

Arbeitsgericht Düsseldorf

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 626 Abs 1 BGB, § 138 Abs 3 ZPO

- 1. Fasst ein Arbeitnehmer einer Arbeitskollegin mehrfach im Computerraum unter das T-Shirt, an den BH und an den Po, stellt dies einen wichtigen Grund dar, der es einem Arbeitgeber unzumutbar macht, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.**
- 2. Eine sexuelle Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.**
- 3. Ein Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot wegen einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einer Partei kann sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren allein aus der Notwendigkeit einer verfassungskonformen Auslegung des Prozessrechts ergeben.**

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 14.12.2018 Az. : 14 Ca 5613/18

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert beträgt 11.400,00 EUR.
4. Die Berufung wird - soweit sie nicht ohnehin zulässig ist - nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen und einer hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen fristgerechten verhaltensbedingten Kündigung.

2

Der am 4. geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist bei der Beklagten seit dem 18. April 2005 beschäftigt, zuletzt als Anlagenführer zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt i.H.v. 3.800,00 EUR auf Basis des Arbeitsvertrages vom 16./20. März 2007 (Blatt 19 ff. der Akte). Der Kläger ist zudem Vertrauensmann.

3

Anfang des Jahres 2018 wies die Beklagte den Kläger an, die ebenfalls bei der Beklagten tätige Arbeitnehmerin T. als Staplerfahrerin und Steuerfrau anzulernen. Er war ihr gegenüber fachlich weisungsberechtigt. Frau N. ist schwerbehindert und nahezu gehörlos. Mittels eines Hörimplantates kann sie kommunizieren.

4

In der Zeit zwischen April und Juni 2018 tauschten der Kläger und Frau N. per WhatsApp Text- sowie Bildnachrichten aus. Dort schrieb der Kläger etwa [sic]:

5

"Hallo mauschen"

6

"Ein sehr hübsches Bild hast du da auf deinem Profil"

7

"... ohne dich ist hier langweilig"

8

"Ich freue mich schon das du wieder kommst"

9

"Hallo Sonnenschein wie geht es dir"

10

"Ich vermisse dich"

11

Auf seine weitere Nachricht vom 22. Mai 2018

12

"Ich möchte Mittwoch früh schwimmen mit Whirlpool Sauna hast du Lust mit mir zu kommen",

13

antwortete Frau N. ca. eine Stunde später:

14

"Glaub nicht, dass ich bis dahin wieder fit bin."

15

Auf die weitere Frage des Klägers vom Folgetag, 23. Mai 2018,

16

"möchtest du morgen früh mit kommen ...? (...) Allein wenn du kannst wäre schön so 2 std...? (...) Und? Kommst du mit...?",

17

schrieb sie einige Stunden später

18

"Morgen muss ich zum Arzt".

19

Auf die weitere Nachricht des Klägers vom 29. Mai 2018:

20

"Ich freue mich so sehr dich morgen wieder zu sehen freust du dich auch um mich wieder zu sehen"

21

antwortete Frau N.:

22

"Was möchtest Du von mir? Du nervst langsam. Wir arbeiten nur zusammen und das wars."

23

Hierauf schrieb der Kläger unmittelbar im Anschluss:

24

"Ohhh ich möchte mich entschuldigen werde dich nicht mehr nerven. Werde nicht mehr schreiben sorry"

25

Auf den zur Akte gereichten Chat-Verlauf (Blatt 89 ff. der Akte) wird Bezug genommen.

26

Im Sommer 2018 wurde der Kläger in einer anderen Abteilung angelernt und arbeitete sodann vorwiegend dort.

27

In der Zeit vom 13. bis 25. August 2018 war das Düsseldorfer Werk der Beklagten geschlossen. Frau N. war in diesem Zeitraum nicht anwesend. Der Kläger war bis zum 17. August 2018 arbeitsunfähig erkrankt.

28

Am 20. August 2018 befragten zwei Mitarbeiter der Werkssicherheit im Beisein eines Betriebsratsmitglieds den Kläger zu Vorwürfen von Frau N., der Kläger habe sie sexuell belästigt. Auf das zur Akte gereichte und auch vom Kläger gegengezeichnete Protokoll der Befragung (Bl. 43 ff. der Akte) wird verwiesen. Auszugsweise heißt es dort:

29

"Frage: In welcher Beziehung stehen Sie zur Frau N.?"

30

Antwort: Ich habe gar keine Beziehung zur Frau N.. Sie ist eine Arbeitskollegin.

31

Frage: Gibt es oder gab es über das Arbeitsverhältnis hinaus Kontakte mit der Frau N.?"

32

Antwort: Nein. (...)

33

Frage: Haben Sie versucht, der Frau N. näher zu kommen, und zwar privat?

34

Antwort: Nein. (...)

35

Frage: Wurden Sie von anderen Arbeitskollegen oder Kolleginnen, von dem Meister oder Vertreter auf ein Verhalten gegenüber der Frau N. angesprochen?

36

Antwort: Nein. Das alles höre ich heute erstmalig von Ihnen. (...)

37

Frage: Haben Sie Frau N. um ein privates Treffen außerhalb der Firma gebeten?

38

Antwort: Nein. (...)

39

Frage: Haben oder hatten Sie private WhatsApp-Kontakte mit der Frau N.?

40

Antwort: Ich hatte WhatsApp-Kontakte mit der Frau N.. Das waren private mit dienstlichen Angelegenheit vermischt. Das war nicht böse gemeint. Das sollte nur höflich ohne weitere Hintergedanken sein. Ich kann mich an den Verlauf nicht erinnern. Ich hatte dann irgendwann arbeitstechnisch nichts mehr zu schreiben. Ihre Telefonnummer habe ich auch nicht mehr. Die habe ich irgendwann gelöscht. (...)

41

Frage: Möchten Sie dazu noch etwas sagen?

42

Antwort: Nein.

43

Frage: Nochmal die Frage, ob Sie versucht haben, einen privaten Kontakt mit der Frau N. herzustellen, ob Sie ihr sexuelle Angebote gemacht haben oder ob Sie sie ohne ihre Einwilligung berührt oder angefasst haben?

44

Antwort: Nein."

45

Am 4. September 2018 hörte die Beklagte den bei ihr bestehende Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses, hilfsweise zu einer ordentlichen Kündigung an, die auch als Verdachtskündigung erfolgen sollte. Auszugsweise heißt es in dem Anhörungsschreiben:

46

"Im April 2018 haben dann die sexualbezogenen Äußerungen begonnen. Herr D. fragte Frau N. nach privaten Treffen und sagte, dass er sie küssen will und dass er mit ihr duschen möchte. Zuerst ging Frau N. von einem vorübergehenden Spaß aus, aber das Verhalten ging dann immer weiter. Herr D. sagte zu ihr, dass er sie allein in ihrer Wohnung besuchen und mit ihr schlafen will, was er auch in der

Gebärdensprache gezeigt hat. Zudem sagte Herr D. zu Frau N., dass er unglücklich mit seiner Frau ist und mit ihr eine Beziehung haben möchte und sich auch schon mit anderen Frauen getroffen hat. Den Einwand von Frau N., dass sie in einer Beziehung mit einer Frau ist, tat er mit den Worten ab, dass es mit ihm besser wäre. Er fragte sie auch mal, ob sie von der Spätschicht mit zu ihm nach Hause kommen kann, da seine Frau im Urlaub ist. (...)

47

Es ist zu mehreren (mind. vier) Vorfällen sexueller Belästigung im Computerraum (...) gekommen. (...)

48

Es handelte sich immer um folgende Vorgehensweise: Bei diesen Vorfällen war Frau N. immer allein im Computerraum und am Computer beschäftigt. Herr D. kam dann dazu und machte das Licht aus. Frau N. saß auf dem Computerstuhl und Herr D. hat sich dann neben Sie auf die linke Seite gesetzt. Während sie geschrieben hat, ging seine rechte Hand hinten unter ihr T-Shirt den Rücken rauf bis zu ihrem BH. Er sagte dann, dass sie einen Sport-BH trägt. Frau N. hat ausdrücklich zu ihm gesagt, dass er damit aufhören soll. Sie hat sich in diesen Situationen geschämt. (...)

