

## ARBEITSRECHT

## Verbale sexuelle Belästigung einer Kollegin auf Weihnachtsfeier rechtfertigt fristlose Kündigung

| Auch auf Betriebsweihnachtsfeiern gibt es keinen Freifahrtschein für sexuell belästigende Äußerungen gegenüber Kolleginnen. Es handelt sich um Verletzungen der vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die eine fristlose Kündigung grundsätzlich rechtfertigen können (Arbeitsgericht Elmshorn, Urteil vom 26.4.2023, Az. 3 Ca 1501 e/22; **nicht rechtskräftig**, Berufung anhängig beim Landesarbeitsgericht [LAG] Schleswig-Holstein, Az. 6 Sa 71/23). |

### Kündigung nach sexistischem Spruch – Kündigungsschutzklage scheitert

Der 32-jährige Kläger war bei seiner Arbeitgeberin, einer kleinen Firma mit sechs Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin, seit 2019 beschäftigt. Auf der Weihnachtsfeier im Dezember 2022 sammelte die Kollegin des Klägers Geld für ein Geschenk ein. Nachdem der Kläger nicht passend zahlen und die Kollegin nicht wechseln konnte, sagte der Kläger 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 noch am gleichen Abend beim Geschäftsführer. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vier Tage später fristlos. Dessen Kündigungsschutzklage blieb erfolglos.

### Begründung: Äußerung keine Anzüglichkeit, sondern sexueller Übergriff

Das Gericht stellt 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. Gleiches gelte auch für Beleidigungen unter Arbeitnehmern, die eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten. Das Verhalten des Klägers stelle danach eine sexuelle Belästigung dar und sei zudem schwerst beleidigend. Mit der Äußerung werde die Kollegin auf derbste Art und Weise zum Objekt sexueller Anspielung herabgewürdigt. Die Äußerung sei keine bloße „Anzüglichkeit“, sondern könne nur frauenfeindlich bzw. sexistisch verstanden werden. Es entschuldige den Kläger nicht, dass er einen Scherz machen wollte. Eine Beleidigung und ein sexueller Übergriff werden nicht dadurch weniger intensiv, dass Kollegen darüber lachen. Im Gegenteil. Auch sei es nicht erforderlich, dass die Kollegin zeitlich unmittelbar auf die Äußerung reagiere.

Weder das Verhalten des Opfers noch die Gesamtumstände der Weihnachtsfeier könnten die Schwere der Äußerung relativieren. Selbst Alkoholkonsum und eine gelöste Stimmung auf der Feier machten die Äußerung des Klägers nicht weniger schlimm. Eine solche herabwürdigende, öffentliche Äußerung sei geeignet, das Ansehen der einzigen Frau im Unternehmen unwiederbringlich zu schädigen, wenn die Arbeitgeberin darauf nicht mit der außerordentlichen Kündigung reagiere. Eine vorherige Abmahnung war entbehrlich. Das Fehlverhalten des Klägers wiege so schwer, dass die beklagte Arbeitgeberin sie unmöglich habe hinnehmen können. Dies hätte der Kläger auch erkennen müssen. Er habe sich weder entschuldigt noch wenigstens Reue gezeigt.

Kündigung vier Tage nach dem Vorfall, Klage in 1. Instanz erfolglos

Beleidigung wird dadurch nicht weniger intensiv, dass andere lachen

Sofortige Reaktion des Arbeitgebers unabdingbar, keine Abmahnung nötig!