

Urteil

ArbG Weiden, §§ 3, 12, 15 AGG,
§ 622 BGB

Gesamtschuldnerische Haftung bei sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis

1. Unerwünschte Körperkontakte durch Heranrutschen auf der Couch, einen Griff an den Oberschenkel und eine Umarmung von hinten stellen eine schadensersatz- und entschädigungspflichtige sexuelle Belästigung im Sinne des AGG dar [hier: Entschädigung i.H.v. 2.500 Euro und Feststellung der Schadensersatzpflicht dem Grunde nach zugesprochen].

2. Eine Verletzung der Schutzpflichten nach § 12 AGG begründet i.V.m. § 15 Abs. 1 und § 15 Abs. II eine Haftung des Arbeitgebers für eigenes Organisationsverschulden, auch wenn die eigentliche Benachteiligungshandlung durch einen anderen Beschäftigten oder einen Dritten begangen wird. Der Täter haftet über §§ 823, 253 BGB. Arbeitgeber und Täter haften als Gesamtschuldner.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des ArbG Weiden vom 16.09.2015, 3 Ca 1739/14 [rk., die Berufung wurde zurückgenommen.]

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses, um Vergütung, Schadensersatz und Entschädigung. [...] Die Klägerin war bei der Beklagten zu 1) ab 1.8.2014 im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses befristet als Bürokraft mit einem monatlichen Arbeitslohn i.H.v. 400 Euro [...] beschäftigt. Nach Nr. 1 des Arbeitsvertrags endet das Arbeitsverhältnis „am 1.8.2015“. [...]

Zur sexuellen Belästigung trägt die Klägerin weiter vor, dass der Inhalt der Straftaten zum Ermittlungsverfahren gegen den Beklagten zu 2) wegen des Verdachts sexueller Nötigung den klägerischen Sachvortrag bestätige. Die Vorgängerin der Klägerin, Frau S, habe [...] Übergriffe bzw. Annäherungsversuche des Beklagten zu 2) am Anfang des Beschäftigungsverhältnisses angegeben. Auch die weitere Vorgängerin der Klägerin, Frau G, habe sich dahingehend geäußert, dass sie sich ihrerseits den Annäherungen des Beklagten zu 2) habe entziehen müssen und ihrerseits unangemessenen Kontakten des Beklagten zu 2) ausgesetzt gewesen sei. Das Verhältnis des Beklagten zu 2) zu den beiden Vorgängerinnen der Klägerin sei danach keinesfalls nur freundschaftlich gewesen, da beide übereinstimmend angegeben hätten, das sein Verhalten jeweils sehr unangenehm für sie gewesen sei und eindeutig sexuellen Charakter gehabt habe. Auch habe die Zeugin E die Schilderungen der Klägerin aus den Erzählungen der Klägerin ihr gegenüber bestätigt und angegeben, dass die Klägerin am 25.9.2014 gegen 12:10 Uhr von der Arbeit nach Hause gekommen

sei, dies tränenüberströmt und am ganzen Körper zitternd. [...]

Aus den Gründen:

[...] Auch der Antrag zu 4) ist begründet [Anm. d. Red.: Feststellung, dass die Beklagte zu 1) der Klägerin zum Ersatz aller materiellen Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch die sexuellen Übergriffe des bei der beklagten Partei beschäftigten Geschäftsführers, dem Beklagten zu 2), entstanden sind und noch entstehen werden]. Dies folgt aus § 15 Abs. 1 AGG. Die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist gewahrt. Die Klägerin wurde vom Beklagten zu 2) sexuell belästigt i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG und damit benachteiligt im Sinne des AGG, was der Beklagten zu 1) als Arbeitgeber auch zuzurechnen ist und zur begehrten Feststellung bezüglich der Schadensersatzpflicht führt.

Eine sexuelle Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmtes körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Vorliegend hat der Beklagte zu 2) die Klägerin im September 2014 in diesem Sinne sexuell belästigt. Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Klägerin und deren Bekundungen gem. § 141 Abs. 1 ZPO im Kammertermin, denen das Gericht folgt, da es davon überzeugt ist, dass die Klägerin sich hier vollständig wahrheitsgemäß eingelassen hat. Die Klägerin hat den Sachverhalt ruhig und nachvollziehbar ohne erkennbare Widersprüche geschildert und dabei detailreich und ohne logische oder sprachliche Brüche vorgetragen. Dabei hat sie auch für sie vermeintlich eher negative Umstände [...] nicht ausgespart. Die Kammer glaubt der Klägerin insgesamt.

