

Fristlose Kündigung nach sexueller Belästigung

Die Frage, inwieweit sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine fristlose Kündigung rechtfertigt, beschäftigt immer wieder aufs Neue die Arbeitsgerichte. Das liegt daran, dass die Frage, ob es sich um einen harmlosen Flirtversuch handelt oder bereits die Grenze zur Belästigung überschritten wurde, nicht immer leicht zu beantworten ist. Zwar versuchen Betriebe durch Anweisungen zum Teil jeglichen Kontakt, der über das Betriebliche hinausgeht, zu verbieten. Solche Anweisungen sind jedoch meist durch eine gewisse Prüderie gekennzeichnet und nicht geeignet, zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz für alle Beteiligten angemessen zu regeln. Auf der anderen Seite kommt es immer wieder vor, dass durch ständige Belästigungen auch durch Worte für die betreffende Mitarbeiterinnen über Jahre eine Situation entstehen kann, die nicht mehr hingenommen werden muss. Nunmehr hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden, dass eine sexuelle Belästigung nicht erst dann vorliegt, wenn es zu einer unerwünschten Berührung durch einen Kollegen gekommen ist, sondern bereits dann, wenn die allgemeine minimale körperliche Distanz nicht gewahrt wird. Darüber hinaus können auch anzügliche Bemerkungen eine sexuelle Belästigung und einen unzulässigen Eingriff in die Intimsphäre darstellen. In dem zur Beurteilung vorliegenden Fall hatte der Mitarbeiter einer Kollegin pornografische Fotos mit der Bemerkung vorgelegt, dass er solche Fotos auch von ihr machen könne. Nachdem die Mitarbeiterin dieses Ansinnen zurückwies, erwiderte der Mitarbeiter, dass die Fotos niemand sehen würde. Eine andere Mitarbeiterin wurde dahingehend belästigt, dass der Kollege sich an Sie herandrängelte und fragte „na, was ist mit uns?“. Die betreffende Mitarbeiterin wehrte sich zwar nicht mit Worten, entzog sich den Annäherungsversuchen aber deutlich, indem sie mit dem Stuhl wegrückte.

Das Gericht hatte in diesem Fall die fristlose Kündigung für gerechtfertigt gehalten, zumal die betroffenen Mitarbeiterinnen sich auch noch in einem Abhängigkeitsverhältnis zum gekündigten Arbeitnehmer befanden und er seine Vorgesetztenstellung missbraucht hatte. Zudem wurde von den betroffenen Mitarbeiterinnen nicht verlangt, dass sie ihr Missfallen in aller Deutlichkeit mit Worten zu Ausdruck brachten. Das Gericht hat es in diesem Fall für ausreichend gehalten, dass sich eine Mitarbeiterin aus der Umarmung des Kollegen herausdrehte und dadurch unmissverständlich zum Ausdruck brachte, dass kein Einverständnis mit dem Verhalten des Kollegen bestand.

Grundsätzlich kann jedoch eine fristlose Kündigung erst nach einer Interessenabwägung ausgesprochen werden und nachdem alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt wurden. Das Gericht hielt die Kündigung aber dennoch für gerechtfertigt, obwohl der betroffene Arbeitnehmer Unterhaltspflichten hatte und er bereits sehr lange in dem Unternehmen beschäftigt war. Ausserdem gab es für den gekündigten Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitsplatz, bei dem die belästigten Mitarbeiterinnen vor den Übergriffen geschützt gewesen wären.