

Neues aus der Rechtsprechung

Außerordentliche Kündigung auch bei leichteren Tötlichkeiten möglich

Schwere Tötlichkeiten rechtfertigen im Regelfall eine sofortige außerordentliche Kündigung. Bei leichteren Tötlichkeiten tun sich einige Arbeitsgerichte hingegen schwer, eine fristlose Kündigung als wirksam anzusehen und verlangen eine vorherige Abmahnung des entsprechenden Verhaltens. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat nun jedoch – anders als vor ihm das Arbeitsgericht Hannover – entschieden, dass auch bei einer leichten Tötlichkeit, bei der es nicht zu Verletzungen oder erheblichen Schmerzen gekommen ist, eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt war (Urteil vom 25.08.2025, Az. 15 SLa 315/25).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der Kläger war seit Februar 2019 bei der Beklagten als Be- und Entlader beschäftigt. Am 22.10.2024 sah der ihm hierarchisch übergeordnete Gruppenleiter E., dass der Kläger während der Arbeitszeit sein privates Smartphone benutzte, obwohl eine solche Nutzung untersagt war. E. näherte sich dem Kläger daher und sprach diesen hierauf an. Der Kläger entgegnete „Hau ab hier!“. Außerdem stieß er E. mit der rechten Hand gegen die linke Schulter, sodass dieser einen Schritt zur Seite machte und trat nach ihm, wobei es zu einer leichten Berührung kam. Danach äußerte der Kläger etwas gegenüber E. und vollführte eine Geste mit erhobenen Zeigefinger. E. verließ daraufhin den Arbeitsbereich des Klägers, der sich erneut mit seinem Smartphone befasste.

Die beklagte Arbeitgeberin hörte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung ordnungsgemäß an und erklärte gegenüber dem Kläger die außerordentliche fristlose und hilfsweise fristgerechte Kündigung. Der Kläger erhob hiergegen Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Hannover hatte der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers mit der Begründung stattgegeben, der Vorfall am 22.10.2024 rechtfertige weder eine außerordentliche, noch eine ordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Das LAG Niedersachsen entschied hingegen, dass die außerordentliche Kündigung wegen des Vorfalls wirksam sei und wies die Klage ab.

Ein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB sei durch das Verhalten des Arbeitnehmers am 22.10.2024 gegeben. Mit seinem Verhalten am 22.10.2024 habe der Kläger eine Tötlichkeit gegenüber E. begangen. Dies stelle einen erheblichen Verstoß gegen die obliegenden Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers gemäß § 241 Abs. 2 BGB dar und sei „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung darzustellen. Darüber hinaus rechtfertige die Pflichtverletzung auch im konkreten Fall nach der gebotenen umfassenden Interessenabwägung die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Zugunsten des Klägers sei lediglich dessen fünfjährige Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. Demgegenüber wiege zu seinen Lasten die Erheblichkeit der Pflichtverletzung schwer. Der Kläger habe sich gegenüber dem ihm vorgesetzten E. respektlos und unter Anwendung körperlicher Gewalt verhalten. Bereits die Ansprache „Hau ab hier!“ stelle ein erhebliches Fehlverhalten dar. Dieses Fehlverhalten würde durch das Stoßen und den Tritt wesentlich verstärkt.

Das LAG Niedersachsen ging dabei nicht davon aus, dass der Kläger E. durch den Stoß und den Tritt erhebliche Schmerzen zugefügt habe. Der Stoß stellte nach den Feststellungen des LAG Niedersachsen eine „erhebliche Berührung“ des E. dar, der infolge des Stoßes einen Schritt zur Seite gemacht habe. Bei dem Tritt sei es hingegen allenfalls zu einer leichten Berührung gekommen.

Erschwerend berücksichtigte das LAG Niedersachsen die Situation, in der es zu der Tötlichkeit gekommen war. E. habe den Kläger bei einem Fehlverhalten angetroffen und sei berechtigt gewesen, ihn zur Rede zu stellen. Auch habe der Kläger zwar auf eine Annäherung des E. reagiert, er sei jedoch nicht von diesem zu seinem Verhalten provoziert worden. Das Gericht berücksichtigte überdies, dass der Kläger mit 30 Jahren noch verhältnismäßig jung gewesen sei und keine Unterhaltspflichten hatte. In einer Gesamtabwägung entschied es,

dass mit Blick auf die Schwere der Pflichtverletzung der Beklagten trotz der fünfjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers die Fortsetzung des Arbeitsfeldes nicht zumutbar war.

Einer vorherigen Abmahnung oder der Umsetzung des Klägers auf einen anderen freien Arbeitsplatz bedurfte es nach dem LAG Niedersachsen nicht. Der Kläger habe nicht mit der erstmaligen Hinnahme seines Verhaltens durch den Arbeitgeber rechnen können.

Praxishinweis

Gewalt hat in einem Arbeitsverhältnis keinen Platz. Tätlichkeiten sind daher „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung zu bilden. Bei leichteren Tätlichkeiten zeigt sich in der Praxis jedoch, dass Gerichte trotz einer nicht unerheblichen Gewaltanwendung teilweise davor zurückschrecken, eine sofortige außerordentliche oder ordentliche Kündigung für wirksam zu erklären und stattdessen eine Abmahnung für ausreichend erachten.

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen ist hier ein gutes und richtiges Signal, dass auch bereits bei „leichten“ Tätlichkeiten, die nicht mit Verletzungen und erheblichen Schmerzen einhergehen, eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein kann. Das Urteil stärkt die Position von Arbeitgebern, die Gewaltanwendungen und Tätlichkeiten jeglicher Art konsequent entgegentreten möchten und nicht zuletzt zum Schutz ihrer übrigen Arbeitnehmer in einem entsprechenden Fall auch über eine Kündigung nachdenken.

Gleichwohl bleibt es dabei, dass die Frage, ob auch bereits eine leichtere Tätigkeit ohne vorherige Abmahnung die Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigt, immer von den Umständen des Einzelfalls und in nicht unerheblichem Maße auch von den Bewertungen des jeweiligen Gerichts abhängt.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de