Nach ihrer Aussage hat sie der Beklagte zu 2) als ihr Vorgesetzter von Beginn des Arbeitsverhältnisses an immer wieder auf die Couch in seinem Büro zitiert und ist dort nahe an sie herangerutscht. Sie ist dann immer wieder weiter weggerutscht, was er mit den Worten „Bleib halt da“ kommentiert hat. Der Beklagte zu 2) hat sie auch anderweitig immer wieder berühren wollen und berührt, indem er ihr über die Schulter gestreichelt und ihr den Arm um die Hüfte gelegt hat. Auch hat er sie bei Verabschiedungen immer umarmt und sie dabei an sich herangezogen. Ca. vier Wochen nach Arbeitsbeginn [...] hat der Beklagte

te zu 2) dann bei einem Außentermin beim Fischlehrpfad bei W. immer wieder ihre Hand genommen und seine Hand auch um ihre Hüfte gelegt, wobei sie sich dem immer wieder entzogen hat, indem sie von ihm weggegangen ist. Anschließend hat der Beklagte zu 2), nachdem er sie zum Essen eingeladen hat, während der Rückfahrt zur Beklagten zu 1) in seinem Auto erneut versucht, ihre Hand zu ergreifen, wobei sie diese aber zurückgezogen hat. Dann hat er seine rechte Hand auf ihren Oberschenkel gelegt und ist mit dieser immer weiter Richtung Schritt gewandert. Die Klägerin hat zwar versucht, seine Hand wegzudrücken, dies aber hat den Beklagten zu 2) insoweit nicht gestört, als er seine Hand die ganze Zeit über auf ihrem Oberschenkel in der Nähe des Knies gelassen hat. Dabei ist die Klägerin ängstlich und nervös gewesen und hat ständig zwischen seiner Hand und ihrem Schritt ein Papier gerollt, um zu verhindern, dass seine Hand wieder weiter hochrutscht. Ca. eine Woche später [...] ist es dann zu einem erneuten Vorfall gekommen. Der Beklagte zu 2) ist im Büro plötzlich von hinten an sie herangetreten, als sie einen Ordner aus dem Aktenschrank ziehen musste und dabei mit dem Rücken zur Zimmermitte stand und hat die Klägerin mit beiden Händen von hinten an die Brüste gefasst und sie dabei umklammert. Dabei war der Beklagte zu 2) erregt, was sich an seinem lauten Atmen zeigte. Dagegen hat sich die Klägerin gewehrt und sich mit beiden Händen aus der Umklammerung befreit und den Beklagten zu 2) mit der Schulter weggeschubst. Nach diesem zweiten Vorfall hat die Klägerin geweint und gezittert. Sie ist heimgefahren, nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, seitdem arbeitsunfähig krank und durch die Vorfälle schwer belastet, hat Angstzustände, Schlafstörungen und ist psychisch auf Grund der Vorfälle enorm belastet. [...]

Diesen Klägervortrag hat der Beklagte zu 2) zwar überwiegend abgestritten. Die Kammer glaubt aber der Klägerin, § 286 Abs. 1 ZPO. Ob der Beklagte zu 2) zum oben genannten Sachverhalt wahrheitsgemäß nach § 141 Abs. 1 ZPO ausgesagt hat, konnte die Kammer nicht feststellen. Das Gericht stellt klar, dass es nicht feststellen konnte, ob der Beklagte zu 2) – insgesamt oder teilweise – gelogen hat. Es war der Kammer aber nicht möglich, zu erkennen, ob bzw. inwieweit der Beklagte wahrheitsgemäß aussagt oder eben nicht. Damit ist der Beklagtenseite der Gegenbeweis nicht gelungen.