49

Am 03.08.2018 war Frau N. allein an einer neuen Anlage tätig, an der sie wegen Personalmangel in der Spätschicht arbeiten musste. (...) Herr D. war bereits in der Anlage und hat sich ihr dann von hinten genähert, was sie zunächst nicht bemerkte. Dann fühlte Frau N. die Hand von Herrn D. auf ihrem Po und er hat zugegriffen. Dabei sagte er, dass er sehen wollte, ob er hart oder weich ist."

50

Am 7. September 2018 äußerte der Betriebsrat Bedenken gegen die beabsichtigte Kündigung.

51

Mit Schreiben vom selben Tag (Anl. 1 Bl. 8 der Akte), noch am 7. September 2018 dem Kläger zugegangen, sprach die Beklagte die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung zum 28. Februar 2019 aus.

52

Mit seiner am 24. September 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 28. September 2018 zugestellten Klage setzt sich der Kläger gegen die Kündigung zur Wehr.

53

Der Kläger behauptet, es habe sich zunächst ein gutes kollegiales Verhältnis zu Frau N. entwickelt. Zudem habe er in der Abteilung den Ruf, ein lockeres Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen zu pflegen. Er sei der "Spaßmacher" und habe in diesem Zusammenhang weibliche Kolleginnen hin und wieder "Schätzchen" oder "Mäuschen" genannt. Er genieße seit über 13 Jahren einen tadellosen Ruf, mit den Mitarbeiterinnen N. und C. habe er sieben Jahre lang zusammen gearbeitet. Im Laufe der Zeit sei es jedoch wiederholt zu Situationen gekommen, in denen Frau N. die Ausführung von Weisungen des Klägers verweigert oder Diskussionen begonnen habe. Dabei sei auch der Ton rauer geworden. Einmal habe Frau N. ihre Arbeitshandschuhe nach dem Kläger geworfen. Im Juli 2018 sei es erneut zu einem Streit gekommen. Der Kläger habe entschieden, dass Frau N. für einen anderen Kollegen einspringen solle. Diese Anweisung habe sie nicht befolgen wollen und es sei zum Streit gekommen, bei dem der Kläger laut geworden sei.

54

Der Kläger sei seit fünf Jahren glücklich verheiratet und seiner Frau nie untreu gewesen.

55

Gegen die Darstellung von Frau N. spreche zudem der Chatverlauf. Frau N. sei bis zum 29. Mai 2018 auf die Bemerkungen des Klägers per WhatsApp eingegangen und damit auch zu einem Zeitpunkt, zu dem es nach ihrer Darstellung bereits sexuelle Belästigungen durch den Kläger gegeben haben soll.

56

Der Computerraum sei sehr gut für andere Personen einsehbar. Der Bereich vor ihm sei zudem auch wegen des sich in der Nähe befinden Pausenraumes stark frequentiert. Auf die vom Kläger zur Akte gereichten Bilder (Bl. 195 ff. der Akte) wird Bezug genommen.

57

Am 3. August 2018 habe der Kläger Frau N. darum gebeten, an einer anderen Anlage auszuhelfen. Dies sei eine Anweisung seines Meisters gewesen. Frau N. habe jedoch widersprochen und wild gestikuliert. In einem unfreundlichen Ton habe der Kläger ihr sodann gesagt, sie solle das mit ihrem Meister klären. Später sei sie dann doch zur Anlage gekommen, vom Kläger angelernt worden und habe dort ca. 30-40 alleine gearbeitet. Der Kläger hingegen sei zur Außenblechanlage gewechselt, die ca. 20 m von den anderen Anlagen entfernt sei.

58

Es sei zwar zutreffend, dass Frau H., die Lebensgefährtin von Frau N., ihn irgendwann angesprochen und ihm Vorwürfe gemacht habe. Er habe nachgefragt, was er denn getan haben solle und Frau N. dann nicht mehr angesprochen.

59

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit seien verwischt gewesen und zwar auf Betreiben von Frau N. und Frau H. hin. So hätten diese immer wieder den Vorschlag gemacht, sich mit Kollegen auch in der Freizeit zu verabreden, um etwa in der Altstadt feiern zu gehen, und hätten in diesem Zusammenhang auch angeboten, dass Kollegen bei ihnen übernachten könnten. Frau N. und Frau H. hätten in erheblichem und provokantem Maße ein Umfeld unter den Kollegen geschaffen, in dem beruflicher und privater Bereich völlig verwischt worden seien. Dabei sei es öffentlich zu Küssen zwischen beiden im Beisein von männlichen Kollegen und auch dem Vorzeigen entsprechender Fotos durch Frau H. gekommen.

60

Der Beklagten sei es von Anfang an nicht darum gegangen, neutral zu ermitteln, sondern ausschließlich darum, den Kläger zu belasten. Dies lasse sich insbesondere daran erkennen, dass die Beklagte mit Ausnahme des Mitarbeiters L. keine weiteren Zeugen befragt habe, die kein persönliches Interesse an dem Ausgang der Angelegenheit hätten.

61

Der Kläger ist der Ansicht, der Vortrag der Beklagten zu den angeblich erfolgten Äußerungen des Klägers mit sexuellem Bezug seien nicht ausreichend substantiiert, da keine konkreten Situationen geschildert würden und er auch in zeitlicher Sicht nicht hinreichend konkret sei. Gleiches gelte für die Behauptungen zu den vier Vorfällen im Computerraum.

62

Die Beklagte habe die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten, weil zwischen der beklagtenseits behaupteten Information der Personalabteilung am 8. August 2018 und dem Ausspruch der Kündigung am 7. September 2018 ein Monat liege.

63

Der Kläger beantragt zuletzt nach Rücknahme des Schleppnetzantrags,

64

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 7.9.2018 zum 7.9.2018 sein Ende gefunden hat;

65

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 7.9.2018 zum 28.2.2019 sein Ende finden wird.

66

Die Beklagte beantragt,

67

die Klage abzuweisen.

68

Sie behauptet, zwischen April und August 2018 sei es zu mehreren sexuellen Belästigungen des Klägers gegenüber Frau N. gekommen.

69

So habe der Kläger mehrfach sexualbezogene Äußerungen getätigt. Er habe ihr gesagt, dass er sie küssen, mit ihr duschen und sie alleine in ihrer Wohnung besuchen wolle, wenn Frau H. nicht anwesend sei, um mit ihr zu schlafen. Er habe ihr gesagt, dass er unglücklich mit seiner Frau sei und er sich mit ihr, also Frau N., eine Beziehung wünsche. Als seine Frau einmal im Urlaub gewesen sei, habe er Frau N. gefragt, ob sie mit ihm nach Hause kommen möchte. Er habe sie mehrfach darauf angesprochen, dass er gerne mit ihr Sex hätte und sich in diesem Zusammenhang erkundigt, ob sie es hart oder weich möge und ob er dabei ein Kondom benutzen solle. Er habe ihr gesagt, sie habe einen "fetten Arsch" und "dicke Titten". Frau N. sei zu Beginn noch von einem Spaß des Klägers ausgegangen. Nachdem dieser jedoch im Laufe der Zeit nicht mit den Äußerungen aufgehört habe, habe sie ihm ausdrücklich gesagt, dass er diese Belästigungen unterlassen solle. Bei jedem dieser Vorfälle habe sie ihm deutlich gesagt, dass sie derartige Äußerungen nicht wünsche. Der Kläger habe dann meistens bekundet, dass er aufhören würde. Kurzzeitig später, meistens am nächsten Tag, sei er jedoch fortgefahren.

70

Mindestens viermal sei der Kläger darüber hinaus wie folgt vorgegangen: Frau N. habe sich allein im Computerraum befunden. Der Kläger habe das Licht ausgeschaltet, den Computerraum betreten und sich links neben Frau N. gesetzt. Während diese ihren EDV-Aufgaben nachgegangen sei, sei der Kläger mit seiner rechten Hand unter ihr T-Shirt gegangen den Rücken hinaus bis zu ihrem BH. Er habe geäußert, dass Frau N. einen Sport-BH trage. Bei all diesen Vorfällen habe Frau

N. dem Kläger ausdrücklich gesagt, dass er damit aufhören solle. Beim letzten Vorfall sei sie einfach aufgestanden und gegangen.

71

Am 3. August 2018 sei es zum letzten Vorfall der sexuellen Belästigung gekommen. Der Kläger habe sich von hinten genähert, Frau N. an den Po gegriffen und dabei gesagt, dass er sehen wolle, ob dieser hart oder weich sei. Als Frau N. ihn gefragt habe, was das solle, habe sich der Kläger nur lustig gemacht, ohne zu antworten.

