

Unter den vorliegenden Umständen kann eine jedenfalls fristgemäße Kündigung nicht als unbillig und unangemessen im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes angesehen werden. Hier überwiegen die betrieblichen Gründe an einer Vertragsbeendigung.

Mitgeteilt von RAin Gisela Ludwig, Berlin

II.

ArbG Aachen, §§ 611 BGB, 1 KSchG
Greift ein Arbeitnehmer eine nachgeordnete Mitarbeiterin sexuell an, so ist zumindest eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt. Einer Abmahnung bedarf es nicht.

Urteil des ArbG Aachen vom 04.07.1991 – 3 d Ca 218/91 –

Aus dem Sachverhalt:

Der Kläger wendet sich mit der Klage gegen die fristgerechte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte.

Der Kläger war für die Beklagte seit 14 Jahren tätig. Er fungierte zuletzt als Marktleiter in dem Bau- und Hobby-Markt der Beklagten in J. Die in dem Markt neueingestellte Frau J. gab nach Geschäftsschluß ab 14 Uhr ihren Einstand und spendierte dazu Sekt und Orangensaft.

Über das weitere Geschehen fertigte der Zeuge N. 5 Tage später, am 28.2.1991, nach den Angaben der Frau J. ein schriftliches Protokoll, das diese unterschrieb. In diesem Protokoll hieß es hierzu:

„Am Samstag, in der Zeit von 14.00 bis ca. 15.45 Uhr spendierte ich zum Einstand dem Personal B + H J. Sekt und Orangensaft.

Ab 15.45 Uhr räumte ich den Raum auf, im Beisein von Herr K. Andere Personen waren nicht mehr zugegen.

Herr K. und ich unterhielten uns und tranken noch ein Glas Sekt. Er drückte mich und gab mir einen Kuß auf die Augen. Ich wollte nach Hause fahren. Herr K. sagte „Ich werde dich jetzt testen“.

Er nahm mich erneut in die Arme und küßte mich auf den Mund.

Ich war über diese Reaktion völlig überrascht und fühlte mich überrumpelt.“

Aufgrund dieser Angaben der Frau J. kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht.

Hiergegen richtete sich die Kündigungsschutzklage.

Aus den Gründen:

Die Kündigungsschutzklage ist nicht begründet.

Die Kündigung ist als verhaltensbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt gem. § 1 Abs. 2 KSchG.

Die durch die Beweisaufnahme bewiesenen Kündigungsgründe sind von solchem Gewicht, daß sie einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber jedenfalls zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung veranlassen dürften. Auch die stets gebotene umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen mußte vorliegend zu Lasten des Klägers ausfallen.

Nach der Rechtsprechung ist anerkannt, daß ein sittliches Fehlverhalten insbesondere eines Vorgesetzten gegenüber nachgeordneten Mitarbeitern je nach den Umständen des Einzelfalls eine fristlose oder fristgerechte Kündigung rechtfertigen kann (sh. BAG Beschl. v. 9.1.1986 – 2 ABR 24/85 – Der Betrieb 1986, S. 1339 f., LAG Berlin, Urteil vom 15.8.1989 – 13 Sa 50/89 – LAGE § 1 KSchG verhaltensbedingte Kündigung Nr. 24). Im vorliegenden Fall ist nach den Umständen des Einzelfalls jedenfalls eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt.

Denn es steht fest, daß der Kläger gegenüber Frau J. zweimal zudringlich geworden ist und dabei das sexuelle Selbstbestimmungsrecht der Frau J. in eklatanter Form mißachtet hat.

Bereits der erste Versuch, bei dem der Kläger die Zeugin J. auf die Augen küßte, war pflichtwidrig, wenngleich er allein als einmalige Entgleisung eine Kündigung nicht hätte rechtfertigen können. Aus dem weiteren Geschehensablauf folgt jedoch, daß der Kläger bewußt und gewollt zudringlich wurde und hieran hartnäckig festhielt.

Denn der Kläger hat, obwohl die Zeugin J. nach dem ersten Annäherungsversuch durch ihr Aufstehen unmißverständlich zum Ausdruck brachte, daß sie die Handlungen des Klägers ablehnte, einen zweiten unsittlichen Annäherungsversuch unternommen und versucht, die Zeugin J. auf den Mund zu küssen.

Wesentlich erschwerend kommt die bewiesene Aussage des Klägers hinzu: „Ich werde dich jetzt testen.“ Damit wurde vollends deutlich, daß der Kläger ein Entgegenkommen der Zeugin J. auf sexuellem Gebiet erwartete und einforderte. Es ist daher mehr als verständlich, daß die Zeugin J. nach eigener Aussage daraufhin sofort hinauswollte, weil ihr alles zuwider war.

Zu berücksichtigen ist dabei auch noch, daß der Kläger die gesamte Situation durch seine Initiative erst herbeigeführt hatte. Denn der Kläger hatte die Zeugin aufgefordert, noch zu bleiben, als die anderen Mitarbeiter den Baumarkt verließen. Aus diesem Grund kann das Verhalten des Klägers nicht als eine alkoholbedingte Spontanhandlung entschuldigt werden. Die Situation und die diesbezügliche Initiative des Klägers wie auch seine Hartnäckigkeit nach dem ersten erfolglosen Annäherungsversuch sprechen vielmehr eindeutig für ein geplantes Vorgehen des Klägers.

Abgesehen hiervon könnte eine Alkoholisierung das Verhalten des Klägers schon deshalb nicht entschuldigen, da der Kläger gerade als Marktleiter ohnehin nicht so viel Alkohol hätte trinken dürfen, daß er seine Kontrolle über sich verlor.

