

Pressemitteilung

Kündigung wegen Zündens eines Silvesterböllers - Vergleich

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 Düsseldorf hatte der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf schloss sich der Wertung des Arbeitsgerichts an, dass es sich eindeutig um ein pflichtwidriges Verhalten gehandelt habe. Aufgrund der konkreten Umstände des Falles sei aber eine Abmahnung ausreichend.

Die Parteien einigten sich in der Verhandlung auf einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gegen Zahlung einer Abfindung beendet wird. Damit ist der Rechtsstreit beendet.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 13 Sa 551/19, Termin vom 13.02.2020
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