

Außerordentliche Kündigung wegen Stalking möglich

04.05.2012, 12:16 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwältin Kirsten Weigmann*

In seinem Urteil vom 19.04.2012 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) fest, dass ein Arbeitnehmer wegen Stalking einer Kollegin ggf. auch ohne Abmahnung fristlos gekündigt werden darf.

Der Kläger war seit 1989 als Verwaltungsangestellter beim beklagten Land beschäftigt. Nach einem vorangegangenen Beschwerdeverfahren gemäß § 13 AGG teilte der Arbeitgeber dem Kläger im Jahre 2007 mit, dass sich eine Kollegin vom Kläger belästigt fühle und dieser den Wunsch der Kollegin, weder dienstlich noch privat mit ihm Kontakt zu haben, vorbehaltlos zu respektieren habe. Eine Kontaktaufnahme mit der Kollegin sei auf jeden Fall zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen zu vermeiden.

Im Oktober 2009 beschwerte sich eine andere, als Leiharbeiterin beschäftigte Mitarbeiterin über den Kläger, dass er sie in unerträglicher Art und Weise belästige und bedränge.

Die Befragung der Mitarbeiterin ergab, dass der Kläger gegen den ausdrücklich erklärten Willen der Mitarbeiterin ihr zahlreiche eMails geschickt, sie ohne dienstlichen Anlass in sein Büro gerufen und sich wiederholt und zunehmend aufdringlich in ihr Privatleben eingemischt habe. Um sie zu einem weiteren privaten Kontakt zu bewegen habe er ihr zudem damit gedroht, er könne dafür sorgen, dass er keine feste Anstellung beim Land erhalte.

Nach einer Anhörung des Klägers kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Landesarbeitsgericht hatte der daraufhin erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben, da es der Auffassung war, dass ohne vorherige einschlägige Abmahnung eine fristlose Kündigung nicht rechtswirksam ausgesprochen werden konnte.

Die Mitteilung aus dem Jahr 2007 erfüllt zwar nicht die Voraussetzungen an eine wirksame Abmahnung, nach Auffassung des BAG hätte das Landesarbeitsgericht aber prüfen müssen, ob angesichts der Warnung aus dem Jahr 2007 sowie der übrigen Umstände des Einzelfalles eine Abmahnung hier nicht entbehrlich war.

Diese Umstände konnte das BAG im zu entscheidenden Fall nicht vollständig klären. Das BAG prüft immer nur die Rechtslage; haben die Vorinstanzen rechtserhebliche Tatsachen nicht ermittelt, so verweist das BAG den Fall an das betreffende Landesarbeitsgericht zurück – so wie dies hier geschehen ist.

Fazit: Das Urteil des BAG macht deutlich, dass es in besonders schweren Fällen gewillt ist, fristlose Kündigungen auch dann zu akzeptieren, wenn eine vorherige einschlägige Abmahnung nicht vorhanden ist.

Dies widerspricht der bisherigen Tendenz des BAG, immer und überall vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung zu verlangen.

Die Hürden sind im Bereich der sexuellen Belästigung/Stalking scheinbar geringer angelegt, da ein solches Verhalten gemeinhin nicht akzeptiert ist.

Ein Arbeitgeber ist auf jeden Fall auf der sicheren Seite, wenn eine rechtssichere Abmahnung vorliegt.

Urteil des BAG vom 19.04.2012 – 2 AZR 258/11

Pressemitteilung des BAG Nr. 32/12

Portrait

Als Fachanwältin für Arbeitsrecht beschäftigte ich mich schwerpunktmäßig mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Seit 1996 bin ich selbstständig, zuvor war ich Personalleiterin eines mittelständischen Unternehmens. Mehr zu meinem beruflichen Werdegang finden Sie unter www.weigmann-recht.de/kanzlei.html

News-ID: 629861 • Views: 201 (Stand: 31.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/629861/Ausserordentliche-Kuendigung-wegen-Stalking-moeglich.html>