72

Frau N. habe sich im Sommer 2018 dazu entschieden, ihre Lebensgefährtin Frau H. in ihr Vertrauen zu ziehen und ihr das Verhalten des Klägers zu schildern. Sie habe die sexuellen Belästigungen des Klägers zu diesem Zeitpunkt nicht mehr ertragen können und Angst gehabt. Nachdem sie es abgelehnt habe, dem Rat ihrer Lebensgefährtin zu folgen und sich dem zuständigen Meister anzuvertrauen, habe sich Frau H. dazu entschieden, den Kläger selbst auf die sexuellen Äußerungen anzusprechen. Der Kläger habe jedoch nur erwidert, dass alles nur Spaß sei und sich Frau N. nicht so anstellen solle. Frau H. habe dem Kläger klar gemacht, dass weitere derartige Bemerkungen gegenüber Frau N. nicht erwünscht seien. Der Kläger habe hierauf gelacht und gesagt, dass man dies nicht an die große Glocke hängen und Frau N. ihm das selbst sagen solle. Daraufhin sei der Kläger zu Frau N. gegangen und habe ihr vorgeworfen, "gepetzt" zu haben und sie als "Arschloch" beschimpft. In der Folge habe er für ca. zwei Wochen den Kontakt zu ihr eingeschränkt.

73

Als die Beklagte Frau N. am 6. August 2018 für eine Woche in die Anlage des Klägers habe versetzen wollen, habe diese sich geweigert und erklärt, dass es Probleme mit dem Kläger gebe. Am Folgetag habe sodann ein Gespräch von Frau N. mit dem Meister, Herrn T., stattgefunden, in dem sie angegeben habe, dass der Kläger sie sexuell belästigt habe. Herr T. habe den Vorfall am 8. August 2018 der Personalabteilung gemeldet. Diese habe am 10. August 2018 eine erste Befragung von Frau N. durchgeführt. Auf die zur Akte gereichte Niederschrift (Blatt 39 ff. der Akte) wird Bezug genommen. Am selben Tag habe die Personalabteilung die Ermittlungen an den internen Bereich BPO, Business Practice Office, abgegeben. Dieser habe am 13. August 2018 die örtliche Werkssicherheit mit den Ermittlungen beauftragt. Am 27. August 2018 habe die Beklagte Herrn T. befragt. Auf die zur Akte gereichte Niederschrift (Blatt 53 ff. der Akte) wird ebenfalls verwiesen. Frau H. sowie Herr L. seien von der Werksicherheit am 29. August 2018 befragt worden. Auf die Niederschriften (Blatt 60 ff. sowie Bl. 73 ff. der Akte) wird Bezug genommen. Abschließend habe die Werkssicherheit am 30. August 2018 erneut Frau N. befragt. Auch hierzu wird auf die Befragungsniederschrift (Bl. 78 ff. der Akte) verwiesen.

74

Das Gericht hat am 14. Dezember 2018 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeuginnen N. und H.. Auch der Kläger ist in diesem Termin angehört worden. Bezüglich Ergebnis und Inhalt der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll verwiesen (Blatt 201 ff. der Akte).

75

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze samt Anlagen sowie ebenfalls auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

6

Der gegen die außerordentliche Kündigung vom 7. September 2018 gerichtete Kündigungsschutzantrag hat keinen Erfolg. Die Klage ist unbegründet.

I.

77

Die außerordentliche fristlose Kündigung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis fristlos zum Ablauf des 7. September 2018 aufgelöst. Es liegt ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB vor. Die Beklagte hat die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten und den Betriebsrat nach § 102 BetrVG ordnungsgemäß angehört.

78

1. Der Kläger hat die Dreiwochenfrist nach § 13 Abs. 1 Satz 2, § 4 Satz 1 KSchG gewahrt, weil er seine Klage am 24. September 2018 beim Arbeitsgericht eingereicht hat und diese am 28. September der Beklagten zugestellt wurde.

79

2. Ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB liegt vor. Der Umstand, dass der Kläger Frau N. im Sommer 2018 mehrfach im Computerraum unter das T-Shirt und an den BH gefasst sowie ihr am 3. August 2018 an den Po gegriffen hat, stellt einen wichtigen Grund dar, der es der Beklagten unzumutbar macht, den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 28. Februar 2019 weiterzubeschäftigen.

80

a) Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann.

81

aa) Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d.h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist ("Erste Stufe"). Alsdann bedarf es der Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht ("Zweite Stufe"). Dabei gilt ein objektiver Maßstab. Nach § 626 Abs. 1 BGB bestimmt sich der wichtige Grund anhand des Vorliegens von Tatsachen. Maßgeblich ist, ob die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist dem Kündigenden aus der Sicht eines objektiven und verständigen Betrachters unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zumutbar ist oder nicht (BAG, 13.05.2015 - 2 AZR 531/14 m. zahlr. w. Nachw.). Insofern kann ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nur vorliegen, wenn bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortsetzung überwiegt.

82

bb) Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen (BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 495/11, Rn. 15 m. w. Nachw.). Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (BAG, 09.06.2011 - 2 AZR 323/11, Rn. 27). Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (BAG, a.a.O.). Im Vergleich zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung kommen als mildere Mittel insbesondere eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung in Betracht. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - nicht die Sanktion pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses - zu erreichen (BAG, 10.06.2010 - 2 AZR 541/09, Rn. 34).

83

cc) Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wird zudem durch § 12 Abs. 3 AGG konkretisiert. Danach hat der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, zu denen auch sexuelle Belästigungen i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG gehören, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen - wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung - zu ergreifen. Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen, unter anderem von ihrem Umfang und ihrer Intensität ab. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen allerdings insoweit ein, als der Arbeitgeber die Benachteiligung zu "unterbinden" hat. Geeignet im Sinne der Verhältnismäßigkeit sind daher nur solche Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, das heißt eine Wiederholung ausschließen (BAG, 29.6.2017 - 2 AZR 302/16, Rn. 29).

84

dd) Auch der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann einen Kündigungsgrund darstellen (st. Rspr., BAG; 17.03.2016 - 2 AZR 110/15; BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 700/11; BAG, 24.05.2012 - 2 AZR 206/11; BAG, 25.11.2010 - 2 AZR 801/09). Dies gilt jedenfalls, wenn der auf Tatsachen beruhende Vorwurf darin liegt, dass der Arbeitnehmer eine strafbare Handlung oder eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung begangen habe. Ein solcher Verdacht stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar. Eine solche Verdachtskündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich starke Verdachtsmomente auf konkrete, objektive Tatsachen gründen (a), die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören (b), und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (c) (st. Rspr., BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 700/11; BAG, 24.05.2012 - 2 AZR 206/11; BAG, 25.11.2010 - 2 AZR 801/09).

85

b) Nach diesen Grundsätzen liegen schwere Pflichtverletzungen des Klägers vor, die "an sich" einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Denn der Kläger hat Frau N. mehrfach sexuell belästigt, als er ihr unter das T-Shirt den Rücken entlang bis zum BH fasste und sie an den Po griff. Die übrigen Behauptungen und Vorwürfe der Beklagten gegen den Kläger waren daher nicht mehr für die Entscheidung der Kammer erheblich. Insofern bedurfte es insbesondere auch keiner weitergehenden Beweisaufnahme.

86

aa) Eine sexuelle Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen können den Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllen. Bei Handlungen, die nicht unmittelbar das Geschlechtliche im Menschen zum Gegenstand haben, wie beispielsweise Umarmungen, kann sich eine Sexualbezogenheit aufgrund einer mit ihnen verfolgten sexuellen Absicht ergeben. Ob eine Handlung sexuell bestimmt ist, hängt nicht allein vom subjektiv erstrebten Ziel des Handelnden ab. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist vielmehr häufig Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung und weniger von sexuell bestimmter Lust. Das jeweilige Verhalten muss bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Relevant ist entweder das Ergebnis oder die Absicht. Für das "Bewirken" genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle BAG, Urt. v. 9. 6. 2011 − 2 AZR 323/10 . Ebenso kommt es auf vorsätzliches Verhalten nicht an. Das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit erfordert nicht, dass der Betroffene seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war (BAG, 29.6.2017 - 2 AZR 302/16, Rn. 16 ff.).

87

bb) Nach Maßgabe dieser Grundsätze liegen mehrfache sexuelle Belästigungen durch den Kläger gegenüber Frau N. vor.

