



Landesarbeitsgericht Bremen

1 SLa 31/25
6 Ca 6096/24

Verkündet am 06.03.2026

Im Namen des Volkes!

Urteil

*Justizhauptsekretärin als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtlichen Richter ... und ... für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 17.09.2024 – 6 Ca 6096/24 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,

99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für die Beklagte ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze, die in Papierform eingereicht werden, in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung.

Bei der Beklagten handelt es sich um einen Automobilhersteller. Sie beschäftigt in ihrem Betrieb in Bremen regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer in Vollzeit. Es besteht ein Betriebsrat. Der am ... 1989 geborene verheiratete Kläger ist seit dem 1. Januar 2022 bei der Beklagten zuletzt als Produktionshelfer mit einem monatlichen Gehalt von zuletzt durchschnittlich 3.973,59 € brutto beschäftigt. Den der Beklagten übermittelten Lohnsteuerabzugsmerkmalen sind 2,0 Kinderfreibeträge des Klägers zu entnehmen. In demselben Bereich wie der Kläger waren zumindest Ende 2022 und im ersten Halbjahr auch die Zeugin M. sowie der Zeuge T. im Wege der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Sowohl der Kläger wie auch die Zeugin M., welche in derselben Schicht eingesetzt wurden und deswegen arbeitsprozessbedingt jeweils zeitgleich Pause hatten, verbrachten zumindest ihre Mittagspausen in derselben offenen Pausenzone in der Nähe des Bandes, wobei der Kläger als Raucher zusätzlich einen Teil seiner Pausen außerhalb des Gebäudes verbrachte.

Am 15. Juni 2023 berichtete die Zeugin M. ihrer Vorgesetzten, der Zeugin B., welche auch die Vorgesetzte des Klägers war, dass der Kläger sie mehrfach sexuell belästigt habe. Hierauf erfolgte am 29. Juni 2023 eine Befragung der Zeugin M. durch den Mitarbeiter der Konzernsicherheit, Herrn W. unter Anwesenheit der Zeugin B.. Wegen des Inhalts der hierüber gefertigten Befragungsniederschrift wird auf die Bl. 96 – 97 d. ArbG-Akte verwiesen. Am selben Tag erfolgte durch Herrn W. unter Anwesenheit der Zeugin B. eine Befragung der zu diesem Zeitpunkt ebenfalls im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei der Beklagten beschäftigten Zeugin K. sowie eine Befragung des damaligen Arbeitnehmers der Beklagten, des Zeugen S.. Am 3. Juli 2023 erfolgte eine Befragung des Zeugen T.. Wegen des Inhalts der hierüber gefertigten Befragungsniederschriften wird auf die Bl. 99 – 104 d. ArbG-Akte verwiesen. Am 29. Juni sowie am 7. Juli 2023 wurde der Kläger durch Herrn W. befragt. Wegen des Inhalts der hierüber gefertigten Befragungsniederschriften wird auf die Bl. 105-108 der ArbG-Akte verwiesen.

Mit Schreiben vom 17. Juli 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis, nach Anhörung des Betriebsrates, außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin. In der vor der Kündigung erfolgten Betriebsratsanhörung teilte die Beklagte ihrem Betriebsrat u.a. mit, dass der Kläger laut Steuerkarte 2,0 Kinder habe bzw. nach „unserem Kenntnisstand“ zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet sei. Gegen die Wirksamkeit dieser Kündigung hat sich der Kläger mit Klage vom 2. August 2023

gewendet. In der Klage trug der Kläger vor, drei Kinder zu haben. Die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung rügte er aus verschiedenen Gründen, er wandte dabei nicht ein, dass er mehr als zwei Kindern gegenüber zum Unterhalt verpflichtet sei. Mit rechtskräftigem Urteil vom 16. Januar 2024 hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven zum Aktenzeichen 6 Ca 6259/23 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 17. Juli 2023 nicht beendet wurde, da die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam sei. Dem Tatbestand des Urteils ist zu entnehmen, dass der Kläger drei Kinder hat. Das Urteil ist der Beklagten am 19. Januar 2024 zugestellt worden.

Am 25. Januar sowie am 12. Februar 2024 hörten Mitarbeiter der Beklagten den Kläger erneut zu den Vorwürfen an. Wegen des Inhalts der hierüber gefertigten Befragungsniederschriften wird auf die Bl. 110 - 111 und 126 - 127 d. ArbG - Akte verwiesen. Die Zeugin M. wurde am 1. Februar 2024 erneut angehört. Wegen des Inhaltes des hierüber gefertigten Befragungsniederschrift wird auf die Bl. 123 - 124 d. ArbG-Akte verwiesen.

Mit Schreiben vom 19. Februar 2024 hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu dem beabsichtigten Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zum 31. März 2024 an. Den Angaben zur Person des Klägers ist unter anderem folgendes zu entnehmen:

„Kinder laut Steuerkarte 2.0“

Dem weiteren Text der Anhörung ist unter anderem folgendes zu entnehmen:

„3. Interessenabwägung Tatkündigung

[...]

Herr A. ist 35 Jahre alt und seine Betriebszugehörigkeit im Unternehmen ist nunmehr größer 24 Monate, Er ist gemäß seiner uns bekannten Steuerdaten verheiratet (Steuerklasse 3) und unserem Kenntnisstand zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

[...]

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und des Vertrauensverlustes ist es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht zumutbar, Herrn A. weiter zu beschäftigen. Der Vertrauensverlust ist so massiv, dass jegliches Vertrauen in die Integrität von Herrn A. zerstört ist. An diesem Ergebnis der Interessenabwägung ändert auch das nahezu störungsfreie Arbeitsverhältnis nichts. Auch die Sozialdaten des Herrn A. ändern nichts. Im Rahmen dieser umfassenden Interessenabwägung überwiegt das Beendigungsinteresse das Interesse des Herrn A. im Fortbestand seiner Beschäftigung.“

Wegen des weiteren Inhalts der Betriebsratsanhörung wird auf die Bl. 77 – 127 d. ArbG-Akte verwiesen. Mit Schreiben vom 26. Februar 2024 widersprach der Betriebsrat unter Bezugnahme auf § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG dem beabsichtigten Ausspruch einer ordentlichen Kündigung (Bl. 129 d. ArbG-Akte).

Mit Schreiben vom 27. Februar 2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 2024 (Bl. 13 d. ArbG-Akte).

Mit Schriftsatz vom 8. März 2024 hat der Kläger Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 27. Februar 2024 erhoben, welche der Beklagten am 19. März 2024 zugestellt wurde.

