

Urteile

Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz als Kündigungsgrund

I.

LAG Berlin, §§ 1 KSchG, 102 BetrVG

1. *Besonders schwerwiegende sexuelle Angriffe auf Mitarbeiterinnen beeinträchtigen die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und rechtfertigen die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers, ohne daß es einer Abmahnung bedarf.*

2. *In einem solchen Fall kann die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen den Arbeitgeber zur Kündigung verpflichten.*

3. *Zur Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung wegen sexueller Übergriffe.*

Urteil des LAG Berlin vom 30.1.1991 – 13 Sa 98/90 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer mit Schreiben der Beklagten vom 3. August 1990 zum 31. Dezember 1990 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung.

Der Kläger ist Fleischermeister. Er war seit dem 1. Oktober 1984 als Bereichsleiter „Fleisch/Wurst“ in dem Unternehmen der Beklagten, die regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt, tätig. Er war zuletzt als Leiter der Fleischabteilung im Markt der Beklagten eingesetzt.

Im Februar/März 1990 wandte sich die in der Fleischabteilung des betreffenden Marktes stundenweise als Verkäuferin tätige Mitarbeiterin A. wegen sexueller Belästigungen durch den Kläger an den damaligen Marktleiter L. Auf Wunsch von Frau A. meldete Herr L. diese Vorgänge jedoch nicht der Personalabteilung. Nachdem eine weitere Mitarbeiterin sich ständig in der Nähe der Klägerin aufhielt, unterließ der Kläger derartige weitere Handlungen gegenüber Frau A.

Anfang Juli 1990 erklärte die seit dem 1. oder 2. Juli 1990 als Verkäuferin in der Fleischabteilung unter Leitung des Klägers in dem betreffenden Markt tätig gewesene Verkäuferin V. der damaligen stellvertretenden Marktleiterin S., sie werde von dem Kläger sexuell belästigt, wobei sie Frau S. Einzelheiten schilderte. Sie bat Frau S., sie nicht mehr mit dem Kläger alleine zusammenarbeiten zu lassen. Frau S. ist Mitglied des Betriebsrates der Beklagten. Frau S. unterrichtete den Marktleiter hierüber. Anschließend wurden der Bezirksleiter und der Personalleiter über den Vorgang informiert. In einer Unterredung vom 18. Juli 1990, an der der Personalleiter, der zuständige Bezirksleiter, der Marktleiter und teilweise die stellvertretende Marktleiterin teilnahmen, wurden dem Kläger die gegen ihn erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigungen vorgehalten. Die im Verlaufe des Gespräches hereingerufene Mitarbeiterin V. schilderte dabei die Einzelheiten der dem Kläger zur Last gelegten Handlungen. Der Gesprächsinhalt ist teilweise zwischen den Parteien streitig.

Die Beklagte informierte den Betriebsrat mit Schreiben vom 24. Juli 1990 über eine gegenüber dem Kläger beabsichtigte fristgerechte Kündigung zum 31. Dezember 1990, wobei sie u.a. angab, Frau V., eine Herrn M. unterstellte Mitarbeiterin, beklage massive und wiederholte verbale sexuelle Belästigungen durch Herrn M. Unzweideutige sexuelle Angebote und verbal sexuell dargestellte Bilder hätten dazu geführt, daß Frau V. in ständiger Angst vor eventuellen sexuellen Handgreiflichkeiten von Herrn M. ihrer Tätigkeit nachgehe und eine weitere Zusammenarbeit aus den genannten Gründen für die Zukunft ablehne. Ähnliche Verhaltensweisen habe Herr M. auch gegenüber der Mitarbeiterin A. praktiziert. Hier habe er darüber hinaus auch körperliche Berührungen versucht. Für weitere

Details stünden die beiden genannten Mitarbeiterinnen V. und A. dem Betriebsrat zur Verfügung. Das Gesamtverhalten von Herrn M. stelle sich zwischenzeitlich als unerträgliche Belastung für den Betrieb und die Kollegen dar.

Nachdem der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Dezember 1990.

In dem vorliegenden Rechtsstreit hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewandt.