88

(1) Denn die Kammer ist nach der Beweisaufnahme in der Gesamtschau des wechselseitigen Parteivortrags davon überzeugt, dass der Kläger Frau N. im Sommer 2018 mehrfach an verschiedenen Tagen über einen längeren Zeitraum und auch, nachdem Frau N. ihm gesagt hat, dass er dies unterlassen solle, unter das T-Shirt den Rücken entlang bis zum BH fasste und sie am 3. August 2018 an den Po griff und dabei sagte, dass er sehen wollte, ob er hart oder weich sei.

89

(a) Hinsichtlich des von der Kammer anzusetzenden Maßstabs zur Beurteilung der Aussage gilt, dass das Gericht gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO i. V. m. § 525 Satz 1 ZPO, §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6, 7, 58 ArbGG unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses der Beweisaufnahme zu entscheiden hat, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht wahr zu erachten ist. Die Beweiswürdigung ist auf eine individuelle Würdigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses der Beweisaufnahme zu gründen.

90

Weiter hat das Gericht nach § 286 ZPO ohne Bindung an Beweisregeln und nur seinem Gewissen unterworfen die Entscheidung zu treffen, ob es an sich mögliche Zweifel überwinden und sich von einem bestimmten Sachverhalt als wahr überzeugen kann. Das Gericht darf keine unerfüllbaren Beweisanforderungen stellen und keine unumstößliche Gewissheit bei der Prüfung verlangen, ob eine Behauptung wahr und erwiesen ist. Vielmehr darf und muss sich das Gericht in tatsächlich zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen. Allerdings reicht weniger als die subjektive Überzeugung von der Wahrheit nicht aus (vgl. BAG, 16.07.2015 - 2 AZR 85/15).

91

Ob eine spezifische Aussage glaubhaft ist, richtet sich nach den allgemein anerkannten Grundsätzen der forensischen Aussagepsychologie von der sog. Nullhypothese (vgl. LAG Düsseldorf, 14.01.2011 - 9 TaBV 65/10). Dies bedeutet, dass die Glaubhaftigkeit einer Aussage erst positiv begründet werden muss. Das Auftreten von sog. Realkennzeichen oder Glaubwürdigkeitskriterien in einer Aussage gilt dabei als Hinweis auf die Glaubhaftigkeit der Angaben (vgl. LAG München 09.11.1998 - 5 Sa 292/88).

92

(b) Die Zeugin N. hat in ihrer Vernehmung sowohl bestätigt, dass der Kläger sie im Sommer 2018 mehrfach an verschiedenen Tagen und auch, nachdem sie ihm gesagt hat, dass er dies unterlassen solle, unter das T-Shirt den Rücken entlang bis zum BH gefasst und sie am 3. August 2018 an den Po gegriffen und dabei gesagt habe, dass er sehen wollte, ob er hart oder weich sei.

93

Ihre Aussage war ergiebig und glaubhaft. Sie war detailreich, in sich schlüssig und konkret. So hat sie sich etwa an den Wochentag des 3. August 2018, ein Freitag, erinnert und auch daran, dass sie an diesem Tag in der Spätschicht tätig war. Sie hat von sich aus, ohne entsprechende Nachfrage der Vorsitzenden, den konkreten Wortlaut der klägerischen Bemerkung wiedergegeben und den Ablauf des Geschehens offen, widerspruchsfrei und nachvollziehbar geschildert und dabei auf die Kammer einen in jeder Hinsicht uneingeschränkt überzeugenden Eindruck gemacht. Als die Zeugin zu den Vorfällen im Computerraum aussagte, war sie sichtlich aufgebracht und hatte Tränen in den Augen. Die Kammer sah ihr die Scham an. Die Zeugin wirkte bei ihrer Vernehmung natürlich, hat die aufgeworfenen Fragen lebensnah unter Darstellung ihrer damaligen subjektiven Empfindungen beantwortet, ohne dass die Kammer den Eindruck hatte, sie hätte sich auf entsprechende Fragen vorbereitet. Dies war insbesondere auch deshalb unrealistisch, weil die Kammer den Beweisbeschluss erst in dem Kammertermin verkündet und Frau N. nicht vor ihrer Vernehmung mit ihm vertraut gemacht hat. Welche Behauptungen der Beklagten für die Kammer entscheidungserheblich waren, konnte Frau N. bei ihrer Vernehmung daher nicht wissen.

94

Dass die Zeugin zum Teil Unsicherheit in Bezug auf den konkreten Wortlaut oder Zeitpunkt der Gespräche geäußert hat, spricht nicht gegen die Glaubhaftigkeit ihrer Aussage. Vielmehr ist es nachvollziehbar und gerade natürlich, dass sie sich nach mehreren Monaten nicht mehr an alle Details erinnern kann.

95

Die Aussage stimmte im Wesentlichen auch mit den zur Akte gereichten Protokollen vom 10. sowie 30. August 2018 überein, ohne dass die Zeugin die Protokolle jedoch

wortgetreu wiedergegeben hätte; was Zweifel an der Glaubhaftigkeit ihrer Aussage hätte begründen können. So aber spricht die Aussagekonsistenz für ihre Glaubhaftigkeit.

96

Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugin sind nicht aufgekommen, wobei die Kammer in der Abwägung aller Gesamtumstände berücksichtigt hat, dass diese in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Beklagten steht und auch angesichts ihrer unternehmensinternen Befragungen ein Interesse am Ausgang des Verfahrens haben mag. Für ihre Glaubwürdigkeit spricht etwa auch, dass Frau N. auch den Kläger entlastende Umstände von sich aus bekundet hat. Die konkrete Nachfrage der Vorsitzenden, ob ihr der Kläger im WhatsApp Chat zu nahe gekommen sei, verneinte sie zwei Mal ausdrücklich und brachte damit zum Ausdruck, dass aus ihrer Sicht in der WhatsApp-Kommunikation keine Grenzüberschreitung durch den Kläger lag.

97

(c) Unterstützt wird die Aussage der Zeugin N. durch die der Zeugin H.. Sie hat im Wesentlichen bekundet, im Juni/Juli 2018 mit dem Kläger gesprochen und ihn aufgefordert zu haben, Frau N. nicht mehr mit sexuellen Äußerungen zu belästigen. Der Kläger habe das Gespräch nicht ernst genommen und erklärt, man solle "das nicht an die große Glocke" hängen und Frau N. möge selbst mit ihm sprechen.

98

Auch Frau H. hat detailreich, schlüssig, ohne Widersprüche und unter Erwähnung von Randgeschehen ausgesagt, was dafür spricht, dass sie sich den Inhalt der Zeugenaussage nicht ausgedacht hat. So hat sie etwa genau geschildert, wo sie das Gespräch mit dem Kläger führte, wie es zustande kam und was im Laufe des Tages zuvor passiert war; Angaben, die sich in der Klageerwiderung nicht finden.

99

Auch ihre Aussage stimmte im Wesentlichen mit dem zur Akte gereichten Protokoll vom 29. August 2018 überein, ohne dies jedoch wörtlich wiederzugeben und ohne vom Wortlaut oder dem Schwerpunkt der Aussage her der Aussage der Zeugin N. zu entsprechen, was dagegen spricht, dass sich beide Zeugen vor ihrer Aussage diesbezüglich miteinander abgesprochen hätten; zumal auch die Zeugin H. vernommen wurde, ohne sie mit dem ergänzten Beweisbeschluss vertraut zu machen.

100

Auch die Zeugin H. hat den Ablauf des Geschehens offen, widerspruchsfrei und nachvollziehbar geschildert und dabei auf die Kammer einen in jeder Hinsicht uneingeschränkt überzeugenden Eindruck gemacht. Auch sie wirkte bei ihrer Vernehmung natürlich und hat die aufgeworfenen Fragen lebensnah unter Darstellung ihrer damaligen subjektiven Empfindungen beantwortet. Sie war sichtlich erregt und versetzte sich emotional in das mit dem Kläger geführte Gespräch zurück. Ihre Verärgerung über seine fehlende Einsicht brachte sie auch durch ihre Stimme und Körpersprache deutlich zum Ausdruck.

101

Dass die Zeugin zum Teil Unsicherheit in Bezug auf den konkreten Wortlaut des Gesprächs geäußert hat, spricht nicht gegen die Glaubhaftigkeit ihrer Aussage. Vielmehr ist es gerade natürlich, dass sie sich nach ca. sechs Monaten nicht mehr an alle Details Gesprächs erinnern kann.

