

3 Sa 163/06 - Fristlose Kündigung bei sexueller Belästigung

Das [Landesarbeitsgericht](#) Schleswig-Holstein hat die Kündigungsschutzklage eines Vorgesetzten abgewiesen, da es der [fristlosen Kündigung](#) des Arbeitnehmers durch den Arbeitsgeber zustimmte. Der Mann arbeitete bereits seit über 30 Jahren in dem beklagten [Unternehmen](#) als Vorgesetzter. Über mehrere Jahre hinweg hat er jedoch Mitarbeiterinnen sexuell belästigt. Das äußerte sich darin, dass er sich an eine Kollegin auffällig dicht herandrängte und ihr verschiedene eindeutige Bemerkungen zuflüsterte, wie "Na, wie wär's mit uns?". Den Widerwillen äußerte die Frau dadurch, dass sie versuchte Abstand zu dem Kläger zu halten, indem sie beispielsweise mit dem Stuhl weiter weg rückte. Einer anderen Mitarbeiterin hatte der Vorgesetzte Fotos mit pornographischen Motiven vorgelegt und gemeint, dies könne er auch mit ihr machen. Als diese mit Ablehnung darauf reagierte, antwortete er: "Die Fotos wird niemand sehen."

Das Gericht befand den Kläger für schuldig die Abhängigkeit, die aus seiner Stellung als Vorgesetzter entstand, missbraucht zu haben. Er hat die Intimsphäre seiner Mitarbeiterinnen verletzt, denn nicht nur direkter Körperkontakt zählt zur sexuellen Belästigung. Auch die Missachtung der körperliche Distanz und die wiederholte Andeutung der Unerwünschtheit seitens der Kolleginnen ist mit inbegriffen. Genauso verhält sich auch mit Pornographien und Angebote, diese nachzumachen.

Obwohl der gekündigte [Arbeitnehmer](#) bereits seit 30 Jahren in dem [Betrieb](#) gewesen ist und zudem seinerseits eine Unterhaltspflicht besteht, ist die [fristlose Kündigung](#) durch sein Verhalten gerechtfertigt. Auch eine Versetzung auf einen anderen [Arbeitsplatz](#), fern von den Mitarbeiterinnen, war hier nicht möglich, da kein freier Platz vorhanden war. Eine Revision gegen das Urteil hat das [Landesarbeitsgericht](#) nicht zugelassen. Dagegen jedoch hat der Kläger Beschwerde beim [Bundesarbeitsgericht](#) eingelegt. (Az.: [3 Sa 163/06](#)) [@]