

Pressemitteilung

Außerdienstliche Straftat rechtfertigt keine fristlose Kündigung

Der Kläger war seit 1991 bei der Beklagten, einem Chemieunternehmen, im Labor beschäftigt. Er arbeitete dort im Bereich der Qualitätsanalyse und war im Wesentlichen mit der Herstellung und Prüfung von Silikonprüfplatten befasst. Am 02.08.2016 wurden in seiner Wohnung von der Polizei 1,5 Kilogramm chemischer Stoffmischungen gefunden, die von dieser als gefährlich bewertet wurden. In der Wohnung befand sich zudem ein Kilogramm eines Betäubungsmittels. Am 13.08.2016 wurde der Kläger wegen des Versuchs eines Sprengstoffvergehens aus April 2016 verurteilt. Die Beklagte erfuhr durch Presseberichte von diesen Vorfällen. Nach Anhörung des Klägers kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 01.09.2016 fristlos. Nachfolgend kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 26.05.2017 zum 31.12.2017 ordentlich.

Gegenstand des Verfahrens vor dem Landesarbeitsgericht war nur die fristlose Kündigung, gegen die der Kläger sich mit seiner Kündigungsschutzklage wehrt. Diese hatte anders als vor dem Arbeitsgericht vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens waren nicht gegeben. Allerdings kann auch bei außerdienstlichem Verhalten eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen, wenn diese die Eignung bzw. Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers entfallen lässt. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: die Art und Schwere des Delikts, die konkret nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit sowie die Stellung im Betrieb.

In Anwendung dieser Grundsätze erwies sich die fristlose Kündigung als unwirksam. Zwar hatte der Kläger bei der Beklagten Zugang zu gefährlichen Chemikalien. Diese wurden bei seiner eigentlichen Arbeitsaufgabe in der Qualitätsanalyse aber nicht verwandt. Hinzu kam, dass das Arbeitsverhältnis seit 1991 bestanden hatte. Auch wenn sich das Unternehmen der Beklagten in einem Chemiepark befindet, der generell von der Beklagten als sicherheitsrelevant eingestuft wird, rechtfertigen die außerdienstlichen Vorwürfe gegenüber dem Kläger in Ansehung seiner konkreten Arbeitsaufgabe, der Stellung im Betrieb und der langen Betriebszugehörigkeit keine fristlose Kündigung. Über die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung hatte die erkennende Kammer nicht zu entscheiden. Im Hinblick auf diese hat sie dem weiteren Begehren des Klägers auf tatsächliche Weiterbeschäftigung nicht entsprochen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12.04.2018 – 11 Sa 319/17

Arbeitsgericht Solingen, Urteil vom 02.03.2017 – 3 Ca 1389/16 lev

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de