um einen zugelassenen sog. „D-Böller“ gehandelt, den er von einem Arbeitskollegen erhalten habe. Brandgefahr habe nicht bestanden. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Zweifellos habe der Kläger sich pflichtwidrig verhalten, indem er den Böller zündete und über den Zaun warf. Angesichts der konkreten Umstände sei es aber ausreichend, auf diese Pflichtverletzung mit einer Abmahnung zu reagieren. Die Straße sei auszugsweise durch das Tor im Raucherbereich einsehbar gewesen. Brennbare Materialien seien dort nicht zu sehen gewesen. Dem Kläger könne nicht vorgeworfen werden, dass er gewusst habe, dass der Böller nicht zugelassen gewesen sei. Selbst wenn der Leiharbeitnehmer sich im Bereich der Detonation aufgehalten habe, sei zu berücksichtigen, dass dieser keine dauerhaften Schäden erlitten habe.

Mit ihrer Berufung begehrt die Beklagte weiter die Abweisung der Kündigungsschutzklage.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 13 Sa 551/19

Arbeitsgericht Wesel, Urteil vom 31.07.2019 – 6 Ca 132/19

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de