

Pressemitteilung

Fristlose Kündigung wegen Auseinandersetzung auf Karnevalsfeier?

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen des Vorwurfs einer Tätlichkeit. Der Kläger war seit dem Jahr 1987 bei der Beklagten als Einkaufssachbearbeiter tätig. Er nahm an Weiberfastnacht 2015 auf dem Betriebsgelände der Beklagten an einer Karnevalsfeier teil. Im Laufe des Festes versuchten zwei Mitarbeiterinnen mehrfach, dem Kläger die Krawatte abzuschneiden, was dieser ablehnte. Später kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und einem anderen Mitarbeiter, bei dem dieser an der Stirn verletzt wurde.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Zustimmung des Integrationsamtes und Anhörung des Betriebsrates am 13.03.2015 fristlos.

Die Beklagte wirft dem Kläger vor, er habe den anderen Mitarbeiter in den Unterleib getreten und ihn in das Gesicht geschlagen. Er habe ihm, einen Brillenträger, unmittelbar danach den Inhalt eines Bierglases in das Gesicht geschüttet und ihm dann das leere Bierglas mit der Vorderseite in das Gesicht gestoßen. Das Bierglas sei zersplittert. Ein Notarzt habe mehrere Glassplitter aus der Stirn entfernt. Der Kläger trägt u.a. vor, dass er zunächst von den Damen, die ihm die Krawatte abschneiden wollten, beleidigt worden sei. Von dem Mitarbeiter sei er fortwährend und auch in der streitigen Situation beleidigt worden. Er habe ihn zunächst von sich weggestoßen und dann nach ihm getreten, ohne ihn zu berühren. Letztlich habe er befürchtet, der Mitarbeiter werde ihn angreifen. Danach habe er keine genaue Erinnerung mehr.

Der Kläger behauptet, dass er aufgrund einer krankheitsbedingten Angststörung reagiert habe, weil er sich bedroht gefühlt habe. Er sei zum angeblichen Tatzeitpunkt schuldunfähig gewesen.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat heute die Beweisaufnahme vom 10.12.2015 mit der Inaugenscheinnahme eines Videos und Zeugenvernehmungen fortgesetzt.

Die Berufung des Klägers wurde zurückgewiesen. Eine Revision wurde nicht zugelassen.

Schriftliche Urteilsgründe liegen noch nicht vor.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 13 Sa 957/15

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 31.07.2015 - 11 Ca 1836/15

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de