

borene Tochter sexuell mißbraucht. Mit Urteil vom 14.10.1991 verurteilte ihn das Amtsgericht, Jugendschöffengericht, Euskirchen deshalb zu einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren auf Bewährung.

Der Beklagte nahm seit 1987 verstärkt Amphetamine zu sich. Ab Sommer 1988 ging er dazu über, nach dem Konsum von Amphetaminen am Wochenende nachts zu seiner 1976 geborenen Tochter A. in deren Schlafzimmer zu gehen. Er legte sich nackt neben sie, zog ihr jeweils den Schlafanzug aus und streichelte sie am ganzen Körper. Seine Tochter veranlaßte er, sein Glied zu streicheln, bis er zum Samenerguss kam. Nach kurzer Zeit wollte sich A. gegen diese Vorkommnisse wehren. Der Beklagte drohte ihr daraufhin Schläge an und sagte ihr, daß er, falls sie jemand von diesen Vorkommnissen erzählen würde, ins Gefängnis müßte. Hierdurch wollte er sie gefügig machen, um ihn weiter zu befriedigen. Wenn A. nach ihrer Mutter rufen wollte, hielt er ihr den Mund zu. Diese Mißbrauchstaten kamen immer wieder vor, zuletzt in der Nacht von Sonntag auf Montag, den 17.12.1990. Insgesamt ist davon auszugehen, daß es zu mindestens 50 Einzeltaten gekommen ist. Diese fortgesetzte Tat wurde dadurch offenkundig, daß am Montag, dem 17.12.1990 der Bruder von A. diese im Beisein der Mutter fragte, ob sie wieder geweint habe. Die Ehefrau des Beklagten zeigte daraufhin die Vorfälle an. Im Rahmen des Strafverfahrens legte der Beklagte ein umfassendes Geständnis ab. Die Ehe wurde am 9.8.1992 geschieden. Die Kinder leben nun bei der Mutter. (Aus diesem Grund hatte auch das Amtsgericht Euskirchen „– wenn auch mit Bedenken –“ (S. 5 des Urteils) die Freiheitsstrafe zur Bewährung ausgesetzt.)

Mitgeteilt von RAin Jutta Lassen, Bonn

## Urteil

LAG Hamm, § 626 BGB

### Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung einer Patientin

1. *Erweist sich in der gerichtlichen Beweisaufnahme der dringende Verdacht, daß sich ein Motopäde bei den Einzeltherapien einer psychisch kranken Patientin seines Krankenhauses unsittlich genähert hat, als zutreffend, ist eine hierauf vom Arbeitgeber gestützte außerordentliche Verdachtskündigung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses zu diesem Motopäden begründet. Dabei stellt sich dieses Verhalten des Motopäden für ihn nicht etwa deswegen in einem milderen Lichte dar, weil nach seiner Behauptung die betroffene Patientin während ihres Klinikaufenthaltes intimen Kontakt zu Männern gesucht und zu männlichen Mitpatienten auch gefunden haben soll.*
2. *Auch die Beurteilung der Glaubwürdigkeit von Zeugen gehört grundsätzlich zur allein den Gerichten vorbehaltenen Rechtsfindung. Die Einholung eines fachpsychologischen Gutachtens über die Glaubwürdigkeit eines Zeugen ist daher die Ausnahme. Ein solcher Ausnahmefall kann z.B. dann gegeben sein, wenn die Hauptbelastungszeugin in erheblichem Maße psychisch krank ist.*

Urteil des LAG Hamm vom 15.4.1991 – 17 Sa 956/90 (rkr.)