Diese Erkenntnis ergibt sich aus den schriftsätzlichen Einlassungen der Beklagtenseite und den Ausführungen des Beklagten zu 2) in den Kammerterminen, § 286 Abs. 1 ZPO. Die mündlichen Einlassungen im zweiten Kammertermin waren teilweise schwer nachvollziehbar, insbesondere zu den angeblichen zweideutigen Erklärungen der Klägerin. Auffal-

lend war insgesamt, dass der Beklagte zu 2) bei eindeutig irrelevantem Geschehen (Grund für den Ausflug, Rahmenhandlung am 25.9.2014) weitschweifig berichtete, sich zu den Kernpunkten aber nur – und dies teilweise nur auf wiederholte Nachfrage hin (z.B. bezüglich des zweiten Vorfalls vom 25.9.2014) – kurz und oberflächlich äußerte und hier immer wieder Nachfragen erforderlich waren. Die Kammer hat auch Zweifel an der Glaubwürdigkeit des Beklagten zu 2), gerade was diese Kernpunkte (Vorfälle vom 17.9. und vom 25.9.) angeht. Dies ergibt sich daraus, dass der Beklagte zu 2) zur Überzeugung der Kammer ein offensichtlich falsches Verständnis zum Umgang mit untergebenen Mitarbeiterinnen hat und in diesem Punkt auch uneinsichtig ist (vgl. dessen Verweis auf die Verschwiegenheitspflicht) und zur Verharmlosung neigt. So hat es unstreitig mit der Vorgängerin Fr. S Abstimmungsfragen in Bezug auf das Nebeneinander bei der Arbeiterledigung gegeben. Ebenso unstreitig hat Fr. S in Bezug auf den Beklagten zu 2) in ihrer polizeilichen Vernehmung geschildert, dass der Beklagte zu 2) auf der Couch sehr nahe an sie herangerutscht war, was ihr zuwider gewesen war und sie dann wegerutscht ist, er aber wieder aufgerückt ist. Auch sei er einmal beim Ordner einordnen plötzlich ganz nah hinter ihr gestanden. Der Beklagte zu 2) hat hierzu geltend gemacht, dass es keinerlei Probleme gegeben habe und man sehr gut vertrauensvoll zusammengearbeitet habe.

Zur Überzeugung der Kammer ergibt sich hieraus, dass der Beklagte zu 2) Fehlverhalten gegenüber dem weiblichen Geschlecht verharmlost und/oder verdrängt. In dieses Bild passt, dass der Beklagte zu 2) im zweiten Kammertermin erklärt hat, dass er der Klägerin auf der Rückfahrt [...] tatsächlich an den Oberschenkel gefasst habe, um sehen zu können, wie sie das vorangegangene Gespräch verstanden habe. In diesem Zusammenhang meint der Beklagte zu 2), auf die Verpflichtung der Klägerin, sich bei Problemen vertrauensvoll doch erst an ihn zu wenden und auf die Verschwiegenheitspflicht der Klägerin hinweisen zu müssen. Daraus folgt zur Überzeugung der Kammer aber gerade ein vollkommen falsches Verständnis vom Umgang mit untergebenen Mitarbeiterinnen, wenn der Beklagte zu 2) meint, diese gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ständig berühren zu müssen (nach seinen Einlassungen mit Händedruck, auf die Schulter klopfen, Umarmung „usw.“, was er als Zeichen der Wertschätzung und „Freundschaft“ versteht), mögliche Kritik seiner Arbeitnehmerin hieran aber mit Verweis auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Verschwiegenheitspflicht abtun möchte. Dieses dramatisch falsche Verständnis vom korrekten Miteinander im Arbeitsverhältnis führt in Verbindung mit der Verharmlosungs- und/oder Verdrängungstendenz des Beklagten zu 2) dazu, dass die

Kammer gerade nicht mit der erforderlichen Sicherheit feststellen konnte, dass der durch das vorliegende Verfahren aber auch das Strafverfahren inzwischen in Bedrängnis geratene Beklagte zu 2) hier wahrheitsgemäß aussagt. In dieses Bild passen schließlich auch seine widersprüchlichen Einlassungen zur Vorgängerin der Klägerin G, die ebenfalls bei der Polizei erklärt hat, dass er sich ihr immer wieder unangenehm genähert habe, dies auch mit Berührungen am Oberschenkel. Die Zeugin hat weiter ausgesagt, dass der Beklagte zu 2) einmal zu ihr gesagt habe, dass er jetzt endlich auch mal ihren Busen gesehen habe, nachdem sie am Vortag einmal einen etwas tieferen Ausschnitt getragen habe. Hierzu hat der Beklagte zu 2) im ersten Kammertermin zunächst erklärt, dass er sich daran nicht mehr erinnern könne, später aber schriftsätzlich bestritten, gegenüber der Zeugin erklärt zu haben, dass er sehr erfreut war, dass er ihren Busen endlich sehen konnte (solches aber hat weder die Zeugin noch die Klägerin behauptet).