Der Kläger hat behauptet, dass keiner der Vorwürfe zutrefte, sie seien insgesamt frei erfunden. Er würde das ihm vorgeworfene Verhalten aufgrund seiner charakterlichen Eigenschaften seiner religiösen Überzeugung niemals an den Tag legen. Er sei glücklich verheiratet und habe keinen Bedarf an einer weiteren Frau. Er habe so gut wie keinen Kontakt zu der Zeugin M. gehabt. Sie hätten zwar in einem Arbeitsbereich in derselben Schicht gearbeitet, er habe aber nicht einmal die Pausen mit ihr gemeinsam verbracht. Er habe zwar seine Mittagsmahlzeiten regelmäßig im offenen Pausenbereich eingenommen, in welchem auch die Zeugin M. ihre Pause verbracht habe, die Zeugin M. habe jedoch nie mit dem Kläger am selben Tisch gesessen. Nach der jeweils raschen Einnahme seiner Mahlzeiten, habe er den offenen Pausenbereich stets verlassen, um mit Kollegen draußen zu rauchen. Am 13. oder 14. Juni 2023 habe die Zeugin M. am Fertigungsband an einer neben der Arbeitsstation des Klägers gelegenen Arbeitsstation gearbeitet. Sie habe einen ihr obliegenden Teilschritt ausgelassen, sodass der Kläger seinen eigenen Arbeitsschritt nicht habe ausführen können, ohne zuvor die der Zeugin zugewiesene Arbeit nachzuholen. Er habe sie freundlich aufgefordert, diesen Arbeitsschritt selbst zu erledigen, was diese pauschal und ohne Begründung abgelehnt habe. Diesen Vorfall habe er einem fachlich Vorgesetzten gemeldet. Er müsse aufgrund des engen zeitlichen Zusammenhangs davon ausgehen, dass die Zeugin M. ihn wegen dieser Meldung einen Tag später der sexuellen Belästigung beschuldigt und sich sämtliche Vorfälle ausgedacht habe. Auch den Zeugen T. habe sie einer sexuellen Belästigung bezichtigt, nach dem dieser ihre Arbeitsleistung kritisiert habe. Die Zeugin K. habe den behaupteten Vorfall der Umarmung im offenen Pausenbereich nicht beobachtet, sie habe dies in ihrer Befragung gegenüber der Beklagten nur bestätigt, weil sie sich unter Druck gesetzt gefühlt und befürchtet habe, als Leiharbeiterin persönliche Nachteile zu erleiden, wenn sie das Protokoll nicht unterzeichne. Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates werde bestritten.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.02.2024 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, der Kläger habe die Zeugin M. bereits ab Beginn ihrer Tätigkeit im Jahr 2022 immer „komisch angeschaut“. Noch im Jahr 2022 habe der Kläger sich mehrfach der Zeugin, während diese am Band gearbeitet habe, von hinten genähert und sein Beckenbereich gegen ihr Gesäß gedrückt. Ende Januar oder Anfang Februar 2023 habe sich der Kläger der Zeugin im Pausenbereich, während diese auf einem ungefähr 80 cm breiten Tisch gesessen habe, von hinten genähert und diese umarmt. Nachdem die Zeugin gesagt habe, dass sie dies nicht möchte habe der Kläger gesagt: „Du bist meine Frau, wieso darf ich nicht“. Hierbei sei die Zeugin K. in unmittelbarer Nähe anwesend gewesen. Im März oder April 2023 habe er der Zeugin, als diese während einer ungeplanten Produktionspause in einer Ecke im Arbeitsbereich stand, ungefragt auf die Stirn geküsst. Nachdem die Zeugin hierüber erbost gewesen, sich in den offenen Pausenbereich begeben und ein Gespräch mit dem Zeugen S. begonnen habe, habe sich der Kläger der Zeugin erneut genähert und ihre über die Haare gestrichen und sie im Nacken gestreichelt. Die Zeugin habe den Kläger daraufhin mit den Worten: „fass mich nicht an“ angeschrien. Danach habe er sich der Zeugin noch einmal, während diese mit dem Oberkörper nach vorne gebeugt in einem Fahrzeug Arbeiten erledigte, von hinten genähert und seinen Beckenbereich so an ihr Gesäß gedrückt, dass diese seinen Penis gespürt habe. Dies habe die Zeugin sehr wütend gemacht, sie habe spontan wegen des Schocks aufgrund der Situation jedoch nichts dazu gesagt. Die Beschwerde des Klägers über die Arbeitsleistung der Zeugin M. am 13. oder 14. Juni 2024 sei ein alltäglicher Vorgang gewesen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch die Vernehmung der Zeugin M. M. (Bl. 358 – 368 d. ArbG-Akte). Mit Urteil vom 17. September 2024 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Gegen das am 17. September 2024 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts, welches den Parteien bis heute nicht in abgefasster Form zugestellt worden ist, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 17. März 2025, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1 - 3 der Akte), Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 19. Mai 2025, mit Schriftsatz vom 19. Mai 2025, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 115 – 120 d. A.), begründet.

Der Kläger rügt, dass es sich bei dem Urteil des Arbeitsgerichts um ein Urteil ohne Gründe handle und damit ein schwerwiegender Verfahrensverstoß vorliege. Aus persönlicher Überzeugung berühre er Frauen außerhalb seiner Familie gar nicht, er gäbe ihnen nicht einmal die Hand zur Begrüßung. Er behauptet, Vater dreier Kinder zu sein, welchen er Unterhalt schulde. Zwei Kinder habe er gemeinsam mit seiner Ehefrau und ein weiteres

ebenfalls minderjähriges Kind aus einer früheren Beziehung. Angesichts des Lebensalters des Klägers sei es zudem nahezu ausgeschlossen gewesen, dass eines seiner Kinder zum Zeitpunkt der Betriebsratsanhörung nicht mehr minderjährig gewesen sein könnte.

