



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was das Bundesarbeitsgericht dazu sagt

von und mit
Reinhard Ens

präsentiert von

handwerk
magazin

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch fristlose Kündigung

- Bundesarbeitsgericht: 2 Urteile mit dem jeweiligen Sachverhalt „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Kündigung“
- Fristlose Kündigung nach §626 BGB
- Weit verbreitete Meinung: Wer stiehlt, der fliegt
- Falsch: Nach §626 BGB müssen vier wesentliche Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung erfüllt sein:
 - Es muss ein „wichtiger Grund“ gegeben sein, der durch Tatsachen belegt ist
 - Der „wichtige Grund“ muss es dem Kündigenden unzumutbar machen (und sei es auch nur zur Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist), das Vertragsverhältnis fortzusetzen
 - Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ist in allen Details des Einzelfalls zu überprüfen
 - Interessen der beiden Vertragsparteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – sind gegeneinander abzuwägen

Beispielfälle zur „sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz“

- Beispiel-Fall 1: Der Wiederholungstäter
 - Ein Arbeitnehmer hat einer Mitarbeiterin auf das Gesäß geschlagen
 - Der Arbeitgeber erteilte daraufhin dem Arbeitnehmer eine Abmahnung
 - Ein Jahr später hatte besagter Arbeitnehmer eine Begegnung mit einer anderen Kollegin: Innerhalb von zwei Tagen belästigte er die Kollegin mehrere Male mit eindeutigen sexuellen Äußerungen (aufreizende Kleidung, Sexualeben, verbale Aufforderung zu sexuellen Handlungen)
 - Konsequenz: Fristlose Kündigung
- Beispiel-Fall 2: Der Grabscher
 - Im Umkleideraum trifft ein Arbeitnehmer mit einer ihm unbekanntem Mitarbeiterin eines externen Reinigungsunternehmens zusammen
 - Während eines Gesprächs tritt sie neben ihn ans Waschbecken. Der Arbeitnehmer sagt, sie hätte einen „schönen Busen“ und berührt sie dann auch an einer Brust. Als sie sich das verbittet, lässt er von ihr ab und entschuldigt sich
 - Konsequenz: Fristlose Kündigung

Definition „Sexuelle Belästigung“

- § 3 Abs.4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz):

Sexuelle Belästigung liegt vor „...wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts... gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird...“

- „Sexuelle Belästigung“ ist ein „wichtiger Grund“ im Sinne des §626 BGB und in beiden Fällen gegeben, aber:
 - wichtiger Grund allein genügt nicht
 - alle Umstände des Einzelfalles müssen abgewogen werden
 - beiderseitige Vertragsinteressen müssen gegeneinander abgewogen werden
 - Verhältnismäßigkeit muss gegeben sein
 - **Daher:**
 - 1) Fall 1 – Kündigung laut BAG wirksam
 - 2) Fall 2 – Kündigung laut BAG nicht wirksam

Definition Abmahnung

- Wesentliches Kriterium zur wirksamen Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Stark formalisiert
- Soll nicht nur das Gläubigerrecht (das Recht des Arbeitsvertragspartners) auf einwandfreie vertragsgerechte Leistung zum Ausdruck bringen, sondern auch deutlich machen, was geschieht, wenn dies nicht erfüllt wird
- Vertragswidriges Verhalten muss genau beschrieben und dem Arbeitsvertragspartner (sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber) muss deutlich gemacht werden, was die Konsequenz ist, wenn dieses Fehlverhalten nicht abgestellt wird
- Da die Abmahnung der „Vorbereitung“ einer Kündigung dient, muss mit ihr für den Wiederholungsfall die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angekündigt/angedroht werden
- **Regel:** Ohne vorausgegangene Abmahnung eines vergleichbaren Fehlverhaltens, kein außerordentliches oder ordentliches Kündigungsrecht

Der Praxisfall: Aufgabe zur Kompetenzüberprüfung

Meister Schock ist seit acht Jahren Inhaber eines Elektroinstallationsbetriebes, in welchem neben einem weiteren Meister insgesamt fünf Gesellen, vier angelernte Mitarbeiter und die Ehefrau halbtags im Büro beschäftigt sind. Von Montag bis Freitag wird in diesem Betrieb gearbeitet.