Auf Grund dieser Zweifel am Wahrheitsgehalt der Erklärungen des Beklagten zu 2) vermag die Kammer seine Ausführungen zum klägerseits geschilderten Sachverhalt und insbesondere auch die beklagtenseits geschilderten angeblichen zweideutigen Bemerkungen der Klägerin gegenüber dem Beklagten zu 2) ihrer Entscheidung nicht zu Grunde zu legen.

Damit aber steht fest, dass der Beklagte zu 2) die Klägerin sexuell belästigt hat. Sowohl die Annäherungen auf der Couch mit den Berührungen, dem Schulterstreichen und dem Hand-um-die-Hüfte-legen als auch die Ereignisse vom 17.9.2014 (Hand nehmen, dem Hand-um-die-Hüfte-legen, Anfassen am Oberschenkel im Auto mit Handbewegung in Richtung Schritt) und vom 25.9.2014 (Umklammerung von hinten mit Griff an die Brüste) stellen einzeln als auch insgesamt sexuelle Belästigungen i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG dar.

Sexuelle Handlungen und Berührungen sind unabhängig von der strafrechtlichen Bewertung – § 3 Abs. 4 AGG erfasst über die strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen hinaus weitere Tatbestände (vgl. Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 3. Aufl., § 3 Rn. 54) – und unabhängig von einer besonderen Schwere festzustellen (Bauer/Göpfert/Krieger, Rn. 55), da es vorliegend regelmäßig um erhebliche Eingriffe in die Persönlichkeitssphäre geht und eine entsprechend hohe Schutzbedürftigkeit für die betroffenen Mitarbeiterinnen besteht (vgl. Däubler/Bertzbach, AGG, 3. Aufl., § 3 Rn. 77). Daher begeht auch der eine sexuelle Belästigung, der am Arbeitsplatz die allgemein übliche minimale körperliche Distanz zu einer Mitarbeiterin regelmäßig nicht wahrt, sondern diese gezielt unnötig und wiederholt anfasst bzw. berührt oder gar sich mit seinem Körper an die Mitarbeiterin

herandrängt, obwohl all diese Kontakte erkennbar unerwünscht sind (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 27.9.2006; Bauer/Göpfert/Krieger, § 3 Rn. 55).

Das ist vorliegend der Fall. Der Beklagte zu 2) hat die übliche körperliche Distanz zur Mitarbeiterin nicht gewahrt, sondern diese wiederholt unnötig und bewusst berührt. Dabei stellen jedenfalls das Arm-um-die-Hüfte-legen, das Anfassen am Oberschenkel mit der Handbewegung in Richtung Schritt der Klägerin sowie das Umklammern von hinten mit Griff an die Brüste ein sexuell bestimmtes Verhalten dar. Dieses Verhalten des Beklagten zu 2) war der Klägerin offensichtlich unerwünscht, was auch objektiv erkennbar war, schließlich hat sie sich dem Beklagten zu 2) nach ihren glaubhaften Ausführungen immer wieder entzogen, z.B. ist sie auf der Couch weggerutscht, hat sich von ihm am Fischlehrpfad immer wieder entfernt, seine Hand im Auto weggedrückt und ihren Schritt geschützt und sich schließlich aus der Umklammerung von hinten befreit. Mit diesem wiederholten sexuell bestimmten Verhalten hat der Beklagte zu 2) auch die Würde der Klägerin i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG verletzt, die sich ständigen Berührungen auch an intimen Körperstellen ausgesetzt sah und damit vom Beklagten in hohem Maße respektlos behandelt wurde. Hinzu kommt, dass der Beklagte zu 2) durch die nicht nachlassenden Berührungen bereits nach wenigen Wochen für die Klägerin ein Arbeitsumfeld geschaffen hat, in dem sie jederzeit damit rechnen musste, mit weiteren Annäherungsversuchen des Beklagten zu 2) konfrontiert zu werden. Die beschriebene sexuelle Belästigung der Klägerin hat der Beklagte zu 2) durch sein entsprechendes Verhalten auch „bewirkt“ i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG, wobei es keine Rolle spielt, wie er selbst sein Verhalten eingeschätzt und empfunden hat oder verstanden wissen wollte (vgl. BAG, NZA 2011, NZA Jahr 2011 Seite 1342 = NJW 2012, NJW Jahr 2012 Seite 407).