Der Kläger beantragt zuletzt,

**unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Bremen vom 17.09.2024, Az.:
6 Ca 6096/24,**

1. wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.02.2024 nicht beendet wird,

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger im Falle des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1., als Mitarbeiter D. Move in Schichtarbeit bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Es gäbe zwar keine abgefassten Urteilsgründe, im Ergebnis habe das Arbeitsgericht die Beweisaufnahme jedoch zutreffend gewürdigt. Die Zeugin M. habe die dem Kläger vorgeworfenen Belästigungen bestätigt und sehr glaubhaft geschildert. Ergänzend habe sich herausgestellt, dass die Zeugin M. mit dem Zeugen T. bereits vor dem 14. Juni 2023 über das Geschehene gesprochen habe, welcher wiederum den Kläger auf die Vorwürfe angesprochen habe. Nach der arbeitsbezogenen Diskussion am 13. oder 14. Juni 2023 habe sich der Kläger noch einmal der Zeugin genähert und mit seiner Hand sehr nah vor ihrem Intimbereich eine schnipsende Bewegung ausgeführt. Die Betriebsratsanhörung sei nicht zu beanstanden. Die Beklagte teile ihrem Betriebsrat in Anhörungen regelmäßig exakt die ihr von der Steuerkarte bekannte Anzahl der Kinderfreibeträge mit, da sich hieraus Rückschlüsse auf Unterhaltspflichten ziehen ließen. Der Beklagten wie auch dem Betriebsrat sei insbesondere bei der Mitteilung von 0,5 oder 1,5 Kinderfreibeträgen selbstverständlich bewusst, dass dies nicht der Kopfzahl der Kinder der oder des Beschäftigten entspreche. Die Steuerdaten seien das einzig zuverlässige Indiz für die tatsächliche wirtschaftliche Belastung durch Unterhaltspflichten gegenüber eigenen Kindern. Zudem habe die Beklagte am 19. Februar 2024 keine Kenntnis von Unterhaltspflichten des Klägers gegenüber mehr als zwei Kindern gehabt. Allein aus dem Vortrag im Vorprozess, drei Kinder zu haben, habe die Beklagte nicht schließen können, dass der Kläger diesen drei Kindern auch zum Unterhalt verpflichtet gewesen ist und dass es sich überhaupt um drei minderjährige Kinder gehandelt hat. Zu weiteren Nachforschungen sei die Beklagte nicht verpflichtet gewesen.

Wegen des Ergebnisses der Vernehmung der Zeugin M. M. und des Zeugen T. T. sowie des Ergebnisses der persönlichen Anhörung des Klägers wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2026 Bezug genommen (Bl. 292 – 300 d. Akte). Wegen des Ergebnisses der Vernehmung der Zeugin T. B. sowie des Zeugen Y. S. wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 06. März 2026 Bezug genommen (Bl. 355 – 360 d. Akte). Den in der Berufungsbegründung zunächst angekündigten allgemeinen Feststellungsantrag hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung am 4. November 2025 zurückgenommen. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung ist zulässig, jedoch unbegründet.

A.

Die Berufung des Klägers ist gem. § 64 Abs. 1 und 2 lit. b ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 ZPO und in ausreichendem Umfang begründet (§ 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO).

1.

Der Zulässigkeit der Berufung steht nicht der Umstand entgegen, dass das am 17. September 2024 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven - entgegen § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG - nicht innerhalb einer Frist von 5 Monaten seit Verkündung in vollständig abgefasster Form den Parteien zugestellt worden ist. In diesem Fall beginnen die Fristen nach § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG spätestens mit Ablauf von 5 Monaten nach Verkündung, vorliegend also am 17. Februar 2025. Die vom Kläger am 17. März 2025 eingereichte Berufung ist somit fristgerecht innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG eingelegt.

2.

Eine Zurückweisung des Rechtsstreites an das Arbeitsgericht ist, trotz des erstinstanzlichen Verfahrensmangels einer unterbliebenen Zustellung der vollständig

abgefassten Entscheidung innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, nach § 68 ArbGG unzulässig. Denn die sonst im Zivilprozess dem Berufungsgericht nach § 538 Abs. 1 Nr. 1 ZPO gegebene Möglichkeit der Zurückverweisung wegen eines dem erstinstanzlichen Gericht unterlaufenen wesentlichen Verfahrensmangels ist durch § 68 ArbGG ausgeschlossen. Dies dient der Prozessbeschleunigung und gilt auch bei schwerwiegenden Verfahrensfehlern, soweit diese in der Berufungsinstanz korrigiert werden können. Es ist davon auszugehen, dass ein bei Verkündung noch nicht vollständig abgefasstes Urteil dann als nicht mit Gründen versehen gilt, wenn Tatbestand und Entscheidungsgründe – wie vorliegend -nicht innerhalb von 5 Monaten nach der Verkündung schriftlich niedergelegt und von dem zuständigen Richter unterschrieben worden sind. Dieser Verfahrensfehler des Fehlens von Tatbestand und Entscheidungsgründen kann durch das Landesarbeitsgericht korrigiert werden, indem es selber die vollständige Sachverhaltsaufklärung vornimmt. (vgl. im Einzelnen: *Germelmann/Matthes/Prütting/Schleusener, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 68 Rn. 9 sowie Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 21.11.2024 – 4 Sa 240/23 – Rn. 26 – 28 jeweils m.w.N.*).

3.

Der Kläger hat in seiner Berufungsbegründung vom 19. Mai 2025 gerügt, dass ein Urteil ohne Gründe und damit ein Verfahrensverstoß vorliege. Dies ist als Berufungsbegründung ausreichend (vgl. *Sächsische Landesarbeitsgericht, a.a.O. Rn. 29 m.w.N.*).

B.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Kündigung der Beklagten vom 27. Februar 2024 hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. März 2024 beendet. Die Kündigung ist aufgrund des Vorliegens eines im Verhalten des Klägers liegenden Grundes sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Eine Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich nicht aus § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG.

Hierzu im Einzelnen:

I.

Die Kündigung ist nicht bereits aufgrund der Wirksamkeitsfiktion der §§ 4, 7 KSchG von Anfang an als wirksam zu behandeln. Denn die Kündigungsschutzklage des Klägers ist am 8. März 2024 formgemäß beim Arbeitsgericht Bremen - Bremerhaven eingegangen und wurde der Beklagten am 19. März 2024 zugestellt. Mithin ist die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG angesichts des Zugangs der Kündigung beim Kläger am 27. Februar 2024 gewahrt.

II.

Die Kündigung vom 27. Februar 2024 ist nicht gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam. Gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Dies gilt auch, wenn die Anhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt ist.

Vorliegend hat die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat am 19. Februar 2024 unter umfassender Schilderung des von ihr angenommenen Sachverhaltes zu dem beabsichtigten Ausspruch der Kündigung angehört (Bl. 77 – 127 d. ArbG-Akte). Die Kündigung vom 27. Februar 2024 erklärte die Beklagte erst nach Ablauf der Frist gemäß § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG. Es führt auch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, dass die Beklagte ihrem Betriebsrat mitteilte, dass der Kläger laut Steuerkarte 2,0 Kinder habe und er nach ihrem Kenntnisstand zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet sei, obwohl der Kläger im Vorprozess vorgetragen hatte, Vater von drei Kindern zu sein.

1.

Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Für die Mitteilung der Kündigungsgründe gilt der Grundsatz der „subjektiven Determinierung“. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt darstellt. Zu einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Information gehört darüber hinaus die Unterrichtung über Tatsachen, die ihm - dem Arbeitgeber - bekannt und für eine Stellungnahme des Betriebsrats möglicherweise bedeutsam sind, weil sie den Arbeitnehmer entlasten und deshalb gegen eine Kündigung sprechen können. Die subjektive Determination des Inhalts der Anhörung führt mithin nicht dazu, dass bei einer verhaltensbedingten Kündigung auf die Mitteilung persönlicher Umstände des Arbeitnehmers ganz verzichtet werden könnte, wenn sie für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ohne Bedeutung waren. Bei den „Sozialdaten“ handelt es sich zwar um Umstände, die nicht das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers selbst betreffen. Nach Sinn und Zweck der Anhörung darf der

Arbeitgeber dem Betriebsrat aber keine persönlichen Umstände des Arbeitnehmers vorenthalten, die sich bei objektiver Betrachtung entscheidend zu seinen Gunsten auswirken und deshalb schon für die Stellungnahme des Betriebsrats bedeutsam sein können. Der Wirksamkeit einer auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers gestützten Kündigung steht das Unterlassen der Angabe von dessen genauen „Sozialdaten“ bei der Betriebsratsanhörung deshalb nur dann nicht entgegen, wenn es dem Arbeitgeber auf die genauen Daten ersichtlich nicht ankommt und der Betriebsrat jedenfalls die ungefähren Daten ohnehin kennt; er kann dann die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers auch so ausreichend beurteilen (*vgl. nur BAG, Urteil vom 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 13 – 15 m.w.N. sowie KR-Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 74; a.A. für eine objektiv teleologische Bestimmung anhand der Bedeutung der Sozialdaten für eine sachgemäße Stellungnahme des Betriebsrates: GK-BetrVG/Raab 12 Aufl. § 102 Rn. 65*).

Soweit der Arbeitgeber auf der Grundlage der vorgenannten Rechtsprechung bei dem beabsichtigten Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung dem Betriebsrat die genauen Sozialdaten des Arbeitnehmers mitteilen muss, kann er sich ausgehend von dem Grundsatz der subjektiven Determination auf die Tatsachen beschränken, die ihm positiv bekannt sind, er ist im Rahmen der Betriebsratsanhörung nicht verpflichtet, die Richtigkeit dokumentierter Daten zu überprüfen (*vgl. BAG, Urteil vom 24.11.2005 -2 AZR 514/04 – Rn. 17 m.w.N. sowie KR-Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 76*). Mangels anderweitiger Kenntnisse kann er nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in Bezug auf die Anzahl der Kinder, denen der Arbeitnehmer Unterhalt zu leisten hat, von den ihm für die Lohnsteuerberechnung bekannten Kinderfreibeträgen ausgehen, er hat dies lediglich gegenüber dem Betriebsrat zu kennzeichnen (*BAG, Urteil vom 24.11.2005 a.a.O. Rn.17, KR-Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 74 sowie im Einzelnen: Kleinebrink - Ermittlung von Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers vor Sozialauswahl und Betriebsratsanhörung - in DB 2005, 2522, 2526*). Möchte der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber weitergehende Unterhaltspflichten berücksichtigt, als aus den Kinderfreibeträgen ersichtlich sind, ist er dafür verantwortlich, den Arbeitgeber von diesen Unterhaltspflichten zu unterrichten. In diesem Sinn hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass sich ein Arbeitgeber im Rahmen einer Betriebsratsanhörung, trotz der erst ungefähr elf Monate zuvor erfolgten Streichung von zwei Kinderfreibeträgen auf der Steuerkarte des Arbeitnehmers, darauf beschränken durfte, dem Betriebsrat mitzuteilen, dass der Arbeitnehmer „laut Steuerkarte“ keine Kinder habe. Eine Pflicht zur vorherigen Nachforschung oder Nachfrage bei dem Arbeitnehmer, aus welchen Gründen die beiden Kinderfreibeträge gestrichen worden sind und ob dennoch weiter Unterhaltspflichten bestehen, habe nicht bestanden. Denn die Streichung der Kinderfreibeträge auf der Lohnsteuerkarte habe unterschiedliche Gründe haben können und es hätte dem dortigen

Kläger freigestanden, seinem Arbeitgeber Näheres zu diesen Gründen rechtzeitig mitzuteilen (*BAG, Urteil vom 24.11.2005 a.a.O. Rn. 20 – 21*). Nur wenn der Arbeitgeber Kenntnis davon hat, dass die ihm bekannten lohnsteuerrechtlichen Kinderfreibeträge nicht die tatsächlichen Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers widerspiegeln ist ihm abzuverlangen, seinen diesbezüglichen Kenntnisstand an den Betriebsrat weiterzugeben und sich nicht auf die Mitteilung der Anzahl der Kinderfreibeträge zu beschränken (*vgl. LAG Hamm, Urteil vom 20.01.2022 – 18 Sa 645/21 – Rn. 75 sowie LAG Hessen, Urteil vom 17.03.2017 – 14 Sa 879/16 – Rn. 72*). Eine Pflicht zur Nachfrage beim Arbeitnehmer oder zum Anstellen eigener Ermittlungen besteht auch dann nicht, wenn für den Arbeitgeber Anhaltspunkte für die Existenz weiterer unterhaltsberechtigter Kinder bestehen. Hiergegen spricht zwar, dass die Anzahl der gemäß § 38b Abs. 2 EStG berücksichtigten Kinderfreibeträge die zivilrechtlich bestehenden Unterhaltspflichten gegenüber Kindern nur unzuverlässig wiedergeben, unter anderem weil ohne ausdrücklichen Antrag des Elternteils nur minderjährige Kinder berücksichtigt werden, die in der Wohnung des Elternteils wohnen (*BeckOK EStG/C. Holzner, 22. Ed. 1.7.2025, EStG § 38b Rn. 63, 65 sowie ausführlich. Kleinebrink - Ermittlung von Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers vor Sozialauswahl und Betriebsratsanhörung - in DB 2005, 2522, 2524*) und Kinder gemäß § 38b Abs. 2 Nr. 1 EStG gegebenenfalls nur mit einem halben Kinderfreibetrag berücksichtigt werden, obwohl eine unbeschränkte zivilrechtliche Unterhaltsverpflichtung besteht. Hieraus ergibt sich, dass es -entgegen der Auffassung der Beklagten- nicht möglich ist, aus der Anzahl der lohnsteuerrechtlichen Kinderfreibeträge zuverlässig auf die Anzahl von Kindern zu schließen, welchen ein Arbeitnehmer zivilrechtlich Unterhalt schuldet. Dennoch sind Arbeitgeber nach Auffassung der Berufungskammer nicht zu weiteren Nachfragen oder Ermittlungen verpflichtet. Denn Ausgangspunkt der Bestimmung des notwendigen Inhalts der Anhörung gemäß § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist der Grundsatz der subjektiven Determination. Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Betriebsrat sämtliche bekannten Tatsachen mitzuteilen, die sie selber ihrer Kündigungsentscheidung zugrunde legen. Legt ein Arbeitgeber seiner Kündigungsentscheidung zugrunde, dass einem Arbeitnehmer laut Steuerdaten eine bestimmte Anzahl an Kinderfreibeträgen zusteht und schließt er hieraus auf entsprechende Unterhaltspflichten, kommt er mit der entsprechenden wahrheitsgemäßen Mitteilung an den Betriebsrat seiner Verpflichtung nach, dem Betriebsrat vollständig und wahrheitsgemäß mitzuteilen, welche Tatsachen er seiner Kündigungsentscheidung zugrunde legt. Dies kann erst dann nicht mehr gelten, wenn ihm der Arbeitnehmer ausdrücklich mitteilt, dass gegenüber mehr Kindern Unterhaltspflichten bestehen. Da für die im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigenden Belastungen nicht die Anzahl der Kinder, sondern der Umfang der Unterhaltspflichten relevant ist (*KR-Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 75*), genügt es für eine solche Mitteilung nicht, dass der Arbeitnehmer mitteilt, wie viele Kinder er hat, er muss zusätzlich Tatsachen