#### Zum Sachverhalt:

Seit ca. 11 Jahren war ein 41-jähriger Bewegungstherapeut und Sportlehrer (Motopäde) in einem psychiatrischen Krankenhaus tätig. Zu seinen Aufgaben gehörte Einzel- und Gruppentherapie auch mit Patientinnen. Ende 1989 wurde ihm bereits vorgeworfen, eine drogenabhängige Patientin (Zeugin Kl.) an die Brüste geküßt, mit ihr zusammen Badeanzüge anprobiert und mit ihr gegen ihren Willen „Zärtlichkeiten ausgetauscht“ zu haben. Damals wurde der Kläger auf eine andere Station versetzt. Die Klage gegen die Versetzung war noch anhängig, als es im Frühjahr 1990 zu einem zweiten Vorfall kam: Der Klinikleitung wurde durch eine andere Patientin weitere Übergriffe (Ausziehen vor der Patientin bis auf die Unterhose, Griff an deren Busen und Po, Versuch, sie zu küssen) bekannt. Aufgrund der Aussagen dieser Patientin, der Zeugin Pf., wurde das Arbeitsverhältnis fristlos ohne vorherige Abmahnung gekündigt. Der Kläger bestritt die Vorfälle, bei denen Zeugen nicht anwesend waren.

In erster Instanz gab das Arbeitsgericht Hamm der Kündigungsschutzklage mit der Begründung statt, die Beklagte sei für die Kündigungsgründe beweisfällig geblieben. Die Klinikleitung hatte nämlich – um die Patientinnen zu schützen – lediglich den

Mitarbeiter als Zeugen benannt, dem die Patientin sich anvertraut hatte. Dies hielt das Arbeitsgericht nicht für ausreichend. In zweiter Instanz benannte die Arbeitgeberin beide Frauen als Zeuginnen. Sie wurden ebenso vernommen, wie weitere Mitarbeiter der Klinik, denen sich die Frauen anvertraut hatten. Außerdem holte das Gericht ein Glaubwürdigkeitsgutachten über ihre Aussagen ein. Nach ausführlicher Beweiswürdigung wurde das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm aufgehoben und die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Aus den Entscheidungsgründen:

Auf die statthafte und zulässige Berufung des Beklagten war das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 12.6.1990 abzuändern und die Klage abzuweisen.

1. a) Denn aufgrund des Ergebnisses der zweitinstanzlichen Beweisaufnahme steht fest, daß die vom Beklagten mit Schreiben vom 09.03.1990 ausgesprochene außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum Kläger aus Gründen im Verhalten des Klägers als Verdachtskündigung begründet ist. Das Vorbringen des Beklagten, es bestehe der dringende Verdacht, daß sich der Kläger im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeiten der Patientin Pf. unsittlich genähert habe, ist nämlich als erwiesen anzusehen, da die Zeugin Pf. ihre Anschuldigungen, der Kläger habe bei den Einzeltherapien sie an die Brüste gefaßt und seine Hand in sexueller Absicht auf ihren Po gelegt und sei im Hallenbad mit seinem Fuß zwischen ihre Oberschenkel gegangen, glaubwürdig bestätigt hat.

b) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses dann ausgesprochen werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei hat die Prüfung des wichtigen Kündigungsgrundes in zwei systematisch zu trennenden Abschnitten zu erfolgen, nämlich zum einen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben, zum anderen, ob bei der Berücksichtigung dieses Umstandes und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist (so schon: BAG, Urteil vom 24.03.1958 – 2 AZR 567/55 – AP Nr. 5 zu § 626 BGB, Verdacht strafbarer Handlung).

c) Schließlich kann nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der überwiegenden Rechtslehre nicht nur eine erwiesene strafbare Handlung oder eine erwiesene sonstige Verfeh-

