

# **Arbeitsrecht**

## **(Nr. 05/2010)**

### **Pöbeln und Mobben führen zur Kündigung**

#### **Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:**

Wer Arbeitskollegen bedroht und beleidigt, stört den Betriebsfrieden. Gemäß einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein darf in solchen Fällen nach vorheriger Abmahnung eine fristlose Kündigung erfolgen. Dem steht auch eine langjährige Betriebszugehörigkeit nicht entgegen.

#### Hintergrundinformation:

Arbeitgeber können ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden, wenn es dafür einen wichtigen Grund gibt. Innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung kann der Arbeitnehmer dagegen Kündigungsschutzklage erheben.

Der Fall: Eine Bäckereifachverkäuferin hatte eine neue Auszubildende wiederholt vor Kunden kritisiert und schlecht behandelt. Die Filialleitung hatte sie zur Mäßigung aufgefordert. Da sich ihr Verhalten nicht änderte, erfolgte eine Woche später ein weiteres Personalgespräch, in dem man sie um korrektes Verhalten gegenüber den Kollegen ersuchte. Dies nahm die Verkäuferin zum Anlass, der Auszubildenden zu drohen, dass sie ihr bei weiteren Beschwerden bei Vorgesetzten "an den Hals gehen" werde. Das Mädchen brach in Tränen aus. Am Folgetag verwarnte der Arbeitgeber die Verkäuferin ausdrücklich zum letzten Mal. Sie äußerte darauf zu einer Kollegin: "Wer mich beim Chef anmachen will, den mache ich platt." Es folgte ihre fristlose Kündigung.

Das Urteil: Zwar wollte sich die Verkäuferin allenfalls etwas burschikos verhalten haben. Nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit könne man ihr deswegen nicht kündigen. Zwei Gerichtsinstanzen sahen dies aber anders: Grobe Beleidigungen von Kollegen seien durchaus ein Grund für eine fristlose Kündigung. Was eine grobe Beleidigung sei, wäre im Einzelfall zu entscheiden. Der Arbeitgeber müsse seine Arbeitnehmer vor tätlichen Angriffen schützen und brauche auch Drohungen nicht hinzunehmen. Die zeitnahen Wiederholungen im vorliegenden Fall wiesen auf fehlende Einsicht hin. Hier habe das Verhalten der Arbeitnehmerin die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt. Eine fristlose Kündigung setzt zumindest eine mündliche Abmahnung voraus, die hier erfolgt war.

**Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein  
vom 21.10.2009**

**Aktenzeichen: 3 Sa 224/09**

**veröffentlicht: Presseanzeiger vom 19. Januar 2010**

19.01.2010