102

Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugin sind nicht aufgekommen.

103

(d) In die Beweiswürdigung hat die Kammer auch den WhatsApp Chat zwischen Frau N. und dem Kläger einbezogen.

104

(aa) Dieser bestätigt weitgehend die Behauptungen der Beklagten und zeigt, dass sich der Kläger widersprüchlich eingelassen hat.

105

Wenn der Kläger etwa in seiner Befragung am 20. August 2018 mehrfach erklärte, keine privaten Annäherungsversuche gegenüber Frau N. unternommen zu haben, zeigt der Chat ein anderes Bild. Zwar mag eine Begrüßung mit "Mäuschen" noch anders bewertet werden. Spätestens aber mit der zweifachen Aufforderung an zwei Folgetagen, gemeinsam ein Schwimmbad zu besuchen, mit dem zusätzlichen Hinweis, "allein, wenn Du kannst, wäre schön", gibt der Kläger deutlich seine Intention zum Ausdruck, die Klägerin privat, allenfalls spärlich gekleidet und nicht nur freundschaftlich näher kennen lernen zu wollen. Auch im Termin zur mündlichen Verhandlung hat der Kläger versucht, den Chat-Inhalt in ein anderes Licht zu rücken, als er auf die Nachfrage der Vorsitzenden erklärte, er habe Frau N. nur darauf hingewiesen, dass es im E. eine Sauna gehe, nicht aber, dass er mit ihr in die Sauna gehen wolle. Dies steht in Widerspruch zu dem Chat-Beitrag, indem er seinen Wunsch artikuliert, Frau N. möge möglichst allein, also ohne Begleitung kommen.

106

(bb) Eine teleologische Reduktion von § 138 Abs. 3 ZPO in Form eines Sachvortragsverwertungsverbots ist nicht nach Artikel 1 Abs. 1 i.V.m. Artikel 20 und 103 GG geboten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers verwehrt es der Kammer nicht, ihrer Entscheidung den im Verfahren unstreitigen Sachvortrag der Beklagten zu dem Chat zugrunde zu legen.

107

(aaa) Ein Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot wegen einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einer Partei kann sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren allein aus der Notwendigkeit einer verfassungskonformen Auslegung des Prozessrechts ergeben. Denn weder die Zivilprozessordnung noch das Arbeitsgerichtsgesetz enthalten Vorschriften zur prozessualen Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Erkenntnisse oder Beweise. Vielmehr gebieten der Anspruch auf rechtliches Gehör gem. Art. 103 Abs. 1 GG und der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (§ 286 ZPO) grundsätzlich die Berücksichtigung des Sachvortrags der Parteien und der von ihnen angebotenen Beweismittel (BVerfG, 09.10.2002 - 1 BvR 1611/96). Dementsprechend bedarf es für die Annahme eines Beweis- sowie Sachvortragsverwertungsverbots einer besonderen Legitimation und gesetzlichen Grundlage. Gleiches gilt für ein (vgl. jüngst BAG, 20.10.2016 - 2 AZR 395/15, Rn 14 ff.; BAG, 22.09.2016 - 2 AZR 848/15, Rn. 21; ausf. etwa Fuhlrott/Schröder, NZA 2017, 278 ff.; Reitz, NZA 2017, 273 ff. (275 f.); Morgenroth, NZA 2014, 408 ff. (412); Lunk, NZA 2009, 457 ff.; krit. etwa Ahrens, Der Beweis im Zivilprozess, 2015, Kapitel 6, Rn. 29 f.).

108

Eine solche Legitimation eines Verwertungsverbotes kann sich vor dem Hintergrund ergeben, dass das Gericht den Verfahrensbeteiligten in Ausübung staatlicher Hoheitsgewalt gegenüber tritt. Es ist daher nach Art. 1 Abs. 3 GG bei der

Urteilsfindung an die insoweit maßgeblichen Grundrechte gebunden und zu einer rechtsstaatlichen Verfahrensgestaltung verpflichtet (BVerfG, 13.02.2007 - 1 BvR 421/05, Rn. 93). Aus diesem Grund hat es zu prüfen, ob die Verwertung von heimlich beschafften persönlichen Daten und Erkenntnissen, die sich aus diesen Daten ergeben, mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Betroffenen vereinbar ist. Greift die prozessuale Verwertung eines Beweismittels in das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Prozesspartei ein, überwiegt das Interesse an seiner Verwertung und der Funktionstüchtigkeit der Rechtspflege das Interesse am Schutz dieses Grundrechts nur dann, wenn weitere, über das schlichte Beweisinteresse hinausgehende Aspekte hinzutreten. Das Interesse, sich ein Beweismittel zu sichern, reicht für sich allein nicht aus (BAG, 20.10.2016 - 2 AZR 395/15, Rn 14 ff.; BVerfG, 13.02.2007 - 1 BvR 421/05, Rn. 94).

109

Damit bedarf es für die Beurteilung, ob ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Person zulässig ist, stets einer Interessen- und Güterabwägung. Diese wird nach der Rechtsprechung des BVerfG strukturiert durch die sog. Sphärentheorie, nach der zunächst danach zu unterscheiden ist, ob der Eingriff die Intim-, Privat- oder Sozialsphäre betrifft. Die Intimsphäre umfasst den Kernbereich der höchstpersönlichen privaten Lebensgestaltung, z. B. die innere Gedanken und Gefühlswelt mit ihren äußeren Erscheinungsformen wie vertrauliche Briefe, Tagebuchaufzeichnungen sowie die Angelegenheiten, bei denen ihrer Natur nach Anspruch auf Geheimhaltung besteht wie Einzelheiten des Sexuallebens oder des Gesundheitszustands. Die Privatsphäre beschreibt den Lebensbereich, zu dem andere Menschen nach sozialer Anschauung nur mit Zustimmung der Betroffenen Zugang haben, also im Wesentlichen das Privatleben im eigenen häuslichen Bereich. Die Sozialsphäre (Individualsphäre) schützt und bewahrt die persönliche Eigenart des Menschen in seinen Beziehungen zur Umwelt sowie seinem öffentlichen, wirtschaftlichen und beruflichen Wirken (vgl. etwa "Esra", BVerfG, 13.06. 2007 - 1 BvR 1783/05; für Verwertungsverbote bei "Dash-Cams" etwa OLG Nürnberg, 10.08.2017 - 13 U 851/17).

110

Ein Beweisverwertungsverbot wegen eines ungerechtfertigten Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst dabei nicht nur das unrechtmäßig erlangte Beweismittel selbst, sondern auch dessen mittelbare Verwertung wie etwa die Vernehmung eines Zeugen über den Inhalt des Bildmaterials (BVerfG, 31.07.2001 - 1 BvR 304/01). Der Schutzzweck der bei der Informationsgewinnung verletzten Norm kann auch einer gerichtlichen Verwertung unstrittigen Sachvortrags entgegenstehen (BAG, 22.09.2016 - 2 AZR 848/15, Rn. 25). Das setzt voraus, dass es dem Schutzzweck etwa des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zuwiderliefe, selbst den inhaltlichen Gehalt eines Beweismittels in Form von Sachvortrag z.B. infolge von § 138 Abs. 3 ZPO oder § 331 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur Entscheidungsgrundlage zu machen. Unstrittiger Sachvortrag ist nicht allein deshalb stets uneingeschränkt verwertbar, weil die durch diesen belastete Partei die Möglichkeit des Bestreitens hätte. Eine Partei im zivil- und arbeitsgerichtlichen Verfahren unterliegt vielmehr der Wahrheitspflicht nach § 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO. Sie kann daher nicht gezwungen sein, grundrechtswidrig über sie erlangte Informationen bestreiten zu müssen, um ihre Rechte zu wahren (BAG, 20.10.2016 - 2 AZR 395/15, Rn 14 ff.; vgl. auch BAG, 27.07.2017 - 2 AZR 681/16, Rn. 16 ff.).