Unerheblich ist auch, ob sich der Kläger zuvor mit der Zeugin J. über private Probleme und

Schwierigkeiten unterhalten hatte, nachdem die anderen Mitarbeiter gegangen waren. Dies stellt keinen Freibrief für sexuelle Annäherungsversuche dar.

Bei der Wertung des Verhaltens des Klägers fällt entscheidend ins Gewicht, daß dieser als Marktleiter der Vorgesetzte der Zeugin J. war. Die Zeugin J. befand sich noch in der Probezeit und war insofern hinsichtlich des erfolgreichen Ausgangs der Probezeit von dem ihr vorgesetzten Marktleiter abhängig.

Diese Abhängigkeitssituation hat der Kläger bewußt ausnutzen wollen, was sich überdeutlich aus der Äußerung: „Ich werde dich jetzt testen“ ergibt.

Damit war sowohl das Vertrauen des Arbeitgebers in die moralische Integrität des Klägers als Vorgesetzten zerstört als auch das Vertrauen darauf, daß Personalentscheidungen und Vorschläge des Klägers in seiner Eigenschaft als Marktleiter von sachlichen Gründen und nicht etwa von privaten sexuellen Wünschen getragen waren.

Eine Abmahnung des Klägers als Voraussetzung für eine Kündigung war hinsichtlich dieses Verhaltens nicht erforderlich. Denn hierbei handelt es sich um Störungen im Vertrauensbereich der Vertragspartner (sh. BAG. Beschl. v. 9.1.1986 a.a.O., Der Betrieb 1986, S. 1340).

Im Vertrauensbereich bedarf es einer Abmahnung nur, wenn der Arbeitnehmer mit vertretbaren Gründen annehmen konnte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig gewesen oder werde vom Arbeitgeber zumindest nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten angesehen.

Hierfür ist im vorliegenden Fall nichts ersichtlich.

Zugunsten des Klägers ist zwar zu berücksichtigen, daß dieser unstreitig in den vergangenen 14 Jahren ohne Beanstandungen seine Tätigkeit für die Beklagte verrichtet hat.

Zu Lasten des Klägers wirkt sich jedoch aus, daß es allein durch das Verhalten des Klägers zu einer ganz erheblichen Störung im Vertrauensbereich gekommen ist. Dieses gestörte Vertrauensverhältnis erscheint nicht reparabel. Insbesondere kann der Kläger aufgrund dieses Vorfalles im Baumarkt der Beklagten keine Vorgesetztenfunktion wahrnehmen. Sowohl das Vertrauen des Arbeitgebers als auch das der übrigen Mitarbeiter in die moralische Integrität des Klägers und die sachliche Begründetheit seiner Personalvorschläge und Entscheidungen ist nicht mehr gegeben.

Mitgeteilt von RAin Barbara Degen, Bonn

Urteil

AG Ffm. §§ 651c I, 651d I BGB

Minderung der Reisekosten wegen sexueller Gewalt durch den Reiseleiter

Sexuelle Angriffe durch den Reiseleiter begründen einen Anspruch auf Minderung des Reisepreises (hier: 10 %), da sie nicht nur eine Ehrverletzung darstellen, sondern auch den Erholungs- und Informationswert einer Reise erheblich beeinträchtigen.

Urteil des AG Frankfurt am Main vom 7.5.1991 – 32 C 670/90 – 84 –

Mitgeteilt von RAin Barbara Becker-Rojczyk, Frankfurt/M.

Die Töchter wehren sich

Wir dokumentieren im folgenden den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen das ZDF, einen Auszug aus der eidesstattlichen Versicherung der Antragstellerin sowie den Beschluß des Landgerichts Mainz vom 3.9.1991. Dieser führte dazu, daß das ZDF zunächst vollständig auf die Ausstrahlung des Dokumentarfilms „Geraubte Kindheit ...“ verzichtete: kurzfristig war eine Herausnahme der mit Renate Böhn gedrehten Szenen, die den gesamten Film durchzogen, nicht möglich. Da der Vater – „auf Grund ihrer Identität ebenfalls identifizierbar – in schwerwiegender Weise in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt worden“ wäre, sollte die Person der Antragstellerin unkenntlich gemacht und ihre Stimme akustisch verändert werden. Der Justitiar des ZDF argumentierte (unter Hinweis auf das sog. Lebach-Urteil, BVerfGE 35, 202 ff.), die öffentlich-rechtliche Anstalt dürfe kein Interview ausstrahlen, das die Rechte Dritter verletzte.

Der „Erfolg“, die einstweilige Verfügung gegen das ZDF, mit der eine Verfremdung der Identität der Antragstellerin untersagt wurde, war ein zwiespältiger für Renate Böhn. Einen justiziellen Weg, das ZDF zur Ausstrahlung der nicht verfremdeten Szenen zu verpflichten, gibt es nicht. So setzt der Beschluß zwar ein Zeichen für das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Mädchen und Frauen; gleichzeitig werden von der Antragstellerin jedoch die Grenzen patriarchalen Rechts erlebt, kann sie ihr wirkliches Begehren nicht durchsetzen. Die Berichterstattung der Presse hat das Problem öffentlich gemacht – bei der späteren Sendung des Films im ZDF (24.9.1991) jedoch waren – trotz einer hohen Bereitschaft der Antragstellerin zu Zugeständnissen – alle Szenen mit ihr herausgeschnitten.