

Der Arbeitgeber kann bei einem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitskollegen auf der Toilette einsperrt, zur fristlosen Kündigung berechtigt sein – Anmerkung zu Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg (ArbG Siegburg) vom 11.02.2021, 5 Ca 1397/20

I.

Der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers kann von dem Arbeitgeber nur gekündigt werden, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Ein möglicher Kündigungsgrund kann in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Das ArbG Siegburg hatte darüber zu entscheiden, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitskollegen auf der Toilette des Betriebes einschließt.

II.

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin seit über einem Jahr als Lagerist beschäftigt. Als sich ein Arbeitskollege des Klägers während der Arbeitszeit auf die Toilette des Betriebes begab, schloss der Kläger diesen in einer der Toilettenkabinen ein. Der Arbeitskollege konnte sich erst nach längerer Zeit dadurch befreien, dass er die Toilettentür eintrat. Die Beklagte kündigte dem Kläger im Juni 2020. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage hat das ArbG Siegburg abgewiesen. Der Kläger habe seinen Arbeitskollegen durch das einschließen in der Toilettenkabine seiner Freiheit beraubt. Außerdem sei durch das Auftreten der Toilettentür das Eigentum der Beklagten beschädigt worden. Eine Abmahnung sei nicht notwendig gewesen. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei unzumutbar.

III.

Arbeitsverträge können durch den Arbeitnehmer jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet werden. Der Arbeitgeber seinerseits kann aber den Arbeitsvertrag nur bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes beenden. Welcher Kündigungsgrund vorliegen muss, hängt u.a. davon ab, ob das Kündigungsschutzgesetz eingreift und/oder ob Tarifverträge Regelungen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufweisen.

In jedem Fall kann ein Arbeitsvertrag aber aus wichtigem Grund fristlos beendet werden (§ 626 BGB). Hierzu müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Ob ein wichtiger Grund vorliegt muss daher im jeweiligen Einzelfall geprüft werden. In der besprochenen Entscheidung spricht vieles dafür, dass tatsächlich ein wichtiger Grund vorlag. Schon dass kurzzeitige einschließen und die damit verbundene Freiheitsberaubung können eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Jedenfalls ein längerfristiges einschließen dem sich der betroffene nur durch das Eintreten der Toilettentür entziehen konnte machen eine Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unzumutbar.

Wichtig: Liegt ein wichtiger Grund vor, muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt erfolgen, in dem der Kündigungsberechtigte von den maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt.

Beispiel: Arbeitnehmer N schließt seinen Arbeitskollegen Z am 15.05.2020 für 5 Stunden in seinem Büro ein. Arbeitgeber G erfährt noch am gleichen Tag davon. Erst im September 2020 spricht G die fristlose Kündigung aus.

In dem Beispielfall wäre die fristlose Kündigung verspätet, da diese deutlich später als zwei Wochen nach Kenntnis der Tatsachen ausgesprochen wurde.

IV.

Der Arbeitgeber kann eine fristlose Kündigung aussprechen, wenn sich der Arbeitnehmer so verhält, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Ob ein solches Verhalten vorliegt und ob gegebenenfalls die weiteren Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gegeben sind bedarf der sorgfältigen juristischen Prüfung. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.