mitteilen, aus welchen auf eine Unterhaltspflicht gegenüber diesen Kindern geschlossen werden kann. Durch diese Auslegung des § 102 BetrVG wird dem Grundsatz der subjektiven Determinierung Rechnung getragen. Der Betriebsrat kann sich auf der Grundlage der ihm im Rahmen der Anhörung mitgeteilten Tatsachen auf derselben Tatsachengrundlage wie der Arbeitgeber unmittelbar eine Meinung zu der arbeitgeberseitig getroffenen Kündigungsentscheidung bilden. Da ihm aufgrund der Mitteilung des Arbeitgebers, dass es sich um die Kinder „laut bekannter Kinderfreibeträge“ handelt, ist ihm die Ungenauigkeit im Hinblick auf die zivilrechtlichen Unterhaltspflichten ebenso bekannt wie dem Arbeitgeber. Kommt es ihm für die Bewertung der Kündigungsentscheidung auf die genauere Bestimmung der zivilrechtlichen Unterhaltspflichten an, ist er nicht schutzlos. Er soll nach § 102 Abs. 2 Satz 4 KSchG ohnehin den betroffenen Arbeitnehmer anhören. Bei dieser Gelegenheit kann er den Arbeitnehmer auch fragen, ob die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilten Kinderfreibeträge seinen Unterhaltspflichten entsprechen (vgl. *Kleinebrink - Ermittlung von Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers vor Sozialauswahl und Betriebsratsanhörung - in DB 2005, 2522, 2526*).

2.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze ist die Kündigung nicht gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam, weil die Beklagte dem Betriebsrat mitteilte, dass der Kläger laut Steuerkarte 2,0 Kinder habe und er nach Ihrem Kenntnisstand zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet sei, obwohl der Kläger im Vorprozess vorgetragen hatte, Vater von drei Kindern zu sein.

Zunächst kann sich die Beklagte nicht bereits darauf berufen, dass die Mitteilung genauer Sozialdaten vorliegend entbehrlich war. Denn ausweislich des Inhalts der Betriebsratsanhörung vom 19. Februar 2024 kann nicht festgestellt werden, dass es ihr bei ihrer Kündigungsentscheidung ersichtlich nicht auf die genauen Sozialdaten des Klägers angekommen ist. Das Gegenteil ist der Fall. Die Beklagte teilte dem Betriebsrat unter der Überschrift „Interessenabwägung“ ausdrücklich mit, dass der Kläger nach ihrem Kenntnisstand zwei Kindern gegenüber zum Unterhalt verpflichtet ist und auch die Sozialdaten des Klägers im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung nichts an der Kündigungsentscheidung ändern würden, da ihr Beendigungsinteresse dennoch überwiege. Damit hat die Beklagte dem Betriebsrat unmissverständlich mitgeteilt, eine umfassende Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Sozialdaten des Klägers durchgeführt zu haben.

Die Beklagte hat ihren Betriebsrat jedoch im Sinne der vorgenannten Grundsätze ausreichend über die Sozialdaten des Klägers informiert. Unstreitig lag der Beklagten die Information vor, dass bei dem Lohnsteuerabzug vom Lohn des Klägers 2,0 Kinderfreibeträge zu berücksichtigen sind. Dies hat sie ihrem Betriebsrat mitgeteilt. Dem Kläger ist zwar zuzugeben, dass sie unter der Überschrift „Interessenabwägung“ nicht ausdrücklich wiederholt hat, dass ihr Kenntnisstand über die Anzahl der Unterhaltspflichten des Klägers aus der Anzahl der Kinderfreibeträge resultiert. Dies war für den Betriebsrat angesichts der Angaben der Beklagten auf Seite 1 der Anhörung jedoch unschwer erkennbar.

Es kann auch nicht festgestellt werden, dass die Beklagte am 19. Februar 2024 Kenntnis von Unterhaltspflichten des Klägers gegenüber weiteren Kindern hatte. Diese Kenntnis ergab sich nicht aus dem Vortrag des Klägers im Vorprozess oder aus dem Inhalt des Tatbestandes des Urteils des Arbeitsgerichts vom 16. Januar 2024 im Verfahren 6 Ca 6259/23. Der Kläger hat zwar im Vorprozess vorgetragen, Vater dreier Kinder zu sein, was Eingang in den unstreitigen Tatbestand des vorgenannten Urteils gefunden hat. Der Kläger hat jedoch im Vorprozess nicht vorgetragen, dass er diesen drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist. Entgegen der Auffassung des Klägers, musste die Beklagte seinen Vortrag auch nicht dahingehend verstehen. Der Kläger vertritt vorliegend zunächst die vertretbare Auffassung, dass in Kündigungsschutzprozessen die Anzahl von Kindern regelmäßig vorgetragen werde, um auf die soziale Schutzbedürftigkeit und damit auf die Anzahl von Unterhaltspflichten hinzuweisen, was von Arbeitgeberin auch so verstanden werde müsse. Vorliegend ist jedoch zu beachten, dass die Beklagte bereits im Vorprozess eine Betriebsratsanhörung vorgelegt hat, in welcher sie ihrem Betriebsrat von der ihr bekannten Unterhaltspflicht des Klägers gegenüber zwei Kindern berichtet hat. Der Kläger wiederum hat im Vorprozess diese Betriebsratsanhörung aus verschiedenen Gründen gerügt, jedoch ausdrücklich nicht erklärt, dass mehr als die zwei dort genannten Unterhaltspflichten bestünden. Für den Fall des Bestehens von Unterhaltspflichten gegenüber drei Kindern, hätte es jedoch nahegelegen, das Gericht und die Beklagte auf diesen Umstand hinzuweisen. Damit kann der Vortrag des Klägers im Vorprozess bei einer Gesamtwürdigung nicht eindeutig dahingehend verstanden werden, dass er mitteilen wollte, dass er mehr als zwei Kindern gegenüber zum Unterhalt verpflichtet ist. Diese Unklarheit musste die Beklagte vor der Anhörung ihres Betriebsrates am 19. Februar 2024 nach den oben ausgeführten Rechtsgrundsätzen nicht durch eigene Ermittlungen bzw. Nachfragen beim Kläger aufklären, sie durfte sich auf die Mitteilung der ihr positiv bekannten Tatsache beschränken, dass 2,0 Kinderfreibeträge zugunsten des Klägers bestanden. Sie war auch nicht gehalten, sich Gedanken darüber zu machen, ob eines der Kinder des Klägers aufgrund dessen Lebensalters überhaupt schon volljährig sein könnte