Die Beklagte hat vorgetragen: Der Kläger habe im Februar und März 1990 wiederholt die Mitarbeiterin A. belästigt und ihr an das Gesäß und an die Brust gefaßt. Im zweiten Quartal 1990 habe der Kläger Frau A. gegenüber geäußert, sie solle dicker werden, da er auf dicken Frauen stehe. Frau V. sei, als sie am 2. Juli 1990 ihre Tätigkeit als Fleisch- und Wurstverkäuferin in der vom Kläger geleiteten Fleischabteilung aufgenommen habe, von Anfang an Belästigungen seitens des Klägers ausgesetzt gewesen. Schon am 1. oder 2. Arbeitstag habe er ihr gegenüber geäußert, wenn sie oder auch die weitere Mitarbeiterin der Beklagten, Frau B., in der Nähe seien, er Druck in der Hose verspüre. Dabei habe er keuchende Geräusche von sich gegeben. Danach habe er Frau V. gefragt, ob sie das Gefühl kenne, wenn der Druck in der Hose nachlassen würde. Die Belästigungen gegenüber der Zeugin seien weitergegangen. So habe er im Laufe der ersten Woche ihrer Beschäftigung der Zeugin V. eine Salami in die Hand gegeben mit der Bemerkung, sie solle diese einmal probieren, den Geschmack müsse sie für toll empfinden, da die Salami wie Sperma schmecken würde. Noch in der ersten oder auch schon in der zweiten Woche habe sich der Kläger an die Zeugin V. gewandt und ihr, auf Kundinnen im Markt hinweisend, erzählt, diese seien Prostituierte und könnten sicherlich gut „schlecken“ und „blasen“. Ferner habe er der Zeugin V. gegenüber gesagt, sie möge sich nicht wundern, wenn er freitags, wenn der Streß am Ende der Woche am größten sei, die Zeugin V. anfassen würde, dies sei nicht unsittlich gemeint. Deswegen solle sie nicht gleich zum Marktleiter laufen. Aufgrund dieser Geschehnisse sei die Zeugin von dem Kläger so sehr angewidert gewesen, daß sie nicht mehr bereit gewesen sei, mit ihm zusammenzuarbeiten. Als ihr der Kläger angeboten habe, sie nach Hause zu bringen, habe sie genug gehabt. In diesem Zusammenhang habe er ihr auch noch gegenüber geäußert, daß er, wenn er in ihrer Nähe wohnen würde, sie gerne immer von zu Hause abholen würde, allerdings würde man mit Sicherheit niemals rechtzeitig bei der Arbeit ankommen. Die Zeugin V. habe sich nicht anders zu helfen gewußt und sich an die stellvertretende Marktleiterin S. gewandt, die wiederum die Geschehnisse dem Marktleiter L. geschildert habe. In dem Gespräch vom 18. Juli 1990 habe der Kläger die genannten Vorfälle bestätigt, diese jedoch zu verharmlosen versucht. Den Sachverhalt selbst habe er jedoch nicht bestritten.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag stattgegeben. Es hat die Kündigung mangels Abmahnung des Klägers für unwirksam gehalten.

Aus den Gründen:

Die Berufung hat Erfolg.

Entgegen der Ansicht der Erstinstanz ist die mit Schreiben der Beklagten vom 3. August 1990 nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene fristgemäße Kündigung gemäß § 1 KSchG wirksam. Sie ist sozial gerechtfertigt, da sie durch Gründe, die in dem Verhalten des Klägers liegen, bedingt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Die Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht aus § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Nach § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Nach Satz 2 dieser Bestimmung hat der

Arbeitgeber ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dabei ist eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung unwirksam (Satz 3).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer ordnungsgemäßen Einleitung des Anhörungsverfahrens erfordert eine Unterrichtung des Betriebsrates über die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers, die Art der Kündigung und gegebenenfalls den Kündigungstermin sowie die Angabe der Kündigungsgründe (BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972). Der Betriebsrat kann seine Rechte nur dann sachgemäß ausüben, wenn der Arbeitgeber die Gründe für die beabsichtigte ordentliche Kündigung in einer Art und Weise mitteilt, daß er sich über die Umstände, die zur Kündigung führen sollen, ein genaues Bild machen kann. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, daß er dem Betriebsrat eine nähere Umschreibung des für die Kündigung maßgebenden Sachverhaltes gibt. Die Kennzeichnung des Kündigungssachverhaltes muß so genau und umfassend sein, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAG Urteil vom 04.03.1981 – 7 AZR 104/79 – Recht der Arbeit 1981, 263, zu I 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 02.11.1983 – 7 AZR 65/82 – DB 1984, 407, zu 2 b der Gründe).

