

Mandanteninfo November 2012

Fristlose Kündigung bei „Stalking“ – Abmahnung überflüssig

1. *Stellt ein Arbeitnehmer einer Kollegin unter bewusster Missachtung ihres entgegenstehenden Willens im Betrieb oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beharrlich nach, ist dies an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB geeignet.*
2. *Einer Abmahnung bedarf es nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.*
3. *Die Androhung „arbeitsrechtlicher Konsequenzen“ kann eine hinreichende Warnung vor einer Bestandsgefährdung des Arbeitsverhältnisses sein. Mit einer solchen Formulierung wird ausgedrückt, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit allen denkbaren arbeitsrechtlichen Folgen rechnen muss. Eine ausdrückliche Kündigungsandrohung ist dafür nicht erforderlich.*

(Leitsätze der Verfasserin)

BAG, Urteil vom 19.04.2012 – 2 AZR 258/11

Der Kläger war seit 1989 als Verwaltungsangestellter bei der Beklagten beschäftigt, gemäß § 53 BAT ordentlich nicht mehr kündbar und schwerbehindert mit einem GdB von 80. Im Jahr 2007 erhob eine Arbeitnehmerin Stalking-Vorwürfe gegenüber dem Kläger. In diesem Zusammenhang kam es zu einem Verfahren vor der Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Als Ergebnis teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass zukünftig eine unmittelbare Kontaktaufnahme mit der betroffenen Arbeitnehmerin „auf jeden Fall zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen“ unterbleiben müsse.

Im Oktober 2009 beschwerte sich eine weitere Mitarbeiterin bei der Beklagten. Der Kläger habe sie in unerträglicher Art und Weise belästigt, bedrängt und ihr gegen ihren Willen zahlreiche Nachrichten geschickt sowie sich gegen ihren ausdrücklich erklärten Willen wiederholt und aggressiv in ihr Privatleben eingemischt. In der Zeit von Mitte Juni 2009 bis Anfang Oktober 2009 hatte der

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Kanzlei Franzmann · Büdel
Kanzlei Bender

Freiburg
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wirlichtsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

Kläger - unstreitig - insgesamt mehr als 120 E-Mails, MMS und SMS an die Mitarbeiterin versandt.

Nach näherer Befragung der Mitarbeiterin und Anhörung des Klägers kündigte der Beklagte – ohne zuvor eine Abmahnung auszusprechen – das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gerade im Hinblick auf den Vorfall im Jahr 2007 und die insoweit ausgesprochene Androhung „arbeitsrechtlicher Konsequenzen“ sei die Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung wirksam. Das Landesarbeitsgericht hielt die Kündigung hingegen aufgrund der fehlenden Abmahnung für unwirksam und gab der Klage statt. Die gegen diese Entscheidung eingelegte Revision des beklagten Landes hatte vor dem BAG Erfolg, der Rechtsstreit wurde allerdings zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Nach Auffassung des BAG hätte die Vorinstanz prüfen müssen, ob der Kläger schon aufgrund des im Jahr 2007 durchgeführten Beschwerdeverfahrens nach § 13 AGG und angesichts der mit Schreiben vom 19.04.2007 angedrohten arbeitsrechtlichen Konsequenzen bereits genug gewarnt war und im Falle einer entsprechenden Wiederholung mit einer Kündigung rechnen musste. Erst dann könne entschieden werden, ob die fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt war.

Das BAG vertritt jedoch nachdrücklich die Auffassung, dass der Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine **vertragliche Nebenpflicht, die Privatsphäre und den unmissverständlichen Wunsch einer Kollegin zu respektieren, außerdienstliche Kontaktaufnahmen mit ihr zu unterlassen, an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung** i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB geeignet sei. Ob diese Pflichtverletzung den Arbeitgeber auch ohne Ausspruch einer vorherigen einschlägigen Abmahnung zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigten könne, sei abhängig von den Umständen des Einzelfalls.

Fazit:

Ein Arbeitgeber ist nach Auffassung des BAG grundsätzlich berechtigt, im Falle von „Stalking“ am Arbeitsplatz eine **außerordentliche Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung** auszusprechen. Eine Abmahnung ist allerdings nur dann entbehrlich, wenn sich der betroffene Arbeitnehmer über sein verbotswidriges Verhalten hinreichend im Klaren ist und sich auch bewusst ist, dass durch sein Verhalten sein Arbeitsverhältnis auf dem Spiel steht. Der Umstand, dass dem Arbeitnehmer bereits arbeitsrechtliche Konsequenzen in Aussicht gestellt worden sind, ist hierbei genauso zu berücksichtigen wie die Schwere der begangenen Pflichtverletzung und deren Folgen für den betroffenen Mitarbeiter.