111

(bbb) Nach diesen Grundsätzen ergibt eine Gesamtabwägung aller Umstände des Streitfalls, dass eine verfassungskonforme Auslegung von § 138 Abs. 3 ZPO nicht geboten ist. Denn das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers ist bezüglich des

Chatinhalts nur geringfügig betroffen, weil der Eingriff allenfalls in die Privatsphäre erfolgte und nicht zielgerichtet durch die Beklagte veranlasst war. Im Ergebnis überwiegen jedenfalls die Interessen der Beklagten an einer Verwertung des Chats. Angesichts der Schwere der vorgeworfenen Pflichtverletzung muss das Aufklärungsinteresse das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers überwiegen. Im Einzelnen:

112

Allenfalls liegt ein Eingriff in die Privatsphäre des Klägers vor. Denn der Kläger nutzte den WhatsApp Chat mit Frau N. sowohl zu dienstlichen als auch zu privaten Zwecken. Er versuchte, sich privat im Schwimmbad zu verabreden, kommunizierte aber auch Dienstliches, wie etwa am 21. Mai 2018 zum "S." und am 22. Mai 2018 zu den "Kisten von 7805 und von 7205" und am 3. Juni 2018 zu "10 Stück 7205". Er konnte daher nicht ausschließen, dass die Beklagte ggf. auch über Teile der Kommunikation informiert würde.

113

Zudem handelte es sich für die Beklagte um einen "Zufallsfund" (vgl. zum verwertbaren Zufallsfund bezüglich nicht unter Verdacht stehender, aber von der arbeitgeberseitig veranlassten Videoüberwachung betroffener Arbeitnehmer: BAG, 22.09.2016 - 2 AZR 848/15), nicht aber um einen zielgerichteten Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Wenn aber der Arbeitgeber derart zufällig an ein Beweismittel gelangt, ist ein Beweisverwertungsverbot im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und betroffenem Arbeitnehmer nicht allein aus dem Grund geboten, dass der Dritte das Beweismittel unter Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erlangt hat. So stellt das BAG etwa auch beim Mithören von Telefonaten darauf ab, ob es sich um ein zielgerichtetes Mithörenlassen potentieller Zeugen handelt (siehe BAG, 23.04.2009 - 6 AZR 189/08). Zielgerichtet hat die Beklagte nicht gehandelt; sie hat erst durch Frau N. von dem Chatverlauf erfahren.

114

Darüber hinaus ist der Eingriff durch überwiegende Interessen der Beklagten gerechtfertigt. Denn die dem Kläger vorgeworfene Pflichtverletzung wiegt schwer und der Chat stellt neben den Aussagen der Zeuginnen N. und H. das einzige weitere Beweismittel bzw. Indiz dar.

115

Nicht zuletzt beruft sich der Kläger selbst auf den WhatsApp-Chatverlauf und legt diesen ausführlich zu seinen Gunsten aus.

116

(e) Die Anhörung des Klägers erschütterte die Überzeugung der Kammer nicht.

117

(aa) Auch wenn die vorgenommene Anhörung des Klägers kein Beweismittel darstellt, musste die Kammer diese im Rahmen der Beweiswürdigung berücksichtigen und verwerten (vgl. etwa KG, 11.07.2017 - 21 U 100/16, Rn. 14). Sie hat jedoch nichts daran geändert, dass die Kammer mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit von der Wahrheit der Behauptungen der Beklagten überzeugt war, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen.

118

Der Kläger erklärte auf die Nachfrage der Vorsitzenden zunächst, er könne nur das wiederholen, was er in seiner Vernehmung bereits gesagt habe. Erst auf mehrfache Nachfrage der Vorsitzenden schilderte der Kläger den Ablauf des Geschehens am 3.

August 2018 aus seiner Sicht etwas ausführlicher. Auf die konkrete Frage, ob er Frau N. an diesem Tag an den Po gegriffen habe, antwortete er ebenfalls einsilbig. Die weitere Frage, wie der Kläger sich die Vorwürfe erklären könne, beantwortete er mit einem Achselzucken, einem "keine Ahnung" und dem Verweis darauf, "vielleicht, wenn man sich gestritten hat, kann man so jemandem einen reinwürgen". Bei all dem wirkte der Kläger auf die Kammer zwar relativ angespannt, nicht aber verzweifelt, außer sich oder erbost über zu Unrecht erhobene Vorwürfe sexueller Belästigung.

119

Auf die genaue Gestaltung und Einsehbarkeit des Computerraumes kommt es für die Entscheidung der Kammer nicht an. Denn insofern genügte der Umstand, dass die Hand des Klägers unter dem T-Shirt am Rücken von Frau N. allenfalls schwer für Dritte von außen erkennbar gewesen war, weil der Kläger und Frau N. mit dem Gesicht zum einzigen Fenster des unbeleuchteten Raumes an einem Tisch saßen, auf dem sich jedenfalls ein Bildschirm befand.

120

Insbesondere konnte die Kammer auch kein Motiv von Frau H. und Frau N. erkennen, den Kläger zu Unrecht der sexuellen Belästigung zu beschuldigen. Auch wenn sich der Kläger, wie er behauptet und der Zeuge L. in seiner Anhörung bestätigt hat, mit Frau N. um eine seiner Anweisungen gestritten und sie ihm sodann ihre Arbeitshandschuhe zugeworfen haben sollte, erklärt dieser einmalige Streit nicht, dass und ggf. mit welchem Ziel sich Frau N. derart vielfältige, mehrfache und konkrete Beschuldigungen ausdenken sollte.

121

Vielmehr ist die Kammer überzeugt davon, dass sich das Verhältnis zwischen Frau N. und dem Kläger schleichend geändert und verschlechtert hat. Während Frau N. auf die deutlichen Annäherungsversuche des Klägers über WhatsApp zunächst nicht ausdrücklich abwehrend reagiert hat, war für sie Ende Mai 2018 mit dem wiederholten Versuch des gemeinsamen Saunabesuchs eine Grenze überschritten, die sie dem Kläger deutlich gemacht hat. Nachdem er mit ähnlichen Versuchen sodann wie gewünscht aufhörte und den Chat einschränkte, durfte Frau N. Grund zur Annahme haben, dass er auch ihren weiteren Aufforderungen, sexuelle Äußerungen und Berührungen zu unterlassen, folgen würde. Erst als dies wiederholt scheiterte, war für sie eine Grenze überschritten, die sie zum Anlass nahm, sich ihrer Lebensgefährtin anzuvertrauen. Nachdem das sodann stattgefundenе Gespräch zwischen dem Kläger und Frau H. jedenfalls insofern erfolgreich war, als dass der Kläger für einige Zeit "Ruhe gab", ist auch nachvollziehbar, dass Frau N. sich bei den weiteren Verfehlungen des Klägers nicht unmittelbar an ihren Vorgesetzten wandte; sie konnte weiter Hoffnung haben, dass der Kläger sie nunmehr ernst nehmen würde. Zudem war der Kläger nicht mehr unmittelbar zusammen mit ihr an derselben Anlage im Werk eingesetzt, so dass sich Annäherungsmöglichkeiten reduzieren würden. Es ist für die Kammer daher nachvollziehbar und glaubhaft, wenn Frau N. sich erst am 6. August 2018 ihrem Vorgesetzten anvertraut, zu einem Zeitpunkt, zu dem dieser ihr - unmittelbar nachdem der Kläger ihr an den Po gegriffen hat - ankündigt, sie solle nunmehr wieder für eine längere Zeit mit dem Kläger arbeiten.

122

Auch die Aussage von Frau H. spricht gegen den klägerischen Vortrag. Zwar hat Frau H. nicht bekundet, selbst entsprechende sexuelle Äußerungen des Klägers gegenüber Frau N. gehört oder Berührungen gesehen zu haben. Sie hat jedoch erklärt, sie habe ihm auf seine Nachfrage erklärt, er wisse, was sie meine, z.B., Frau N. zu fragen, ob sie es "hart oder weich" möge oder mit ihm duschen wolle. Der Kläger habe diese

Bemerkungen nicht von sich gewiesen. Mit der Bemerkung, sie nicht "an die große Glocke" zu hängen, hat er sie vielmehr eingestanden. Dies widerspricht der klägerischen Schilderung, wonach das Gespräch mit Frau H. lediglich ihre Aufforderung zum Gegenstand gehabt habe, er möge nicht mehr mit Frau N. reden. Aus welchem Grund Frau H. eine solche Aufforderung hätte aussprechen sollen, wenn nicht anlässlich der sexuellen Äußerungen, erschließt sich aus der klägerischen Einlassung nicht. Auch wenn der Kläger in seiner Anhörung vor der Kammer erklärt, Frau H. habe ihm gesagt, er solle Frau N. in Ruhe lassen, und er habe daraufhin schlicht gesagt "ok", erscheint dies nicht schlüssig. Es wäre aus Sicht der Kammer nahe liegend gewesen, jedenfalls nachzufragen, aus welchem Grund er Frau N. in Ruhe lassen und nicht mehr mit ihr reden solle. Hinzu kommt, dass der Kläger das Gespräch mit Frau H. in seiner Befragung durch die Beklagte am 20. August 2018 zunächst nicht erwähnt hat, als er danach gefragt wurde, ob er von anderen Personen bereits auf ein Verhalten gegenüber der Frau N. angesprochen worden sei, sondern sogar behauptete, er höre all die Vorwürfe am 20. August 2018 zum ersten Mal. Auch dies zeigt die Widersprüchlichkeit seiner Einlassungen.