oder aus welchen anderen etwaig vorliegenden Gründen eine Unterhaltspflicht evtl. bestehen könnte, ohne dass dies zu der Eintragung eines Kinderfreibetrages geführt hat. Die Aufklärung solcher Umstände gegenüber Arbeitgebern und deren Personalabteilungen obliegt den Arbeitnehmern.

III.

Die Kündigung des Klägers vom 27. Februar 2024 ist aufgrund verhaltensbedingter Gründe i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt.

1.

Eine Kündigung ist i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial ungerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zumutbar ist.

Bei einer verhaltensbedingten, ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung ist dabei grundsätzlich erforderlich, dass der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung bereits wegen eines vergleichbaren Verhaltens abgemahnt wurde (*vgl. BAG, Urteil vom 17.02.1994, - 2 AZR 616/93 - m. w. N.*). Die Berechtigung und Notwendigkeit einer Abmahnung ist vor allem aus den beiden das Kündigungsrecht beherrschenden Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und der Zukunftsbezogenheit der Kündigung abzuleiten (*vgl. ErfK / Niemann, 26. Aufl., § 626 BGB, Rn. 32*). Danach ist eine Abmahnung grundsätzlich erforderlich und zwar sowohl bei Verstößen im Leistungs- wie auch im Verhaltensbereich. Sie kann lediglich ausnahmsweise entbehrlich sein. Wobei im Hinblick auf das in § 314 Abs. 2 BGB nunmehr normierte Abmahnungserfordernis diese Voraussetzung als Regel anzunehmen ist, wohingegen die Entbehrlichkeit einer Abmahnung als besonders zu begründende Ausnahme anzusehen ist (*vgl. ErfK / Niemann, 26. Aufl., § 626 BGB, Rn. 35*). Nur dann, wenn die Abmahnung als nicht Erfolg versprechend angesehen werden kann, bedarf es keiner Abmahnung. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer weder in der Lage noch willens ist, auf Grund der Abmahnung sein Verhalten zu ändern. Darüber hinaus ist eine Abmahnung dann entbehrlich, wenn dem Arbeitgeber angesichts der Art, Schwere und der Folgen der Pflichtverletzung eine weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist (*vgl. BAG, Urteil vom 18.05.1994, - 2 AZR 626/93 - m. w. N.*).

Die sexuelle Belästigung einer Kollegin oder eines Kollegen i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG stellt regelmäßig eine erhebliche Verletzung der Pflicht eines Arbeitnehmers zur

Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB und damit eine Vertragspflichtverletzung dar, was § 7 Abs. 3 AGG normativ klarstellt und ist regelmäßig als „an sich“ wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB sowie als Grund im Verhalten des Arbeitnehmers i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen. Sie 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. Im Unterschied zu § 3 Abs. 3 AGG können auch einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweisen den Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllen. Schutzgut der § 7 Abs. 3, § 3 Abs. 4 AGG ist die sexuelle Selbstbestimmung als Konkretisierung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung wird als das Recht verstanden, selbst darüber zu entscheiden, unter den gegebenen Umständen von einem oder mehreren anderen in ein sexualbezogenes Geschehen involviert zu werden. Das schließt es ein, selbst über einen Eingriff in die Intimsphäre durch körperlichen Kontakt zu bestimmen. Die absichtliche Berührung der primären oder sekundären Geschlechtsmerkmale eines anderen ist bereits deshalb sexuell bestimmt iSd. § 3 Abs. 4 AGG, weil es sich um einen auf die körperliche Intimsphäre gerichteten Übergriff handelt. Auf eine sexuell bestimmte Motivation kommt es dabei nicht an, gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle. Maßgeblich ist lediglich, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war (*vgl. im Einzelnen BAG, Urteil vom 20.05.2021 a.a.O. Rn. 24 m.w.N.*).

2.

Vorliegend ist die Berufungskammer unter Würdigung der persönlichen Anhörung des Klägers sowie des Ergebnisses der Vernehmung der Zeuginnen M. und B. sowie der Zeugen T. und S. in dem nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO erforderlichen Maß davon überzeugt, dass der Kläger sich mehrfach, während die Zeugin M. am Fertigungsband arbeitete, sich dieser von hinten näherte und ohne diese hierbei mit den Händen zu berühren, seinen Genitalbereich so in ihre Richtung bewegte, dass er mit diesem den oberen Gesäßbereich oder den unteren Rückenbereich der Zeugin berührte, dass der Kläger, die Zeugin im offenen Pausenraum, während diese dort auf einem der Tische saß, von hinten ohne Vorwarnung umarmte, ihr nach ihrem Protest lachend etwas sagte wie: „Wieso, Du bist meine Frau, wieso darf ich nicht?“, die Zeugin im Arbeitsbereich auf die Stirn küsste, ihr danach im offenen Pausenbereich durch den Nacken streichelte und er mit seiner Hand sehr nah vor dem Genitalbereich der Zeugin eine schnipsende Bewegung ausführte. Damit hat der Kläger die Zeugin M. im vorgenannten Sinne fortgesetzt sexuell

belästigt und damit seine ihm gegenüber der Beklagten obliegende Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB schwerwiegend verletzt. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es angesichts der Schwere der Pflichtverletzungen nicht. Im Rahmen der vorzunehmenden umfassenden Interessenabwägung ergibt sich, dass der Beklagten eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Hierzu im Einzelnen:

a.

