

Fristlose Kündigung wegen Sachbeschädigung

Vorsätzliche und sicherheitsgefährdende Sachbeschädigungen können auch nach langer Beschäftigungsdauer eine fristlose Kündigung rechtfertigen: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.12.2016, 3 Sa 356/16

Wer aus verhaltensbedingten Gründen fristlos gekündigt wird, verliert nicht nur seinen Job, sondern auch seine Kündigungsfristen und die Chance auf ein gutes Zeugnis, von einer Abfindung ganz zu schweigen. Obendrein besteht die Gefahr, dass die Arbeitsagentur eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe verhängt.

Eine solche einschneidende Maßnahme ist daher nur in Ausnahmefällen rechtlich zulässig, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber einen "wichtigen Grund" für eine außerordentliche fristlose Kündigung hat (§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB) und wenn sein Interesse an einer sofortigen Vertragsbeendigung das Fortsetzungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt.

In einer aktuellen Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz eine fristlose Kündigung trotz langer Beschäftigungsdauer abgesegnet, weil der gekündigte Arbeitnehmer eine vorsätzliche und sicherheitsgefährdende Sachbeschädigung begangen hatte: [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.12.2016, 3 Sa 356/16.](#)

- Wann sind Kündigungen wegen Sachbeschädigung und Missachtung von Sicherheitsvorschriften rechters?
- Streit im Chemiewerk: Langjährig beschäftigter Arbeitnehmer verursacht wiederholt Sicherheitsrisiken im Betrieb, zuletzt durch vorsätzliche Sachbeschädigung
- LAG Rheinland-Pfalz: Eine vorsätzliche und sicherheitsgefährdende Sachbeschädigung kann auch nach langer Beschäftigungsdauer eine fristlose Kündigung rechtfertigen

Wann sind Kündigungen wegen Sachbeschädigung und Missachtung von Sicherheitsvorschriften rechters?

Eine fristlose Kündigung setzt wie erwähnt gemäß § 626 BGB voraus, dass die kündigende Vertragspartei (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) dafür einen „wichtigen Grund“ hat. Zu den wichtigen Gründen, die den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigen, gehört auch die Missachtung von Sorgfaltspflichten und von Regeln zur Schadensvermeidung durch den Arbeitnehmer (vgl. dazu Handbuch Arbeitsrecht: Kündigung - Fristlose Kündigung - Kündigungsgründe).

Allerdings kann der Arbeitgeber nicht jeden Verstoß gegen eine Sicherheitsvorschrift mit einer fristlosen Kündigung quittieren, denn eine solche Reaktion wäre unverhältnismäßig. Das gilt sogar dann, wenn eine Gefährdung der Sicherheit mit einer vorsätzlichen Beschädigung von Sachen des

Arbeitgebers verbunden ist, denn auch dann stellt sich die Frage, wie hoch der Schaden war und ob die Sachbeschädigung unter Begleitumständen begangen wurde, die eine solche (Straf-)Tat in milderem Licht erscheinen lassen.

Alle diese Umstände spielen bei der Interessenabwägung eine Rolle, die bei der juristischen Überprüfung einer fristlosen Kündigung in jedem Fall vorzunehmen ist. Nur dann, wenn dem Arbeitgeber im Ergebnis dieser Abwägung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht länger zuzumuten ist, und zwar noch nicht einmal bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, darf er fristlos kündigen.

Für eine sicherheitsgefährdende Sachbeschädigung bedeutet das, dass eine geringe Sicherheitsgefahr und ein geringer Schaden meist nicht ausreichen für eine fristlose Kündigung. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen in der Regel erst mal eine Abmahnung aussprechen und kann nur im Wiederholungsfall kündigen.

Wie der Fall des LAG Rheinland-Pfalz zeigt, kann aber ein wiederholter Sicherheitsverstoß (trotz vorheriger Abmahnung) eine fristlose Kündigung rechtfertigen, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer schon lange im Betrieb beschäftigt ist und sein Fehlverhalten von sich aus dem Arbeitgeber mitgeteilt hat.

