

► In eigener Sache

### Neu: „Daten im Betrieb“ mit Informationen, Webinar, Newsletter

| „DiB Daten im Betrieb“ bietet ab sofort aktuelle Informationen zu den Themen Beschäftigtendatenschutz, Geschäftsgeheimnisse und ganz aktuell „Hinweisgeberschutzgesetz“. Und das Beste: Im Abo ist auch gleich ein monatliches 60-minütiges Webinar enthalten. |

Jeden Tag fallen in Unternehmen, Kanzleien, Organisationen unzählige Daten an: in der Personalakte, bei vertraulichen Projekten, bei Kunden, Lieferanten, Mandanten etc. Aber woher verlässliche Informationen nehmen, wie und ob diese personenbezogenen Daten verarbeitet werden dürfen? DiB ist für Praktiker konzipiert worden: Hier finden Sie kurze Beiträge, Checklisten, Musterformulierungen, einen wöchentlichen Newsletter, Buchbesprechungen, Hinweise auf interessante Seminare und Kongresse und vieles mehr rund um die oben genannten Themenbereiche. So lesen Sie u. a., welche Fragen die Aufsichtsbehörde LDI NRW stellt, wenn es um die Videoüberwachung im Unternehmen geht, oder ob der Vorgesetzte die Krankheitszeiten seiner ArbN erfragen darf. Testen Sie jetzt 30 Tage DiB kostenlos unter [www.iww.de/dib](https://www.iww.de/dib).

► Außerordentliche Kündigung

### Kollegin mit Äußerungen sexuell belästigt = fristlose Kündigung

| Es bleibt dabei: Der ArbN verletzt seine vertraglichen Pflichten gemäß § 7 Abs. 3 AGG, wenn er auf einer Weihnachtsfeier eine Kollegin mit sexuellen Äußerungen belästigt. Das kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dem ArbG kann es dann unzumutbar sein, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. |

Dies hatte das Arbeitsgericht Elmshorn (26.4.23, 3 Ca 1501 e/22, Abruf-Nr. 235796) bereits entschieden. Der ArbN ging vor das LAG Schleswig-Holstein (6 Sa 71/23). Hier einigten sich jetzt beide Parteien im Vergleichswege auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Berufungsverfahren ging es neben dem Kündigungsgrund auch um formale Aspekte. Der 32-jährige ArbN war beim ArbG seit 2019 beschäftigt. Auf der Weihnachtsfeier 2022 sammelte die Kollegin des ArbN Geld für ein Geschenk ein. Nachdem der ArbN nicht passend zahlen und die Kollegin nicht wechseln konnte, sagte er zu der Kollegin im Beisein anderer Kollegen: „Wir können sie ja auf den Kopf stellen und die Geldkarte durch den Schlitz ziehen.“ Die Kollegin beschwerte sich am gleichen Abend beim Geschäftsführer. Der ArbG kündigte vier Tage später fristlos.

Das Arbeitsgericht Elmshorn stellte klar, dass auch unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts eine sexuelle Belästigung und damit einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen können, wenn sie die Würdeverletzung der betreffenden Person bezwecken oder bewirken. Eine vorherige Abmahnung sei entbehrlich gewesen. Das Fehlverhalten des ArbN wiege so schwer, dass eine Hinnahme durch die ArbG ausgeschlossen gewesen sei. Dies müsse dem ArbN auch erkennbar sein. Er habe sich weder entschuldigt noch Reue gezeigt.



#### INFORMATION

Hier  
kostenlos  
testen



#### IHR PLUS IM NETZ

[www.iww.de/aa](https://www.iww.de/aa)  
Abruf-Nr.  
235796

