

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 milderen 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

Zusammenhang mit einem betrieblichen Wochenendseminar zu einem sexuellen Übergriff des Geschäftsführers bei einem Diskothekenbesuch. Der Geschäftsführer entschuldigte sich bei der Klägerin, obwohl er „sich an nichts erinnern könne“, kündigte jedoch gleichzeitig das Arbeitsverhältnis fristlos, weil die Klägerin andere MitarbeiterInnen über den Vorfall informiert hatte. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt.

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Klage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 27. Januar 1992 nicht aufgelöst worden, da ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB fehlt. Nach dem tatsächlichen Vorbringen der Beklagten sind keine einen wichtigen Grund bildende Tatsachen gegeben, aufgrund derer ihr unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden könnte.

Der von der Beklagten behauptete folgenschwere Vertrauensbruch der Klägerin ist nach dem tatsächlichen Vorbringen der Beklagten nicht erfolgt. Es kann dahingestellt bleiben, ob hinsichtlich des Besuchs der Diskothek am 18. Januar 1992 das tatsächliche Vorbringen der Klägerin oder der Beklagten zutreffend ist. Denn die Parteien haben sich am 23. Januar 1992 hinsichtlich evtl. Auswirkungen des streitigen Vorgangs auf das Arbeitsverhältnis in der Weise geeinigt, daß das Arbeitsverhältnis fortgesetzt

werden sollte. Im Anschluß hieran hat die Klägerin auch nach dem Vorbringen der Beklagten keine Handlungen vorgenommen, die einen folgenschweren Vertrauensbruch beinhalten könnten. Vielmehr soll sich der folgenschwere Vertrauensbruch bereits vorher ereignet haben.

Daß die Klägerin ihre Version des streitigen Vorgangs vom 18. Januar 1992 mit Beschäftigten des Betriebes besprochen und sich dabei beschwert hat, kann der Klägerin nicht als Vertrauensbruch vorgeworfen werden. Denn es handelte sich dabei nicht um betriebsfremde Personen, sondern um Arbeitnehmer der Beklagten, die ebenfalls am 18. Januar 1992 in der Diskothek waren, also sowohl für die Klägerin als auch für den Geschäftsführer der Beklagten als Zeugen für ihre jeweilige Version in Betracht kamen. Die Klägerin hat insoweit zur Wahrnehmung eigener Interessen gehandelt, was ihr von der Beklagten nicht verwehrt werden kann. Im übrigen kann die Beklagte der Klägerin dieses Verhalten auch deswegen nicht vorwerfen, weil sich der Geschäftsführer bei der Klägerin im Ergebnis entschuldigt hatte und man sich einig war, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Die Entschuldigung durch den Geschäftsführer macht deutlich, daß die Beklagte nicht völlig ausschließen wollte, daß sich der von der Klägerin behauptete Vorfall ereignet hatte. Daher ist die Erwartung der Beklagten unbegründet, daß die Klägerin lediglich mit einer Mitarbeiterin ihres Vertrauens sprechen würde.

Die Beklagte behauptet auch nicht, daß die Klägerin beispielsweise bei dem Gespräch am 23. Januar 1992 erklärt habe, mit niemandem oder mit keinem gesprochen zu haben.

Ein das Arbeitsverhältnis belastender Vertrauensbruch kann in den Gesprächen der Klägerin mit Arbeitnehmern auch deswegen nicht liegen, weil die Arbeitnehmer ebenfalls Gäste der Diskothek waren und sich daher unabhängig von einer evtl. falschen Schilderung der Klägerin ein eigenes Bild machen können, also beispielsweise die Beschwerden der Klägerin als unbegründet zurückweisen können und damit den Geschäftsführer der Beklagten schützen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO; die über den Streitwert folgt aus § 61 ArbGG.

Mitgeteilt von RAin Barbara Degen, Bonn