Die Berufungskammer ist nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme von der Wahrheit der vorgenannten Tatsachen im Sinne des § 286 Abs. 1 Satz ein ZPO überzeugt.

aa.

Nach dem in § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO normierten Grundsatz der freien Beweiswürdigung ist ein Beweis erbracht, wenn das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Ergebnisses der Beweisaufnahme (und der mündlichen Verhandlung mit etwaiger Parteienanhörung) und der sonstigen Wahrnehmungen in der mündlichen Verhandlung von der Richtigkeit einer Tatsachenbehauptung überzeugt ist. Diese danach erforderliche Überzeugung erfordert keine absolute oder unumstößliche Gewissheit und auch keine an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit, es reicht vielmehr ein für das praktische Leben brauchbarer Grad an Gewissheit aus, der Zweifeln Schweigen gebietet.

bb.

Die Aussage der durch die Beklagte benannten Hauptzeugin M. ist im oben genannten Umfang ergiebig. An der Glaubwürdigkeit der Zeugin M. und der Glaubhaftigkeit ihrer Aussage bestehen keine durchgreifenden Zweifel.

Die Zeugin hat nicht nur durch Worte, sondern auch durch das Nachstellen der Situation anschaulich dargestellt, wie der Kläger sich ihr von hinten genähert und seinen Genitalbereich von hinten an sie bewegt haben soll. Für und nicht gegen die Glaubhaftigkeit ihrer Aussage spricht, dass sie sich zunächst nicht genau daran erinnern konnte, ob ein solcher Vorfall zweimal oder dreimal vorgefallen ist. Zu den Begleitumständen hat sie nachvollziehbar geschildert, dass sie zweimal im Wortsinne sprachlos war und nichts gesagt hat, den Kläger jedoch beim dritten Mal auf die aus ihrer Sicht bestehende Respektlosigkeit hingewiesen habe. Es spricht ebenfalls nicht gegen die

Glaubhaftigkeit der Aussage, dass sie sich nicht an das genaue Datum der verschiedenen Vorfälle erinnern konnte.

Gleiches gilt für die Schilderung der Situation, in welcher der Kläger sie von hinten umarmt haben soll. Gemessen daran, dass der Vorfall zum Zeitpunkt der Zeugenvernehmung ungefähr drei Jahre zurücklag, konnte sich die Zeugin auf Nachfrage zwar nicht sofort an jedes Detail, insbesondere nicht an die Details der in diesem Zusammenhang geführten Gespräche erinnern, den Vorfall selber hat sie jedoch plausibel geschildert und konnte sich jedenfalls an den inhaltlichen Kern der im Anschluss geführten Gespräche erinnern. Dies spricht angesichts des Zeitablaufes nicht gegen die Glaubhaftigkeit ihrer Aussage.

Der Inhalt der ebenfalls glaubhaften Aussage der Zeugin, dass der Kläger sie auf die Stirn geküsst habe, als sie am Band während einer geplanten Produktionspause in einer Ecke stand widerlegt die Entlastungsbehauptung des Klägers, dass dieser Vorwurf nur ausgedacht sein könne, da es im Arbeitsbereich keine Ecken gäbe. Denn die Zeugin hat nicht nur plausibel ausgesagt, was sie in diesem Zusammenhang mit einer Ecke meint, sondern diesbezüglich eine ebenfalls plausible Skizze angefertigt.

Die Zeugin hat ebenfalls detailreich durch das Nachspielen der Bewegung des Klägers dargestellt, wie der Kläger ihr zeitnah danach im offenen Pausenbereich, unter Anwesenheit des Zeugen S. , unter ihren Haaren durch den Nacken gestreichelt habe. Sie hat hierbei durch Anfertigung einer Skizze nachvollziehbar dargestellt, wie der offene Pausenraum zu diesem Zeitpunkt gestaltet war und wo sie mit dem Zeugen S. gestanden habe. Auch auf den Einwand, dass sie zunächst gesagt habe, dass sie während der Produktionspause an ihrem Arbeitsplatz habe bleiben sollen, hat sie spontan und nachvollziehbar geschildert, dass sie ihren Arbeitsplatz auch von dem offenen Pausenraum aus habe sehen können. Ebenso nachvollziehbar hat sie geschildert, dass sie sich zunächst bewusst nicht bei ihrer Vorgesetzten, der Zeugin B. beschwert habe, weil sie davon ausging, dass der Kläger durch Gespräche mit ihr bzw. mit dem von ihr eingeschalteten Zeugen T. auch ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen verstehen werde, dass sie das Verhalten des Klägers nicht wolle und er sie in Ruhe lassen werde.

Nachvollziehbar hat sie geschildert, dass sie dem Zeugen T. zumindest von einem Teil der Vorwürfe berichtet habe, dieser mit dem Kläger gesprochen und dieser ihr danach gesagt habe, dass er jetzt aufhören werde. Nachvollziehbar und glaubhaft ist, dass sie ihre Vorgesetzte erst in Kenntnis gesetzt habe, als trotz der Gespräche mit dem Kläger und dem Zeugen T. , durch das Schnipsen des Klägers vor ihrem Genitalbereich, erneut ein aus ihrer Sicht belästigender Vorfall erfolgt ist.

Die Vermutung des Klägers, dass die Zeugin M. sich die erhobenen Vorwürfe ausgedacht habe um ihm aus Rache für seine Beschwerde am 13. oder 14. Juni 2023 zu Schaden, ist aus Sicht der Berufungskammer durch die glaubhafte Aussage des glaubwürdigen Zeugen

