



Fristlose Kündigung: Kollegen auf der Toilette eingesperrt

Schließt ein Arbeitnehmer seinen Kollegen vorsätzlich in der Toilette ein und kann sich dieser nur durch das Eintreten der Toilettentür befreien, begeht der Arbeitnehmer dadurch eine schwerwiegende Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, die eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigt.

In dem zugrunde liegenden Fall war der Kläger bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt.

Der Kläger war wiederholt mit einem seiner Kollegen in Streit geraten. Während der Kollege sich auf der Toilette befand, schob der Kläger unbemerkt ein Blatt Papier unter der Toilettentür hindurch. Mit einem Gegenstand stieß er den Toilettenschlüssel aus dem Schloss. Der Schlüssel fiel auf das Papierblatt, welches durch den Kläger weggezogen wurde.

Anschließend verließ der Kläger den Ort des Geschehens und seinen eingesperrten Kollegen. Der Kläger ließ seinen Kollegen so lange auf der Toilette eingeschlossen, bis dieser sich veranlasst sah, die Toilettentür aufzutreten.

Als der Beklagten der Vorfall bekannt wurde, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos.

Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht hielt die fristlose Kündigung für gerechtfertigt und wies die Klage ab.

Indem der Kläger seinem Kollegen „durch einen alten Trick“ den Schlüssel zum Öffnen der Toilettentür wegnahm, habe er ihn zumindest zeitweise seiner Freiheit und der ungehinderten Möglichkeit des Verlassens der Toilette beraubt.

Dies stelle eine ganz erhebliche Pflichtverletzung dar. Weiterhin sei durch das Verhalten des Klägers die Toilettentür – also das Eigentum des Beklagten – beschädigt worden.

Eine vorherige Abmahnung sei in diesem Fall entbehrlich gewesen. Auch eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen
2. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen. Die Berufung ist nicht gesondert zuzulassen. Zulassungsgründe nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Als unterlegene Partei trägt der Kläger die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 7.500,00 € festgesetzt. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und § 3 ZPO. Die Kündigungsschutzklage ist entsprechend § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG mit dem Quartalsverdienst des Klägers zu berücksichtigen.

Arbeitsgericht Siegburg Az: 5 Ca 1397/20

PB Consult Personalberatung
Arndtstraße 37a
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711
Telefax: +49 69 9055 0473
Mobil: +49 177 577 4022
E-Mail: info@pbconsult.org
Internet: www.pbconsult.org

Frankfurter Volksbank eG
BLZ: 501 900 00
Kto: 60000 131 35

UStID: 93 428 145 703