lung eines Arbeitnehmers, sondern auch schon der bloße Verdacht, eine strafbare Handlung oder eine sonstige Verfehlung begangen zu haben, sogar ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein (vgl. das Grundsatzurteil des BAG vom 04.06.1964 – 2 AZR 310/63 – BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB, Verdacht strafbarer Handlung, zu 3 a der Gründe m.w.N.; KR-Hillebrecht, Rz. 153 ff.; Hueck/Nipperdey, 7. Aufl., I, S. 585 ff.; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 5. Aufl., Rz. 434; Bleistein, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl., Rz. 166; Herschel, Neue Tatsachen nach Verdachtskündigung des Arbeitsvertrages, Bl.St. Soz.-ArbR 1977, 113 ff.; Moritz, Grenzen der Verdachtskündigung, NJW 1978, 402 ff.; im Ergebnis auch: Grunsky, Die Verdachtskündigung, ZfA 1977, 167 und jetzt auch Schwerdner, in: MünchKomm., § 626 Rz. 115 f.). Danach ist eine außerordentliche Kündigung aber nur dann als sogenannte Verdachtskündigung gerechtfertigt, wenn es gerade der Verdacht ist, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört oder in anderer Hinsicht eine unerträgliche Belastung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Dabei sind wie bei jeder Kündigung aus wichtigem Grunde die gesamten für und gegen eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Umstände erschöpfend zu würdigen und gegeneinander abzuwägen. Besonders kritisch ist vor allem zu prüfen, ob ein dringender Tatverdacht einer ihrer Art nach schweren Verfehlung gerade gegen diesen bestimmten Arbeitnehmer durch Tatsachen objektiv begründet ist, nachdem alles Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts geschehen ist. Stellt sich im Verlauf des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Kündigung die Unschuld des verdächtigen Arbeitnehmers heraus, dann ist dies zu seinen Ungunsten noch zu berücksichtigen. Ebenso muß das Gericht dem Vorbringen des Arbeitnehmers nachgehen, mit dem er sich von dem Verdacht reinigen will. Wird hingegen die Unschuld des Arbeitnehmers erst nach Abschluß des zu seinen Gunsten auslaufenden Kündigungsprozesses festgestellt, dann kann ihm ein Wiedereinstellungsanspruch zustehen (BAG, Urteil vom 04.06.1964 – 2 AZR 310/63–, a.a.O.; abweichend hinsichtlich der Möglichkeit des Nachschiebens neuer Erkenntnisse, Herschel, a.a.O., und KR-Hillebrecht, a.a.O., Rz. 174 ff., die dem Arbeitnehmer dann, wenn sich im Laufe des Kündigungsschutzprozesses seine Unschuld herausstellt, nur einen Wiedereinstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsanspruch zugestehen). Dieser Auffassung des Bundesarbeitsgerichts schließt sich die erkennende Berufungskammer an und folgt auch den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts dahingehend, daß alle

im Prozeß bekannt gewordenen Tatsachen für und wider den gekündigten Arbeitnehmer berücksichtigt werden können. Denn bei der Prüfung, ob der Verdacht gegeben ist, ist auf objektive Verdachtstatistiken abzustellen. Die subjektive Wertung des Arbeitgebers ist unmaßgeblich. Das Gericht hat also nicht zu prüfen, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mißtraute, sondern ob alle im Prozeß bekannt gewordenen Tatsachen einem vernünftigen Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unzumutbar machen würden. Das Ziel des Kündigungsschutzprozesses ist also die Feststellung, ob das Arbeitsverhältnis durch die Handlung des Arbeitnehmers so gestört ist, daß es beendet werden mußte, nicht, ob der Arbeitgeber tatsächlich dem Arbeitgeber mißtraut oder dies nur vorgeschoben hat (Moritz, a.a.O., S. 403).