Die sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot i.S.d. § 15 Abs. 1 AGG dar. Für diesen Anspruch kommt es nach dem Wortlaut der Vorschrift grundsätzlich nicht darauf an, wer – also Arbeitgeber oder Dritte – gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen haben. Ein Verschulden des Arbeitgebers wird vermutet, allerdings kommt eine Schadensersatzpflicht nicht in Betracht, wenn er – der Arbeitgeber – gem. § 15 Abs. 1 2 AGG nachweisen kann, dass er eine Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

Vorliegend haftet die Beklagte zu 1) für den Verstoß ihres Geschäftsführers gegen das oben genannte Benachteiligungsverbot wegen Unterlassens ausreichender Maßnahmen und Pflichten i.S.d. § 12 AGG. Hierzu gilt, dass der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, die Pflichtverlet-

zungen des Beklagten zu 2) nicht zu vertreten. Hierzu zählt insbesondere die Darlegungs- und Beweislast für die Erfüllung der Handlungspflichten nach § 12 AGG (Bauer/Göpfert/Krieger, § 15 Rn. 22).

Nach § 12 AGG muss der Arbeitgeber – hier also die Beklagte zu 1) – die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeiter vor Benachteiligungen im Sinne des AGG treffen, wozu auch vorbeugende Maßnahmen zählen, § 12 Abs. I AGG. Hierzu soll der Arbeitgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben, § 12 Abs. II AGG. Im Falle von Benachteiligungen i.S.d. AGG muss der Arbeitgeber diese unterbinden und die Betroffenen schützen, § 12 Abs. III und § 12 Abs. IV AGG. Schließlich müssen ua das AGG sowie Informationen über die Beschwerdestellen i.S.d. § 13 AGG im Betrieb bekannt gemacht werden, § 12 Abs. V AGG. § 12 AGG dient in Umsetzung der europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinie gerade dazu, Arbeitgeber dazu anzuhalten, gegen alle Formen der sexuellen Diskriminierung vorzugehen und insbesondere präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen (vgl. Däubler, AGG, § 12 Rn. 3). Eine Verletzung der Schutzpflichten nach § 12 AGG – der wie das gesamte AGG in jedem Unternehmen und Betrieb unabhängig von der Größe gilt (vgl. Bauer/Göpfert/Krieger, § 12 Rn. 8) – begründet i.V.m. § 15 Abs. I und § 15 Abs. II eine Haftung des Arbeitgebers für eigenes Organisationsverschulden, auch wenn die eigentliche Benachteiligungshandlung durch einen anderen Beschäftigten oder einen Dritten begangen wird (Bauer/Göpfert/Krieger, § 12 Rn. 5; Dörner/Luczak/Wildschütz/Baeck/Hoß, HdB ArbR, 11. Aufl., Kap. 3 Rn. 4884).

Angewendet auf den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus die Haftung der Beklagten zu 1). Diese ist nach den Bekundungen ihres Vorstandsvorsitzenden im zweiten Kammertermin zu keinem Zeitpunkt ihren Pflichten nach § 12 AGG nachgekommen. Sie hat insbesondere ihren Geschäftsführer und andere Mitarbeiter nicht über die Regelungen des AGG informiert und hat zu keinem Zeitpunkt präventive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung ergriffen. Solches war auch bei der Bekl. zu 1) keinesfalls entbehrlich, etwa in dem Sinn, dass ohnehin jedem klar sein müsste, dass sexuelle Belästigungen verboten sind. Dies ergibt sich schon daraus, dass § 12 AGG ausnahmslos gilt. Außerdem ergibt sich gerade bei sexuellen Belästigungen und wohl auch gerade beim Beklagten zu 2) das Erfordernis, darauf hinzuweisen, dass nicht nur strafbare sexuelle Übergriffe auf untergeordnete Mitar-

beiterinnen verboten sind, sondern der Diskriminierungsschutz des AGG bereits früher ansetzt und z.B. bereits sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder Bemerkungen gesetzlich verpönt sind.

