

## **Aktuelles vom Bundesarbeitsgericht!**

### **Kündigung wegen Stalking!**

Ein Arbeitnehmer kann bereits dann außerordentlich vom Arbeitgeber gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer eine Mitarbeiterin belästigt, die weder dienstlich noch privat Kontakt mit ihm wünsche.

Im Jahr 2009 wurde eine Mitarbeiterin von dem Arbeitnehmer in unerträglicher Weise auf der Arbeit belästigt und bedrängt. Nach vorheriger Anhörung des Arbeitnehmers kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos und gab an, der Arbeitnehmer habe die Mitarbeiterin gegen deren ausdrücklich erklärten Willen zahlreiche E-Mails geschickt, habe sie ohne dienstlichen Anlass in ihrem Büro angerufen oder dort aufgesucht und sich wiederholt und zunehmend aufdringlich in ihr Privatleben eingemischt. Um sie zu weiteren privaten Kontakt mit ihm zu bewegen, habe er ihr u.a. damit gedroht, er könne dafür sorgen, dass sie keine feste Anstellung bei dem Arbeitgeber mehr bekomme.

Nachdem das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers abgewiesen hat, hat der Arbeitgeber Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt. Dort hatte der Arbeitgeber erneut keinen Erfolg und legte schließlich die Revision beim Bundesarbeitsgericht ein.

In seiner Entscheidung vom 19.04.2012 teilte das Bundesarbeitsgericht mit, dass ein schwerwiegender Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Nebenpflicht, die Privatsphäre und den deutlichen Wunsch einer Arbeitskollegin zu respektieren, nicht-dienstliche Kontaktaufnahmen mit ihr zu unterlassen, die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne.

Die Frage, die sich jedoch in dem vorliegenden Fall stellte war, ob eine zuvor erteilte Abmahnung erforderlich war.

Dies hänge von den Umständen des Einzelfalles ab.

Bei besonders schwerwiegenden Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten könne eine Abmahnung entbehrlich sein, da das Vertrauensverhältnis unwiderruflich verloren sei. Ob dies jedoch in dem vorliegenden Sachverhalt der Fall sei, könne nicht beantwortet werden, so dass der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Aufklärung zurück verwiesen wurde.

Marcus Gottlob, Juli 2012