Danach stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer seinen Wiedereinstellungsanspruch gegen seinen früheren Arbeitgeber hat, nur dann, wenn seine Unschuld sich erst nach rechtskräftigem Abschluß des Gerichtsverfahrens herausstellt (BAG, Urteil vom 04.06.1964 – 2 AZR 310/63 –, a.a.O., m.w.N.). Dabei entspricht es weitergehend der Besonderheit der Verdachtskündigung, daß der Arbeitgeber grundsätzlich gehalten ist, den Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Verdachtskündigung zu den gegen ihn erhobenen Verdachtsmomenten zu hören. Nur so kann der Arbeitgeber die Einlassung des verdächtigen Arbeitnehmers bei seiner Willensbildung berücksichtigen. Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft diese Anhörungspflicht, kann er sich im Prozeß nicht auf den Verdacht einer strafbaren Handlung bzw. eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen (BAG, Urteil vom 11.04.1985 – 2 AZR 239/84 – AP Nr. 39 zu § 102 BetrVG 1972). Dagegen kann dem Arbeitgeber dann keine schuldhaft Verletzung der Anhörungspflicht vorgeworfen werden, wenn der Arbeitnehmer von vornherein nicht bereit war, sich zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen substantiiert zu äußern und so nach seinen Kräften an der Aufklärung mitzuwirken. Denn dann wäre die Anhörung nur ein überflüssiger Versuch zur Aufklärung des Sachverhalts gewesen, weil sie zur Willensbildung des Arbeitgebers nichts Substantielles hätte beitragen können. Diese Ausnahme liegt einmal dann vor, wenn dem Arbeitgeber bekannt ist, daß der Arbeitnehmer die Vorwürfe pauschal bestreitet. Die von vornherein fehlende Bereitschaft des Arbeitnehmers, durch eine konkrete Stellungnahme an der Aufklärung mitzuwirken, kann sich aber auch aus seinem späteren Verhalten ergeben. Nur insoweit sind auch nach Ausspruch der Kündigung oder im Prozeß ermittelte Umstände zu berücksichtigen, sofern sie sich nicht als völlig neue, nach der Kündigung eingetretene Tatsachen, sondern als Indizien für eine vom

Arbeitgeber von vornherein bezweifelte Aufklärungsbereitschaft darstellen (BAG, Urteil vom 30.04.1987 – 2 AZR 283/86 – AP Nr. 19 zu § 626 BGB, Verdacht strafbarer Handlungen).

d) Nach dem Ergebnis dieser zweitinstanzlichen Beweisaufnahme ist mit dem Sachverständigen Dr. H. davon auszugehen, daß weiterhin der dringende Verdacht besteht, daß der Kläger während der Einzeltherapien bzw. im Hallenschwimmbad entsprechend der Aussage der Zeugin Pf. vor dem Berufungsgericht diese an die Brüste gefaßt, in unsittlicher Absicht seine Hand auf ihren Po gelegt hat und mit seinem Fuß zwischen deren Oberschenkel gegangen ist.

Dabei ist zunächst darauf zu verweisen, daß allgemein bekannt ist, daß die Beurteilung der Glaubwürdigkeit einer Partei, eines Zeugen oder eines sonstigen Prozeßbeteiligten zum Wesen der richterlichen Rechtsfindung, vor allem der freien Beweiswürdigung gehört. Auch in schwierigen Fällen ist der Tatrichter daher berechtigt und verpflichtet, den Beweiswert einer Aussage selbst zu würdigen. Er ist daher im allgemeinen nicht auf sachverständige Hilfe angewiesen. Dieser Grundsatz gilt auch in arbeitsgerichtlichen Verfahren. Es kann nämlich vorausgesetzt werden, daß die Menschenkenntnisse, die Lebenserfahrung und das Einfühlungsvermögen der bei den Arbeitsgerichten tätigen Richter (Berufs- und ehrenamtlichen Richter) ausreichen, um eventuelle der Glaubwürdigkeitsbeurteilung zugrundeliegende psychologische Zusammenhänge richtig erkennen und bewerten zu können. Die Einholung eines fachpsychologischen Gutachtens über die Glaubwürdigkeit einer Partei, eines Zeugen oder eines sonstigen Prozeßbeteiligten kann danach nicht die Regel, sondern nur die Ausnahme sein. Ob das Gericht sich der sachverständigen Hilfe eines in der Sachkunde ausgebildeten Fachmannes bedienen will, hat es – wie auch sonst beim Sachverständigengutachten – nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Ein solcher Ausnahmefall ist z.B. dann gegeben, wenn im Verfahren besondere Umstände in der Persönlichkeitsstruktur eines Zeugen hervortreten, die in erheblicher Weise von den Normalfällen abweichen und die es deshalb geboten erscheinen lassen, die Hilfe eines Fachpsychologen in Anspruch zu nehmen (vgl. zu allem: BVerwG, Urteil vom 07.11.1973 – VI C 5.73 – BVerwGE 44, 152, m.w.N.).