123

(bb) Die Kammer musste den Kläger nicht als Partei nach Maßgabe der §§ 445 ff. ZPO vernehmen. Denn die Voraussetzungen einer Parteivernehmung lagen nicht vor.

124

Eine Vernehmung nach § 445 ZPO konnte nicht erfolgen, weil die Beklagte die Vernehmung des Klägers als Gegner nicht beantragt hat.

125

Eine Vernehmung nach § 447 ZPO konnte nicht erfolgen, weil dem die Beklagte nicht ausdrücklich zugestimmt hat, was aber erforderlich gewesen wäre (vgl. Greger in: Zöller, Zivilprozessordnung, 32. Aufl. 2018, § 447 ZPO, Rn. 2).

126

Die Vernehmung war auch nicht nach § 448 ZPO von Amts wegen durchzuführen. Hierfür bedarf es u.a. eines sog. "Anbeweises" (vgl. etwa Zöller, 31. Aufl. 2016, § 448 ZPO, Rn. 4). Ein solcher lag nicht vor. Die Kammer hielt die Darstellung des Klägers angesichts der Aussage der Zeugen sowie des Chat-Verlaufs - wie dargelegt - nicht für wahrscheinlich.

127

(f) In der Gesamtschau war die Kammer daher mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit, der Zweifeln Schweigen gebietet, davon überzeugt, dass der Kläger Frau N. im Sommer 2018 mehrfach an verschiedenen Tagen und auch nachdem Frau N. ihm gesagt hat, dass er dies unterlassen solle, unter das T-Shirt den Rücken entlang bis zum BH fasste und sie am 3. August 2018 an den Po griff und dabei sagte, dass er sehen wollte, ob er hart oder weich sei.

128

Einer Vernehmung weiterer Zeugen, insbesondere der im Termin zur mündlichen Verhandlung erschienenen präsenten Zeugen des Klägers, bedurfte es nicht. Darauf, ob der Kläger jahrelang einen "tadellosen Ruf" genoss und/oder "glücklich verheiratet" ist und stets treu war, kommt es für die streitgegenständlichen Vorwürfe nicht an. Es handelt sich insofern allenfalls um Leumundszeugen, deren bloße Benennung in Verbindung mit allgemeinen Ausführungen konkreten Sachvortrag nicht ersetzt (hierzu etwa LAG Schleswig-Holstein, 08.12.2009 - 2 Sa 223/09) und durch die Beweisaufnahme gewonnene Erkenntnisse nicht in Zweifel ziehen kann

(Geipel, Handbuch der Beweiswürdigung, 3. Auflage 2017, § 30, Rn. 205-218; vgl. auch VGH München, 29.01.2002 - 21 B 98.1583).

129

(g) Jedenfalls aber besteht aus Sicht der Kammer ein entsprechend konkreter Tatverdacht, der ebenfalls als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB genügt.

130

(h) Dem Kläger war auch kein Schriftsatznachlass zu gewähren, um zur Beweisaufnahme schriftlich Stellung nehmen zu können.

131

Nach § 279 Abs. 2 und Abs. 3 ZPO i. V. m. § 285 ZPO findet im Anschluss an die Beweisaufnahme eine erneute Erörterung des Sach- und Streitstandes statt. Nur ausnahmsweise kommt eine Vertagung nach § 370 ZPO in Betracht, etwa bei besonders komplexen Beweisaufnahmen oder dann, wenn sich in der Beweisaufnahme erhebliche neue Umstände ergeben (vgl. etwa Greger, in: Zöller, § 285 ZPO, 31. Aufl. 2016, Rn. 2).

132

Solche Besonderheiten, die ausnahmsweise eine Vertagung rechtfertigen, lagen nicht vor. Die Beweisaufnahme war nicht sonderlich komplex. Sie behandelte letztlich nur zwei - in unterschiedlicher Form - von der Beklagten behauptete Verhaltensweisen des Klägers. Die Zeugenvernehmungen brachten auch keine für die Entscheidung relevanten und bisher unbekanntem Umstände zu Tage. Schließlich dauerten die Aussagen auch nicht sehr lang. Der Termin war insgesamt - einschließlich der Erörterung der Sach- und Rechtslage sowie eines Vergleichsgespräches - nach ca. drei Stunden beendet. Auch der Kläger hat keine Gründe für die Erforderlichkeit einer Vertagung vorgebracht.

133

(2) Die Tatbestandsvoraussetzungen einer sexuellen Belästigung sind damit erfüllt.

134

Bei einem Griff an den Po handelt es sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre, der objektiv als sexuell bestimmt i.ÉS. von § 3 Abs. 4 AGG anzusehen ist (vgl. BAG, 09.06.2011 − 2 AZR 323/10, Rn. 33 m. zahlr. w. Nachw.). Auf die Motivation des Klägers kommt es insofern nicht an. Denn sein Verhalten hat jedenfalls objektiv bewirkt, dass sich Frau N. in ihrer Würde verletzt sah. Der Vorfall am 3. August 2018 wog für sie so schwer, dass sie ihn zum Anlass nahm, sich erstmals ihrem Vorgesetzten anzuvertrauen. Mit der zusätzlichen Bemerkung, der Kläger wolle sehen, ob ihr Po hart oder weich sei, hat er diese entwürdigende Wirkung verschärft und zugleich die sexuelle Bestimmung der Handlung unterstrichen.

135

Gleiches gilt für die Berührungen unter dem T-Shirt am Rücken bis zum BH von Frau N. (vgl. zu einer Berührung an der Kleidung LAG Rheinland-Pfalz, 24.10.2007 - 8 Sa 125/07 als sexuelle Belästigung). Denn auch diese waren sexuell bestimmt - eine andere Bestimmung erschließt sich der Kammer nicht - und bewirkten, dass sich Frau N. in ihrer Würde verletzt sah. Sie bekundete in ihrer Vernehmung, sich geschämt zu haben, und hatte dabei Tränen in den Augen.

136

c) Darüber hinaus fällt die Interessenabwägung ("2. Stufe" im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB) zu Gunsten der Beklagten aus. Die Weiterbeschäftigung des Klägers war ihr nicht bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 28. Februar 2019 zumutbar.

137

Zwar erkennt die Kammer die für das Bestandsinteresse des Klägers sprechenden Gründe, insbesondere seine ca. 13jährige Betriebszugehörigkeit und seine Unterhaltspflicht gegenüber seiner Ehefrau und seiner Tochter.

138

Dennoch überwiegt im Ergebnis das Lösungsinteresse der Beklagten. Im Hinblick auf die Schwere seines Fehlverhaltens konnte der Kläger zu keinem Zeitpunkt davon ausgehen, die Beklagte werde die sexuelle Belästigung nicht zum Anlass nehmen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Kläger hat Frau N. über einen langen Zeitraum sexuell belästigt und dabei auch seine Stellung als fachlicher Vorgesetzter und Vertrauensmann ausgenutzt. Das seitens der Beklagten für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen in die Redlichkeit des Klägers wurde durch dessen Fehlverhalten vollständig zerstört. Dieser Vertrauensverlust wiegt schwerer als die zugunsten des Klägers sprechenden sozialen Gesichtspunkte. Auch kann die Beklagte sexuelle Belästigungen in ihrem Betrieb, nicht zuletzt auch im Hinblick auf den gebotenen Schutz der Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht hinnehmen. Sie konnte in Ansehung des Fehlverhaltens des Klägers nicht mehr davon ausgehen, dass dieser zukünftig die Würde seiner Mitarbeiterinnen und Kolleginnen achten wird; insbesondere auch, weil sowohl Frau H. als auch Frau N. ihn mehrfach und mit Nachdruck dazu aufgefordert haben, sein Verhalten einzustellen. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen der Beklagten daher auf die fristlose Kündigung ein, weil nur diese geeignet erscheint, die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, das heißt eine Wiederholung ausschließen (vgl. dazu grds. BAG, 29.6.2017 - 2 AZR 302/16, Rn. 29). Insgesamt überwiegt daher das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses deutlich gegenüber dem Interesse des Klägers, das Arbeitsverhältnis jedenfalls noch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (i.E. ähnl. LAG Rheinland-Pfalz, 24.10.2007 - 8 Sa 125/07).

