

Aktuelles zum Arbeitsrecht



Kündigungsrecht: Außerordentliche Kündigung eines Sicherheitsmitarbeiters, der seinen Arbeitsplatz ohne Grund verlässt

Das Arbeitsverhältnis eines **Sicherheitsmitarbeiters** kann aus wichtigem Grund **fristlos gekündigt** werden, wenn er die ihm obliegende **Ausgangskontrolle** in einem besonders zu sichernden Bereich während eines erheblichen Zeitraums ohne Grund **verlässt**.

Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Fall eines Unternehmens aus dem **Wach- und Sicherheitsgewerbe** entschieden. Dieses setzte den betroffenen Arbeitnehmer bei der Kontrolle des Ausgangs des Produktionsbereichs einer Münzprägeanstalt ein. Der Produktionsbereich wurde durch ein **Drehkreuz** gesichert. Die Mitarbeiter konnten das Drehkreuz öffnen, sofern es nicht durch einen Zufallsgenerator gesperrt wurde. War das Drehkreuz gesperrt, wurden sie einer **Personenkontrolle** durch das **Wachpersonal** unterzogen.

Der Arbeitnehmer schaltete den Zufallsgenerator aus und verließ den **Kontrollbereich**, ohne für einen Ersatz zu sorgen. Er hielt sich anschließend aus **privaten Gründen** längere Zeit bei einem Mitarbeiter der Münzprägeanstalt auf. Von diesem nahm er den Rest eines Kunststoffrohrs ohne den vorgeschriebenen Begleitschein entgegen und brachte es in sein Kraftfahrzeug. Während seiner **Abwesenheit** konnte der Produktionsbereich unkontrolliert verlassen werden. Wenige Tage später stellte die Münzprägeanstalt einen Verlust von Gold im Wert von ca. 74.000 EUR fest. Die Arbeitgeberin **kündigte** das Arbeitsverhältnis aus **wichtigem Grund**.

Das LAG hat die **außerordentliche Kündigung** – anders als noch das Arbeitsgericht – für rechtswirksam gehalten. Der Arbeitnehmer habe den von ihm zu sichernden Bereich ohne jede Veranlassung für einen **erheblichen Zeitraum** preisgegeben, als er nach einer Veränderung der Kontrolleinrichtung den **Kontrollbereich** verließ, ohne einen Ersatz herbeizurufen. Er habe damit das besondere **Sicherungsinteresse** der Münzprägeanstalt verletzt, für das der Arbeitgeber einzustehen habe. Mit der **unerlaubten Mitnahme** eines

Aktuelles zum Arbeitsrecht



Gegenstands habe der Arbeitnehmer zudem ein Verhalten an den Tag gelegt, das mit seiner Beschäftigung habe verhindert werden sollen. Angesichts dieser **schwerwiegenden Pflichtverletzungen** sei es dem Arbeitgeber nicht **zuzumuten** gewesen, den Arbeitnehmer **abzumahn**en und ihn anschließend wieder als **Sicherheitsmitarbeiter** zu beschäftigen. Er habe vielmehr das Arbeitsverhältnis beenden dürfen, ohne eine **Kündigungsfrist** einzuhalten.

LAG Berlin-Brandenburg, 17 Sa 810/15

Autor: Maria U. Lottes, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht, Düsseldorf

Der Inhalt dieses Schreibens stellt einen kostenlosen Service für den informellen Gebrauch dar und kann eine Rechtsberatung nicht ersetzen. Die angesprochenen Rechtsfälle können nicht ohne weiteres auf konkrete Lebenssachverhalte übertragen werden. Daher ist jede Haftung für Schäden aus der Verwendung dieser Informationen ausgeschlossen. Dieses Rundschreiben ist urheberrechtlich geschützt.

Maria U. Lottes Rechtsanwältin

Fachanwältin für Familienrecht
Erich-Müller-Straße 25
40597 Düsseldorf
Tel. 0211 – 710 37 01
Fax 0211 – 711 96 54

www.anwaltskanzlei-lottes.de
info@anwaltskanzlei-lottes.de