Einen solchen Ausnahmefall hat die erkennende Berufungskammer in Übereinstimmung mit den Parteien im vorliegenden Rechtsstreit deswegen gesehen, weil die Hauptzeugin Pf. zumindest während ihres Klinikaufenthaltes in erheblichem Maße psychisch krank war. In diesem Zustand befand sich aber auch die weitere Zeugin Kl. ... Sollten nach Vorstehendem noch Zweifel an dem dringenden Verdacht

bestehen, der Kläger habe die von der Zeugin Pf. bekundeten unsittlichen Annäherungsversuche ihr gegenüber begangen, sind diese schließlich aufgrund der Aussage der Zeugin Kl. zerstreut. Die Zeugin Kl. hat nämlich im Berufungstermin am 17.12.1990 bekundet, der Kläger sei während ihres ersten stationären Aufenthaltes in der Klinik des Beklagten von September 1989 bis Januar 1990 mit ihr zur ärztlicherseits angeordneten Einzeltherapie in sein Dienstzimmer gegangen. Sie habe dem Kläger dort gesagt, daß sie sehr viel Zärtlichkeit brauche, daß sie sich selbst befriedige und daß sie damit auch gut auskomme. Der Kläger habe dann nachgefragt, ob das mit der Selbstbefriedigung wirklich reiche. Von seinem Dienstzimmer habe der Kläger sich dann mit ihr in den Turnraum begeben. Als sie dort vor einem Pferd gestanden habe, habe der Kläger, der vor ihr gestanden habe, ihren Pullover oder das Oberteil ihres Trainingsanzugs geöffnet. Dann habe der Kläger plötzlich ihre beiden Brüste geküßt. Da es Zeit zum Abendessen gewesen sei, habe sie hiernach sofort den Turnraum verlassen. Einige Zeit nach diesem Vorfall habe der Kläger sie nach einer Turnstunde mit mehreren Patienten beim Verlassen des Turnraumes gebeten, mit ihm wieder runter in sein Dienstzimmer zu gehen. Dort habe der Kläger dann kurz ihren Pullover angehoben und gefragt: „Hast Du wieder dieses Hemdchen an?“ Sie habe den Kläger dann mit den Händen zurückgeschoben und gesagt, sie wolle nach oben. Der Kläger habe sie auch gehen lassen. Nach

einiger Zeit habe sie diese Vorfälle zunächst der Therapeutin K. und später Frau Dr. Z., Herrn Dr. A. und einem weiteren Herrn geschildert.

Die erkennende Berufungskammer folgt ebenfalls bezüglich der Aussage der Zeugin Kl. den Ausführungen im schriftlichen Gutachten des Sachverständigen Dr. H. vom 15.01.1991, daß auch Frau Kl. in Hinblick auf diese von ihr geschilderten Vorfälle mit dem Kläger glaubwürdig ist. Denn die Zeugin Kl. hat ebenfalls ihre Aussage vor dem Berufungsgericht in der Erzählform einer Geschichte in sicherer und überzeugender Art gemacht. Die Berufungskammer ist wie der Gutachter Dr. H. nicht der Auffassung, daß die Zeugin Kl. sich die von ihr bekundeten Vorfälle mit dem Kläger ausgedacht hat. Letzteres gilt auch vor dem Hintergrund der vom Kläger behaupteten Vermerke des Oberarztes Dr. G. in den Krankenpflegeunterlagen über Frau Kl.