Diese haftungsrechtlich relevanten und der Beklagten zu 1) über § 12 AGG zuzurechnenden Umstände können auch zu weiteren klägerseits befürchteten Schäden führen. Gegen diese Einschätzung hat sich die Beklagte zu 1) soweit ersichtlich auch nicht gewandt.

Schließlich ist auch der Antrag zu 5) teilweise begründet [Anm. d. Red.: beantragt war die Verurteilung zur gesamtschuldnerischen Entschädigungszahlung in Höhe von 5.000 Euro.] Die Haftung der Beklagten zu 1) ergibt sich dem Grunde nach aus § 15 Abs. II AGG, diesbezüglich wird auf obige Ausführungen zu § 15 Abs. I AGG verwiesen. Erleichternd entfällt hier zu Gunsten der Klägerin das Verschuldenserfordernis (vgl. Bauer/Göpfert/Krieger, § 15 Rn. 32). Der Beklagte zu 2) haftet als unmittelbar selbst Handelnder der Klägerin wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gem. § 823 Abs. I, BGB § 253 BGB § 253 Abs. II BGB, vgl. obige Ausführungen. Hierzu ist festzustellen, dass der Beklagte zu 2) die Klägerin wiederholt und sowohl am 17.9. als auch am 25.9. durchaus schwerwiegend sexuell belästigt hat, dies schuldhaft und rechtswidrig. Arbeitgeber und Beklagter zu 2) haften hier als Gesamtschuldner (vgl. Däubler, AGG, § 15 Rn. 149). Eine ungerechtfertigte Benachteiligung – hier in Form einer sexuellen Belästigung – führt auch regelmäßig zu einem Nichtvermögensschaden (vgl. BT-Drs. 16/1780, 38).

Nach Ansicht des Gerichts ist die ausgerichtete Entschädigung i.H.v. 2.500 Euro im vorliegenden Fall angemessen. Hierbei waren alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, insbesondere die Schwere der Verletzungshandlungen. Nach dem EuGH müssen Entschädigungen zur Gewährleistung eines wirksamen Rechtsschutzes auch abschreckend sein, womit Bagatellentschädigungen europarechtswidrig wären. Andererseits ist in jedem Fall ein angemessenes Verhältnis zum erlittenen Schaden herzustellen (vgl. BT-Drs. 16/1780, 38). Danach erscheinen die 2.500 Euro angemessen. Der Beklagte zu 2) hat die Klägerin wiederholt sexuell belästigt, zuletzt am 25.9.2014 auch massiv. Der Beklagte zu 2) ist uneinsichtig, was sich z.B. darin zeigt, dass er meint, das Recht zu haben, seine Mitarbeiterin zu verschiedenen Anlässen immer wieder anfassen zu dürfen und dies dann mit freundschaftlichem und vertrauensvollem Zusammenarbeiten rechtfertigt und verharmlost. Andererseits hat der Beklagte zu 2) der Klägerin nach ihrer Aussage bei der Polizei nie gedroht. Auch hatte die Kammer den Eindruck, dass die Klägerin durchaus selbstbewusst ist, sich grundsätzlich recht gut wehren

kann und in der Lage zu sein erscheint, die Vorfälle zu verarbeiten und hinter sich zu lassen.

Unter Berücksichtigung des mit dem Antrag zu 4) ebenfalls zugesprochenen materiellen Schadensersatzes [Anm. d. Red.: Feststellung, dass die Beklagte zu 1) zum Ersatz aller materiellen Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch die sexuellen Übergriffe des bei der beklagten Partei beschäftigten Geschäftsführers, dem Beklagten zu 2), entstanden sind und noch entstehen werden] hält die Kammer nach alldem den ausgerichteten Betrag für angemessen.