Streit im Chemiewerk: Langjährig beschäftigter Arbeitnehmer verursacht wiederholt Sicherheitsrisiken im Betrieb, zuletzt durch vorsätzliche Sachbeschädigung

Im Streitfall war ein 50jähriger Chemiefacharbeiter nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit von einem großen Chemieunternehmen in Ludwigshafen fristlos gekündigt worden.

Der Arbeitgeber begründete die Kündigung damit, dass der Arbeiter in einem explosionsgefährdeten Arbeitsbereich aus Frust über einen geringen Jahresbonus die Touchscreen-Scheibe eines Steuerungsgeräts zertrümmert hatte. Damit verursachte er nicht nur einen Sachschaden von etwa 7.800,00 EUR, sondern auch eine Explosionsgefahr und einen reparaturbedingten Produktionsausfall, dessen Wert der Arbeitgeber mit 80.000,00 EUR bezifferte.

Für den Arbeitnehmer sprach bei der Interessenabwägung neben seiner langen Betriebszugehörigkeit, dass er drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet war und dass er seinen Pflichtverstoß noch in derselben Schicht seinem Vorgesetzten mitgeteilt und sich dafür entschuldigt hatte.

Für den Arbeitgeber sprach dagegen, dass er den Arbeitnehmer etwa ein Jahr zuvor wegen der Verletzung von Sicherheitsbestimmungen abgemahnt hatte. Damals hatte der Arbeitnehmer zur Beschleunigung der Arbeitsvorgänge einen der Sicherheit dienenden Temperaturmessfühler außer Kraft gesetzt, indem er ihn mit Klebeband umwickelt hatte.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage, die das Arbeitsgericht Ludwigshafen abwies. Seiner Meinung nach war die Kündigung rechtmäßig (Urteil vom 30.06.2016, 8 Ca 398/16). Außerdem verurteilte es den Arbeitnehmer auf Antrag des Arbeitgebers zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe von etwa 7.800,00 EUR für die zerstörte Touchscreen-Scheibe.

LAG Rheinland-Pfalz: Eine vorsätzliche und sicherheitsgefährdende Sachbeschädigung kann auch nach langer Beschäftigungsdauer eine fristlose Kündigung rechtfertigen

Auch vor dem LAG Rheinland-Pfalz hatte der Arbeitnehmer kein Glück. Auch das LAG war der Meinung, dass die fristlose Kündigung und die Verurteilung des Arbeitnehmers zum Schadensersatz in Ordnung gingen.

Denn der Arbeitnehmer hatte nun einmal mit der Beschädigung des Monitors eine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begangen. Hier ging es nicht nur "nur" um eine vorsätzliche Beschädigung von Betriebsmitteln, sondern auch um eine Sicherheitsgefährdung, die besonders

gravierend war, weil der Arbeitnehmer kurz zuvor wegen einer ähnlichen Gefährdung abgemahnt worden war.

Bei der Interessenabwägung berücksichtigten die Mainzer Richter zwar den sozialen Hintergrund des Arbeitnehmers (Unterhaltspflichten, lange Betriebszugehörigkeit), doch gaben hier letztlich die Interessen des Arbeitgebers den Ausschlag. Denn aufgrund der vom Arbeitnehmer verursachten Gefährdung konnte sich der Arbeitgeber auch darauf berufen, dass er mit der Kündigung seine Schutz- und Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern erfüllte.

Fazit: Eine vorsätzliche Beschädigung von Betriebsmitteln ist schon für sich allein genommen eine so erhebliche Pflichtverletzung, dass Arbeitgeber im Allgemeinen darauf mit einer fristlosen Kündigung reagieren können. Das gilt erst recht, wenn zu der Sachbeschädigung eine Sicherheitsgefährdung hinzukommt und wenn der Arbeitnehmer wegen einer ähnlichen Sicherheitsgefährdung vor kurzem abgemahnt worden war.