Ausgehend von dieser Aussage der Zeugin Kl. ist dann aber mittels eines weiteren Indizes belegt, daß der vom Beklagten vorgetragene Verdacht, der Kläger habe sich gegenüber der Zeugin Pf. in der aufgezeigten Weise unsittlich genähert, dringend ist.

e) Dieser dringende Verdacht gegenüber dem Kläger stellt dann aber einen wichtigen Grund im Sinne des § 54 Abs. 1 MT-An bzw. des § 626 Abs. 1 BGB für den Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Verdachtskündigung dar.

aa) Dabei ist zunächst darauf zu verweisen, daß in § 174 a Abs. 1 StGB der sexuelle Mißbrauch von behördlich Verwahrten sogar unter Strafe gestellt ist. Die Tathandlung besteht dabei darin, daß der Täter sexuelle Handlungen an den behördlich Verwahrten vornimmt. Hierbei liegt ein Mißbrauch im Sinne des § 179 a Abs. 2 StGB schon dann vor, wenn der Täter die Gelegenheit, die seine Stellung bietet, unter Verletzung der mit dieser verbundenen Pflichten bewußt zu sexuellen Kontakten mit behördlich Verwahrten benutzt (Schönke/Schröder, StGB, 23. Aufl., § 174 a Anm. II 2, m.w.N.). Als Täter kommen dabei z.B. Krankenpfleger, Ärzte, Geistliche, Sozialarbeiter u.a. in Betracht. Denn die Betreuung im Sinne des § 174 a Abs. 1 StGB braucht sich anders als in § 174 StGB nicht auf die Lebensführung erstrecken; nicht notwendig ist deshalb bei § 174 a Abs. 1 StGB eine Mitverantwortung für die Prägung der Persönlichkeit im ganzen, vielmehr genügen auch Betreuungsaufgaben wie Entscheidung in Teilbereichen oder von nur vorübergehender Art (Schönke/Schröder, a.a.O., Anm. II 1 b).

Danach kann der Kläger als Täter des § 174 a Abs. 1 StGB in Betracht kommen, da er sich nach dem bestehenden Verdacht gegenüber der Zeugin Pf., die nach dem PsychKG zwangsweise ins Krankenhaus des Beklagten eingewiesen worden war, während seiner Tätigkeit als Motopäde sexuell genähert hat.

Ob der Kläger sich einer Straftat nach § 154 a Abs. 1 StGB schuldig gemacht hat, kann jedoch vorliegend dahingestellt bleiben.

bb) Denn für die Entscheidung der Frage, ob ein wichtiger Grund für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung im Sinne des § 174 Abs. 1 MT-An bzw. des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, kommt es nicht auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Arbeitgeber wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist (KR-Hillebrecht, a.a.O., Rz. 110).

Hiernach war es dem Beklagten nicht mehr zumutbar, sein Arbeitsverhältnis zum Kläger etwa bis zum Ablauf der Frist für eine ordentliche Kündigung fortzusetzen. Aufgrund des Verdachts des unsittlichen Verhaltens des Klägers in Bezug auf Frau Pf. war nämlich das notwendig bei der Beratung von psychisch kranken Patienten und Drogenabhängigen erforderliche Vertrauen in die gebotene Zurückhaltung der hierbei eingesetzten Mitarbeiter beim Beklagten gegenüber dem Kläger in nicht hinnehmbarem Ausmaß zerstört. Dies gilt insbesondere deswegen, weil der Kläger die Patienten bei den Bewegungstherapien allein betreut hat und somit bezüglich seines Verhaltens gegenüber diesen Patienten eine Kontrolle des Klägers durch den Beklagten fast ganz ausgeschlossen ist.

f) Eine der Kündigung vorausgehenden Abmahnung des Klägers durch den Beklagten hat es nach Vorstehendem nicht bedurft, da die Kündigung des Beklagten auf eine Störung im Vertrauensbereich gestützt ist.