139

Auch wenn Frau N. und Frau H., wie der Kläger behauptet, "in erheblichem und provokantem Maße ein Umfeld unter den Kollegen geschaffen" haben sollen, "in dem beruflicher und privater Bereich völlig verwischt worden seien", ändert dies an den Feststellungen der Kammer nichts. Es dürfte keiner weiteren Erläuterung bedürfen, dass der Vorschlag, sich mit Kollegen auch in der Freizeit zu verabreden, um etwa in der Altstadt feiern zu gehen, in Verbindung mit dem Angebot, dass Kollegen bei ihnen übernachten könnten, ebenso wenig wie das Vorzeigen von Fotos gemeinsamer Küsse keine Einladung zu sexuellen Belästigungen darstellt; insbesondere nicht, wenn entsprechende Bemerkungen und Berührungen von der Betroffenen und Dritten ausdrücklich untersagt werden. Abgesehen davon hat der Kläger nicht vorgetragen, Frau N. habe auch ihn privat eingeladen, bei ihr zu übernachten oder ähnliches; sein Vortrag beschränkt sich auf "Kollegen" allgemein und ist insgesamt ohnehin unsubstantiiert.

140

Auch wenn die Kammer die Kündigung auf den schweren Verdacht der entsprechenden sexuellen Belästigungen stützt, fällt die Interessenabwägung aus den geschilderten Gründen gleichermaßen zu Gunsten der Beklagten aus. Denn es handelt sich um einen besonders schweren Verdacht. Weitere

Aufklärungsmaßnahmen sind weder der Kammer möglich, noch ist der Beklagten insofern vorzuwerfen, keine weiteren Zeugen befragt zu haben. Es handelte sich bei allen Vorfällen um vier-Augen-Situationen.

141

3. Nach § 626 Abs. 2 BGB kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Diese Kündigungserklärungsfrist hat die Beklagte nicht eingehalten.

142

a) Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Auch grob fahrlässige Unkenntnis setzt die Frist nicht in Gang. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände (BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 732/11). Der zeitliche Rahmen des § 626 Abs. 2 BGB soll den Kündigungsberechtigten weder zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben, noch ihn veranlassen, ohne eine genügende Prüfung des Sachverhalts oder vorhandener Beweismittel voreilig zu kündigen. Solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, läuft die Ausschlussfrist nicht an (BAG, 01.02.2007 - 2 AZR 333/06).

143

Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen (BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 1037/12; BAG, 27.01.2011 − 2 AZR 825/099). Bei Vorliegen besonderer Umstände darf sie auch überschritten werden (BAG, 02.03.2006 - 2 AZR 46/05). § 626 Abs. 2 BGB ist ein gesetzlich konkretisierter Verwirkungstatbestand. Ziel der Norm ist es, für den Kündigungsempfänger rasch Klarheit zu schaffen, ob der Kündigungsberechtigte einen Sachverhalt zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung nimmt (BAG, 01.02.2007 - 2 AZR 333/06).

144

b) Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte die Kündigungserklärungsfrist eingehalten. Denn die zwei-Wochen-Frist begann frühestens am Montag, den 27. August 2018, so dass die Beklagte am 7. September 2018 die Kündigung rechtzeitig erklärt hat. Jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt ermittelte die Beklagte den Sachverhalt und führte nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen, insbesondere verschiedene Anhörungen, in der gebotenen Eile durch. Auch den Kläger hat die Beklagte rechtzeitig angehört.

145

Denn am Montag, den 6. August 2018, hat sich Frau N. ihrem Vorgesetzten erstmals anvertraut, der sich am Folgetag an die Personalabteilung gewandt hat. In derselben Woche befragte die Beklagte sodann Frau N. zu den Vorfällen. Dies steht nach der Vernehmung von Frau N. zur Überzeugung der Kammer fest. Hierzu wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die obigen Ausführungen verwiesen.

146

Dem steht auch nicht entgegen, dass Frau N. in ihrer Vernehmung wiederholt bekundet hat, ihre Anhörung habe am Mittwoch, also den 8. August 2018 stattgefunden, während die Beklagte behauptet, das Gespräch sei am 10. August

2018 erfolgt. Auf den konkreten Tag der Befragung kommt es für § 626 Abs. 2 BGB nicht an, weil der Kläger unstreitig bis zum 17. August 2018, ein Freitag, erkrankt war und die Betriebsferien vom 13. August 2018 bis zum 25. August 2018, ein Samstag, dauerten. Unmittelbar nach seiner Genesung befragte die Beklagte den Kläger am Montag, den 20. August 2018, und damit jedenfalls rechtzeitig, und zwar bei der ersten Gelegenheit, die sich für sie nach der erstmaligen Anhörung von Frau N. ergab.

147

Im Nachgang befragte sie nach den Betriebsferien, in denen Frau N. nicht anwesend war, erneut jedenfalls Frau N. und Frau H., also in der Woche vom 27. August 2018. Auch wenn beide Zeuginnen in ihrer Vernehmung nicht mehr den konkreten Wochentag in Erinnerung hatten, so steht zur Überzeugung der Kammer jedenfalls fest, dass sie in der Woche vom 27. August 2018 befragt wurden. Auch insofern kommt es auf den konkreten Wochentag nicht an, weil die Beklagte die Kündigung selbst bei Beginn der zwei-Wochen-Frist schon am 27. August 2018 rechtzeitig, nämlich binnen zehn Tagen am 7. September 2018, ausgesprochen hat.

148

Auf die Vernehmung des Vorgesetzten der Klägerin und des Herrn L. zu ihren beklagtenseits behaupteten Vernehmungen am 27. und 29. August 2018 konnte die Kammer daher verzichten.

149

4. Die Beklagte hat auch den bei ihr bestehenden Betriebsrat nach § 102 BetrVG ordnungsgemäß zur Kündigung angehört.

150

Das Anhörungsschreiben vom 4. September 2018 hat sie - unstreitig - am selben Tag an den Betriebsrat übergeben. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte dem Betriebsrat im Sinne von § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG falsche Informationen übermittelt oder wesentliche Informationen, insbesondere den Kläger entlastende, vorenthalten hätte, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Das Anhörungsschreiben ist sehr umfangreich und deckt sich weitestgehend mit der Klageerwiderung.

151

Die Beklagte hat den Betriebsrat ausdrücklich auch zu einer Verdachtskündigung angehört, so dass sie die Kündigung jedenfalls auch auf den - auch aus Sicht der Kammer bestehenden - dringenden Verdacht der sexuellen Belästigung durch den Kläger stützen kann (vgl. zu diesem Anhörungserfordernis etwa APS/Koch, 5. Aufl. 2017, BetrVG § 102 Rn. 127-128 m. zahlr. w. Nachw.).

152

Nach der abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats vom 7. September 2018 musste die Beklagte auch nicht mehr weiter abwarten, bevor sie die Kündigung aussprach. Denn damit hat der Betriebsrat das Beteiligungsverfahren vorzeitig beendet (APS/Koch, 5. Aufl. 2017, BetrVG § 102 Rn. 135-136 m. w. Nachw.).

II.

153

Auf die Wirksamkeit der hilfsweise ausgesprochenen fristgerechten Kündigung kommt es entscheidungserheblich nicht an. Der Antrag zu Ziffer 2 war insofern als

Hilfsantrag für den Fall der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung und damit den Fall des Obsiegens mit den Antrag zu 1 auszulegen.

III.

154

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV.

155

Den Streitwert hat die Kammer gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 3, 5 ZPO im Urteil festgesetzt. Er entspricht dem Quartalsbezug des Klägers.

156

Die Festsetzung gilt zugleich als Festsetzung nach § 63 Abs. 2 GKG.

V.

157

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da keiner der Gründe des § 64 Abs. 3 ArbGG vorliegt.