Die Anhörung des Betriebsrates vor Ausspruch der Kündigung gemäß § 102 BetrVG ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Daher trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Anhörung des Betriebsrates ordnungsgemäß durchgeführt worden ist (BAG Urteil vom 19.08.1975 – 1 AZR 613/74 – AP Nr. 5 zu § 102 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 23.06.1983 – 2 AZR 15/82 – zu B I 1 der Gründe; BAG Urteil vom 20.05.1988 – 2 AZR 682/77 – zu C I 3 der Gründe; KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rdnr. 192).

Die Regelung des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verfolgt keinen Selbstzweck. Sinn und Zweck dieser primär dem kollektiven Interessenschutz dienenden Bestimmung (BAG Urteil vom 09.11.1977 – 5 AZR 132/76 – AP Nr. 13 Internationales Privatrecht) ist es allein, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sein Mitbestimmungsrecht (Anhörungsrecht) ordnungsgemäß auszuüben, d.h. die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe zu überprüfen und sich hierüber eine eigene Meinung bilden zu können. Allein darauf kommt es an. Hat der Betriebsrat den erforderlichen Kenntnisstand, um sich über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe ein Bild zu machen und eine Stellungnahme hierzu abgeben zu kön-

nen, und weiß dies der Arbeitgeber oder kann er dies nach den gegebenen Umständen jedenfalls als sicher annehmen, so würde es dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG widersprechen und es wäre eine kaum verständliche reine Förmerei, vom Arbeitgeber dann gleichwohl noch eine detaillierte Begründung zu verlangen. Allerdings muß es sich hierbei um den aktuellen, d.h. um den mit der konkret beabsichtigten Kündigung sachlich und zeitlich im Zusammenhang stehenden Kenntnisstand handeln (BAG Urteil vom 27.06.1985 – 2 AZR 412/84 – NZA 1986, 426, zu II 1 b der Gründe, m.w.N.).

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Erörterungen hat die Beklagte ihren Betriebsrat ordnungsgemäß im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung zu dieser gehört. Der Betriebsrat war, wie die gesamten Umstände des vorliegenden Sachverhaltes ausweisen und auch die Beweisaufnahme ergeben hat, über die Kündigungsgründe im einzelnen unterrichtet. Dies folgt bereits aus dem Informationsschreiben der Beklagten vom 24. Juli 1990. Darin hat die Beklagte nach der Überzeugung der Kammer bereits ausreichend die Gründe geschildert, die sie zum Anlaß einer auszusprechenden ordentlichen Kündigung nehmen wollte. Sie hat darauf verwiesen, daß die dem Kläger unterstellte Mitarbeiterin massive und wiederholte verbale sexuelle Belästigungen durch ihn beklage, unzweideutige sexuelle Angebote und verbal sexuell dargestellte Bilder dazu geführt hätten, daß Frau V. in ständiger Angst vor eventuellen sexuellen Handgreiflichkeiten seitens des Klägers ihrer Tätigkeit nachgehe und eine weitere Zusammenarbeit aus den genannten Gründen für die Zukunft ablehne. Die Beklagte hat dann weiter darauf hingewiesen, daß ähnliche Verhaltensweisen vom Kläger bereits gegenüber der Mitarbeiterin A. praktiziert worden seien und er darüber hinaus auch körperliche Berührungen versucht habe. Sie hat dann darauf verwiesen, daß Frau S., die selbst Betriebsratsmitglied ist, weitere Details schildern könnte. Die 39 Jahre alte Verkäuferin S. hat bekundet, daß der Sachverhalt, der ihr im einzelnen aufgrund der Mitteilung durch Frau V. bekannt war, im Rahmen des Kündigungsanhörungsverfahrens im Betriebsrat beraten worden ist, wobei sie den Vorgang, da sie ja mehr oder weniger Beteiligte gewesen sei, in großen Zügen geschildert habe. Teilweise habe sie auch Einzelheiten angege-

ben. Hiernach steht zur Überzeugung der Kammer fest, daß der Betriebsrat vor Ausspruch der vorliegenden Kündigung ordnungsgemäß im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden ist. Damit erweist sich die Kündigung nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG als unwirksam.

Die mit Zustimmung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 1 KSchG wirksam. Sie ist sozial gerechtfertigt, da sie durch Gründe, die in dem Verhalten des Klägers liegen, bedingt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Der Kläger hat nach der Überzeugung der Kammer schwerwiegende Dienstvertragsverletzungen begangen, die es der Beklagten nicht zumutbar erscheinen lassen, das seit dem Oktober 1984 bestanden habende Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen. Er hat durch die als besonders schwerwiegend anzusehenden sexuellen Handlungen und Belästigungen von Mitarbeiterinnen, die den Vertrauensbereich und den Bereich der betrieblichen Verbundenheit der Arbeitnehmer erheblich beeinträchtigt haben, die betrieblichen Interessen der Beklagten in nicht mehr vertretbarer Weise beeinträchtigt. Einer vorherigen Abmahnung des Klägers vor Ausspruch einer Kündigung, wie die Erstinstanz gemeint hat, bedurfte es in diesem Falle nicht.

