

MEIN URTEIL

Wann führt Belästigung am Arbeitsplatz zur Kündigung?

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Allerdings kommt es auf die jeweiligen Umstände an. Dabei hat das Gericht einen Wertungsspielraum, der zu unerwarteten Ergebnissen führen kann.

Das veranschaulicht folgender Fall: Zwischen einem 60 Jahre alten Pfleger und einer 17 Jahre alten Mitarbeiterin kommt es zu folgendem Dialog über Whatsapp: M: Hallo, ich bin's. Hab deine Nummer jetzt direkt eingespeichert, bevor ich sie ein zweites mal verliere. P: Wow auf deinem Kontaktbild siehst du aber super aus. M: Dankeschön und das neben mir ist mein Freund. M: Also ich kann Freitag nicht nach W. kommen, das ist schade, wäre gerne dabei gewesen [diverse Emojis] P: Ist vielleicht besser so, irgendwie bin ich fasziniert von dir und finde dich halt auch lieb und hübsch. M: Dankeschön das ist lieb wieso ist das vllt besser deswegen? P: Ich weiß nicht ob ich vergessen würde dass ich verheiratet bin und dass du einen Freund hast. M: Ach aber du bist schon 25 Jahre verheiratet. P: Ich bin aber trotzdem ein Mann [diverse Emojis].

Daraufhin verbittet sich die Mitarbeiterin weitere Anzüglichkeiten. Der Pfleger entschuldigt sich. Es kommt zu einem klärenden Gespräch, dessen Verlauf streitig ist. Des Weiteren ist streitig, ob der Pfleger die Mitarbeiterin auf die Wange geküsst hat. Das Klinikum kündigt das Arbeitsverhältnis. Der Pfleger klagt und gewinnt vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (1 Sa 507/17).

Das Gericht geht bei dem Chatverlauf und beim (streitigen) Kuss zwar von einer sexuellen Belästigung aus. Für den Pfleger spreche aber, dass er sich entschuldigt und es sich um einen einzelnen Vorfall in einem langen Arbeitsverhältnis gehandelt habe. Außerdem bewege sich das sexuell motivierte Verhalten am unteren Bereich der Übergreifigkeit. Eine Abmahnung hätte in diesem Fall also ausgereicht.

Diese Ausführungen mögen hinsichtlich des Chatverlaufs nachvollziehbar sein. Dass der Kuss für eine Kündigung nicht ausreichen soll, ist schon weniger nachvollziehbar. Ähnlich verhält es sich bei der Darstellung der Mitarbeiterin über das Klärungsgespräch, vom Gericht ebenfalls als wahr unterstellt. Danach habe der Pfleger eine Krebserkrankung vorgetäuscht und sich über eine der Mitarbeiterin drohende Versetzung geäußert, um sie zum Rückzug zu bewegen.

Bemerkenswert ist auch, dass der Pfleger vor den Vorfällen an einem Seminar der Klinik zu "Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt" teilgenommen hat und eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben hatte. Dennoch soll nur eine Abmahnung ausreichen? Das ist falsch verstandener Arbeitnehmerschutz.