g) Schließlich führt auch die Abwägung der Interessen des Klägers am Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zum Beklagten mit dem Interesse des Beklagten auf sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht dazu, daß die vom Beklagten ausgesprochene außerordentliche Verdachtskündigung unwirksam wäre. Zwar war der Kläger bei Ausspruch dieser Kündigung des Beklagten über zehn Jahre beim Beklagten beschäftigt. Auch wird es dem Kläger, der mit seiner Tätigkeit als ausgebildeter Motopäde unstreitig auf die Behandlung von Erwachsenen spezialisiert ist, schwer fallen, eine Arbeitsstelle wie beim Beklagten alsbald zu finden. Dies gilt zumindest für den Bereich Westfalen, da dort der Beklagte ausschließlich Träger von Krankenhäusern mit den Aufgaben, wie in seiner Klinik in L., ist. Diese Interessen des Klägers können aber das Interesse des Beklagten an der sofortigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum Kläger nicht zurückdrängen, da der Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts Wert darauf legen muß, daß die besonders auf Hilfe angewiesenen psychisch kranken Personen und Drogenabhängigen nicht während ih-

res Aufenthalts in seinen Krankenhäusern sexuellen Belästigungen durch seine Mitarbeiter ausgesetzt sind. Dies gilt umsomehr dann, wenn Patientinnen wie Frau Pf. auch während eines Klinikaufenthaltes Beziehungen zu Männern suchen. Gerade dann ist von den Mitarbeitern des Beklagten eine gesteigerte Zurückhaltung gegenüber diesem Verlangen von Patientinnen zu fordern. Denn ein sexuelles Fehlverhalten von Mitarbeitern des Beklagten gegenüber Patientinnen erscheint nicht etwa deswegen in einem milderem Licht, weil solches Handeln von diesen Patientinnen geduldet oder gar gewünscht wird. Deswegen war es für die hier zu treffende Entscheidung belanglos, ob Frau Pf. auch während ihres Klinikaufenthaltes intimen Kontakt zu Männern gewollt und gefunden hat, wie der Kläger behauptet. Deshalb hat die erkennende Berufungskammer auch jegliche Fragen des Klägers in Bezug auf die von ihm vorgetragenen intimen Beziehungen der Zeugin Pf. zu Herrn B. unterbunden.

h) Da die erkennende Berufungskammer dem Sachverständigen Dr. H. hinsichtlich der Begutachtung der Glaubwürdigkeit der Zeuginnen Pf. und Kl. gefolgt ist, bestand kein Anlaß, dem Hilfsantrag des Klägers auf Einholung eines Obergutachtens nachzukommen.

2. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

3. Der Anregung des Klägers, die Revision bei seinem Unterliegen in der Berufungsinstanz zuzulassen, war ebenfalls nicht zu folgen, da hierfür Gründe gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht gegeben sind. Im vorliegenden Streitfall war nämlich am Einzelfall zu beurteilen, ob die Verdachtskündigung des Beklagten aufgrund der Anschuldigung der Zeugin Pf. begründet ist. Entscheidend war dabei, ob die Zeugin Pf. glaubwürdig ist. Die Entscheidung dieser Frage hat jedoch keine grundsätzliche Bedeutung für andere Rechtsstreite.

Mitgeteilt von RAin Barbara Degen, Bonn

## Urteil

ArbG Hamburg, § 626 BGB

### **Fristlose Arbeitgeberkündigung nach Mitteilung sexueller Belästigung an andere MitarbeiterInnen**

*Die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nicht berechtigt, wenn eine Frau eine sexuelle Belästigung anderen MitarbeiterInnen des Betriebes berichtet.*

Urteil des ArbG Hamburg vom 20.5.1992 – 11 Ca 46/92 – (n. rkr.)

Zum Sachverhalt:

Am 2. Januar 1992 hatte eine Frau eine neue Arbeitsstelle angenommen. Am 18. Januar 1992 kam es im