

Arbeitsrecht

(Nr. 119/2007)

Urteil zum Arbeitsschutzgesetz und zur Sicherheitsverordnung Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Kündigung wegen Verletzung von Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:

Arbeitnehmer, die elementare Sicherheitsvorschriften des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz nicht einhalten, riskieren - auch ohne vorherige Abmahnung - eine fristlose Kündigung.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen sowie einer vorsorglich ausgesprochenen ordentlichen Kündigung. Der 1955 geborene, ledige und zu 60 Prozent schwerbehinderte Kläger ist seit 1986 als Maschinenführer bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger hatte mit einem weiteren Maschinenführer eine industrielle Presse gereinigt und dabei die Maschine von Hand wieder angefahren. Der Kollege geriet dabei mit seiner Hand in ein hin- und herfahrendes Maschinenteil und verlor die Kuppe des kleinen Fingers.

Der Arbeitgeber kündigte dem Maschinenführer daraufhin fristlos und hilfsweise ordentlich. Die hiergegen gerichtete Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen. Das Arbeitsverhältnis wurde weder durch die außerordentliche noch durch die ordentliche Kündigung beendet. Die Beklagte hat jeweils den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt.

Das Außerachtlassen von Sicherheitsvorschriften stellt zwar grundsätzlich eine Pflichtverletzung dar, die an sich geeignet ist, eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Dazu ist ausnahmsweise sogar keine vorherige Abmahnung notwendig, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Schwere seines Fehlverhaltens von vornherein nicht damit rechnen konnte, dass der Arbeitgeber dieses toleriert.

Vorliegend hätte es aber auf Grund der konkreten Umstände einer vorherigen Abmahnung des Klägers zur Einhaltung der Sicherheitsvorschriften bedurft. Die Sicherheitsbestimmungen des Arbeitgebers schlossen nämlich im entschiedenen Fall den Betrieb der Maschine während der Reinigung und während des Aufenthalts eines Mitarbeiters im Sicherheitsbereich nicht eindeutig aus.

Weiter haben die Vorgesetzten des Arbeitnehmers dessen Reinigungspraxis früher zumindest stillschweigend geduldet. Schließlich droht auch der zeitlich letzte allgemeine Arbeitshinweis des Arbeitgebers als Konsequenz für ein Fehlverhalten lediglich eine Abmahnung - nicht eine Kündigung - an.

**Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
vom 14.08.2007
Aktenzeichen: 5 Sa 150/07**

**Veröffentlicht:
LAG Schleswig-Holstein online
30.11.2007**