Einem der Gesellen, Fritz Leicht, der seit 01. April mit ausdrücklich vereinbarter 6-monatiger Probezeit bei ihm beschäftigt ist, gewährt er für die Zeit vom 04. Bis 15. August den erbetenen 2-wöchigen Urlaub. Am Montag, 18. August, trifft anstelle des Gesellen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Schock ein, nach welcher Leicht seit 05. August bis auf weiteres arbeitsunfähig ist.

Ein Anruf bei Leicht am selben Tag ergibt, dass Leicht einen schweren Badeunfall erlitt, in dessen Folge er bis mindestens 30. September nicht arbeiten können. Schock erklärt in diesem Telefonat gegenüber Leicht, dann brauche er, Leicht, gar nicht wiederkommen, das Arbeitsverhältnis sei hiermit beendet. Mit Schreiben vom 18. August, welches Leicht am 20. August per Brief zugeht, wiederholt Schock die Kündigung.

Der Praxisfall: Die Fragen

- 1) Hat Geselle Leicht für den beantragten und gewährten Urlaub überhaupt einen Anspruch?
- 2) Wann endet das Arbeitsverhältnis mit Leicht aufgrund der telefonischen Erklärung?
- 3) Wann endet es aufgrund der schriftlichen Kündigung vom 18. August?
- 4) Gilt für den Betrieb des Herrn Schock das Kündigungsschutzgesetz?
- 5) Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden, wenn Leicht am 15. September Klage gegen die schriftliche Kündigung erhebt?

Die Lösungsvorschläge I

Zu Frage 1:

Leicht hat die Wartezeit des § 4 BUrlG (= 6 Monate) im August noch nicht erfüllt; ihm stehen daher gem. § 5 Abs.1 a BUrlG lediglich 1/12 je Monat, hier: 4 volle Monate, also $4/12 = 1/3$ von 24 Werktagen = 8 Werktage und somit keine 2 Wochen zu.

(siehe Lehrbuch Unternehmensrecht Kapitel II, 3.2, Seite 198 ff.)

Zu Frage 2:

Überhaupt nicht, da Schock zwar eine Kündigung erklärt, er jedoch die Schriftform des § 623 BGB nicht eingehalten hat.

(siehe Lehrbuch Unternehmensrecht Kapitel II, 11.7, Seite 229)

Die Lösungsvorschläge II

Zu Frage 3:

Für eine fristlose Kündigung sind die Voraussetzungen des § 626 BGB nicht gegeben: Leicht hat zwar die Arbeitsunfähigkeit nicht unverzüglich angezeigt und somit eine „vertragliche Nebenpflicht“ verletzt. Ohne einschlägige Abmahnung ist dies jedoch kein außerordentlicher Kündigungsgrund. Da indessen eine Probezeit vereinbart wurde, beträgt die Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 3 BGB 2 Wochen. Daher endet das Arbeitsverhältnis am 03. September nach Zugang der Kündigung am 20. August.

(siehe Lehrbuch Unternehmensrecht Kapitel II, 1.3, Seite 172 und 11.7.2, Seite 230)

Zu Frage 4:

Der Betrieb beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer (mit der halbtags und somit 20 Stunden je Woche teilzeitbeschäftigten Ehefrau, die mit 0,5 bewertet ist ergeben sich 10,5). Daher ist das KSchG anzuwenden (§ 23 KSchG).

(siehe Lehrbuch Unternehmensrecht Kapitel II, 12.1, Seite 235 ff.)

Die Lösungsvorschläge III

Zu Frage 5:

Das Arbeitsgericht wird die Klage abweisen, weil nach Zugang der schriftlichen Kündigung am 20. August die 3-wöchige Klagefrist des § 4 KSchG am 10. September abgelaufen ist, die am 15. September erhobene Klage also verspätet ist, weshalb die Kündigung gem. § 7 KSchG als rechtswirksam fingiert wird.

(siehe Lehrbuch Unternehmensrecht Kapitel II, 12.3, Seite 241 ff.)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Weiterführende Informationen finden Sie im Lehrbuch

Unternehmensrecht **Zivilrecht, Arbeits-, Steuer- und Handwerksrecht**

Autoren: Ens | Hümer | Knies | Scheel

ISBN: 978-3-7783-0871-4

www.holzmann-medienshop.de

Immer auf der sicheren Seite

Von unserer Fachredaktion geprüft: Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.