Einer vorherigen vergeblichen Abmahnung bedarf es nach den in § 326 Abs. 1 BGB enthaltenen allgemeinen Rechtsgedanken in der Regel bei Störungen im Leistungsbereich. Darunter werden alle Störungen im Bereich der gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag – Arbeitsleistung und Vergütungspflicht – verstanden (vgl. u.a. BAG Urteil vom 12.07.1984 – 2 AZR 320/83 – DB 1985, 341, zu B III 3 a der Gründe; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rdnr. 96). Beleidigungen und Tätlichkeiten, insbesondere gegenüber Mitarbeiterinnen im sexuellen Bereich, fallen nicht unter den Leistungsbereich. Hier handelt es sich um Verletzung von Nebenpflichten, die zu einer Störung im Betriebsbereich und dem Bereich der betrieblichen Verbundenheit der Arbeitnehmer führen. Bei derartigen Verfehlungen, insbesondere den hier gegebenen besonders schweren Verstößen, bedarf es keiner Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung, weil der Arbeitnehmer von

vornherein nicht mit der Billigung seines Verhaltens rechnen kann und er sich bewußt sein muß, daß er bei einem derartigen Handeln seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt. Die unprovokierten Beleidigungen und Tätlichkeiten durch den Kläger stellen eine derartig grobe Pflichtverletzung dar, daß eine Abmahnung als entbehrlich anzusehen ist. Im übrigen hat der Arbeitgeber eine Verpflichtung gegenüber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dafür Sorge zu tragen, daß sie unbelästigt ihrer Arbeit nachgehen können und nicht derartigen Belästigungen im sexuellen Bereich ausgesetzt werden. Einer derartigen Verpflichtung kann ein Arbeitgeber nur gerecht werden, wenn er solche Pflichtverstöße in Fällen der vorliegenden Art mit einer Kündigung ahndet.

Die vorliegenden Kündigungsgründe sind von solchem Gewicht, daß sie einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber jedenfalls zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung veranlassen konnten (BAG Urteil vom 25.11.1982 – 2 AZR 140/81 –, zu B I 1 der Gründe). Auch eine stets gebotene umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen (vgl. BAG Urteil vom 24.10.1979 – 2 AZR 940/77 – DB 1980, 1400; BAG Urteil vom 21.10.1982 – 2 AZR 591/80 – DB 1983, 2778) mußte vorliegend zu Lasten des Klägers ausfallen.

Der Kläger hat durch die Art und Weise, wie er insbesondere die Zeugin V. sexuell bedrängt, belästigt und beleidigt hat, nach der Überzeugung der Kammer eklatant gegen seine ihm obliegenden Dienstpflichten verstoßen. Es bedarf keiner näheren Erörterung, daß die von der Beklagten im einzelnen dargelegten und von der glaubwürdigen Zeugin bestätigten Belästigungen und als Beleidigungen auf sexueller Basis anzusehenden Handlungen und Äußerungen des Klägers eine jedenfalls fristgemäße Kündigung sozial rechtfertigten.

Bei einem derartigen, hier vorliegenden Sachverhalt kann auch die stets gebotene Abwägung der Interessen des Klägers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes und denen der Beklagten an der Vertragsbeendigung nicht zur Unwirksamkeit einer – jedenfalls fristgemäßen – Kündigung führen. Eine Versetzung des Klägers in eine andere Filiale, der dieser im übrigen nach seinem Vorbringen widersprochen hat, kam schon deshalb nicht in Betracht, weil der Kündigungsgrund auch auf die Beschäftigung in anderen Filialen fortgewirkt hätte. Die Kammer ist im übrigen der Ansicht, daß die Beklagte aufgrund der ihr gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegenden Fürsorgepflicht bei einem derartigen Sachverhalt nicht nur berechtigt sondern sogar verpflichtet ist, eine Kündigung auszusprechen, um ihre Mitarbeiterinnen vor der Gefahr von weiteren massiven Belästigungen durch einen Mitarbeiter zu bewahren.

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