T. widerlegt. Der Zeuge hat sich, ohne dass seine Aussagen auswendig gelernt wirkten, ohne gezielte Nachfrage daran erinnert, dass die Zeugin M. ihm erzählt habe, dass der Kläger ihr „vor die Stirn“ geküsst habe, sie das nicht möge und er mit dem Kläger darüber reden solle. Er konnte sich ebenfalls daran erinnern, dass er den Kläger darauf angesprochen habe. Nach weiterem Nachdenken hat er sich ebenfalls ohne gezielte Nachfrage daran erinnert, dass die Zeugin ihm auch von einer ungewollten Umarmung des Klägers erzählt habe. Die im Zusammenhang hiermit getätigten Aussagen decken sich im Wesentlichen mit den Aussagen der Zeugin M. . Der Zeuge T. hat ausgesagt, dass er auf Nachfrage der Zeugin mit dieser über sein Gespräch mit dem Kläger geredet habe. Die Zeugin M. hat sich zwar zunächst nicht an dieses Gespräch erinnert und gemeint, sie habe nur mit dem Kläger über dessen Gespräch mit dem Zeugen T. geredet. Auf Nachfrage des Prozessbevollmächtigten der Beklagten hat sie jedoch ersichtlich unsicher in Bezug auf ihre eigene Erinnerung reagiert und sodann erklärt, dass sie natürlich auch nochmal mit dem Zeugen T. gesprochen habe, sich lediglich nicht mehr an den genauen Inhalt erinnern könne. Im Ergebnis ist die Berufungskammer zumindest davon überzeugt, dass die Zeugin M. dem Zeugen T. von dem Kuss auf die Stirn und der Umarmung durch den Kläger berichtet und dieser mit dem Kläger hierüber gesprochen hat. Insoweit decken sich die Zeugenaussagen. Im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit des Zeugen T. bestehen keine Zweifel. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass der Zeuge T. ein Motiv gehabt haben könnte, bewusst zugunsten der Zeugin M. auszusagen. Vielmehr hat der Zeuge T. ausführlich geschildert, dass er selber nicht unerhebliche Probleme mit der Zeugin M. gehabt habe, was soweit gegangen sei, dass es im Hinblick auf den mit ihr bestehenden Konflikt zu einem Gespräch mit der Vorgesetzten (Zeugin B.) gekommen sei, er danach keinen Kontakt mehr mit der Zeugin M. gehabt habe und das Gefühl gehabt habe, dass diese ihn z.B. durch Beschwerden über Arbeitsfehler bewusst habe schädigen wollen. Vor diesem Hintergrund scheint eine unwahre Aussage des Zeugen T. zugunsten der Zeugin M. fernliegend. Da er aufgrund einer Abmeldung und Sperre durch die Beklagte nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt ist, gibt es ebenso wenig Anhaltspunkte für das Vorliegen einer bewussten Aussage zugunsten der Beklagten. Da sich die Vorfälle über welche die Zeugin M. mit dem Zeugen T. gesprochen hat, unzweifelhaft deutlich vor dem 13. oder 14. Juni 2023 ereignet haben, ist hierdurch widerlegt, dass sich die Zeugin M. die gesamten Vorwürfe erst nach diesen Tagen vollständig ausgedacht und am 15. Juni 2023 dementsprechend ihrer Vorgesetzten frei ausgedacht Vorfälle berichtet hat.

Durch die Aussage des Zeugen T. ist ebenfalls die Behauptung des Klägers widerlegt, dass die Zeugin M. in der Vergangenheit auch den Zeugen T. (unberechtigt) wegen eines arbeitsplatzbezogenen Konflikts einer sexuellen Belästigung beschuldigt habe, was bei Wahrunterstellung gegen die Glaubwürdigkeit der Zeugin M. sprechen würde.

Diesbezüglich hat sich ein Missverständnis aufgeklärt, dass sich vermutlich aus den nicht mangelfreien deutschen Sprachkenntnissen des Zeugen T. ergeben hat. Der Zeuge T. hat ausführlich zu Problemen mit der Zeugin M. berichtet, die entstanden seien, nachdem er sich geweigert habe, ihr bei ihren regelmäßig zu langsam ausgeführten Arbeiten weiterhin zu helfen. In diesem Zusammenhang sei es zu einem Konflikt gekommen, bei welchem die Zeugin M. ihrer gemeinsamen Vorgesetzten (Zeugin B.) auch gesagt habe, dass er die Zeugin M. „immer belästige“. Auf mehrfache ausdrückliche Nachfrage hat der Zeuge T. jedoch sehr deutlich und ohne jeden Zweifel erklärt, dass es hierbei nie um den Vorwurf einer sexuellen Belästigung gegangen sei.

Die Aussage des Zeugen S. war insoweit ergiebig, dass dieser sich daran erinnerte, dass der Kläger und die Zeugin M. an einer benachbarten Station irgendwie miteinander gekabbelt haben, sich die Zeugin hierdurch angegriffen gefühlt und er ihr geraten habe, sich wegen des Vorfalls zunächst nicht zu beschweren, sondern noch einmal mit dem Kläger zu reden. Zugleich konnte er sich daran erinnern, dass sich der Kläger und die Zeugin M. nach diesem Vorfall nach seinem Eindruck ignoriert haben, obwohl ihr Verhältnis vorher eher freundschaftlich gewesen sei. Damit ist aus Sicht der Berufungskammer die Behauptung des Klägers widerlegt, dass er mit der Zeugin M. in den streitgegenständlichen Monaten fast überhaupt nichts tun gehabt habe. Vielmehr ergibt sich aus der Zeugenaussage des Zeugen S. zumindest, dass es zu einem Zeitpunkt, nach welchem der Kläger und die Zeugin M. noch einen gewissen Zeitraum (sich ignorierend) gemeinsam gearbeitet haben, einen Vorfall gab, durch welchen sich die Zeugin angegriffen gefühlt hat und wegen welchem sie mit der Meisterin (Zeugin B.) sprechen wollte. Der Zeuge S. hat durch seine Aussage zwar nicht positiv bestätigt, dass er sich daran erinnern könne, dass der Kläger der Zeugin M., während sie neben ihm stand, durch den Nacken gestreichelt habe.

Aus der Aussage ergibt sich jedoch andererseits auch nicht entlastend für den Kläger, dass dies nicht geschehen ist. Der Zeuge hat, trotz Vorhalts seiner in der Befragungsniederschrift vom 29. Juni 2023 festgehaltenen Aussage zu diesem Vorfall, nicht gesagt, dass dieser sich nicht ereignet habe. Er hat lediglich gesagt, dass er sich nicht erinnern könne. Er könne sich zwar daran erinnern, dass er der Zeugin M. konkret geraten habe, der Meisterin einen konkreten Vorfall nicht zu melden, sondern erstmal mit dem Kläger zu reden, aber die Art des Vorfalls habe er vergessen. Dieses Vergessen hat er ausdrücklich damit begründet, dass ihm privat schwerwiegende Dinge passiert seien, er sich deswegen an fast nichts mehr erinnern könne und er zudem kein Interesse mehr daran habe, etwas mit dem Betrieb und den Menschen von damals zu tun zu haben. Zugleich wirkte er in äußerst auffälligem Maße unsicher oder verängstigt, die gesamte Berufungskammer hatte den sehr deutlichen Eindruck, dass er, aus welchem Grunde auch immer, nicht geneigt war, ausführlich auszusagen. Dennoch ergibt sich aus seiner

Aussage, auch ohne Erinnerung an die genaue Art des Vorfalls und an weitere Details, dass er sich sicher daran erinnert hat, dass es einen Vorfall gab, den die Zeugin M. als schwerwiegend empfand, es deswegen eine Befragung unter Anwesenheit der Meisterin (Zeugin B.) gab, er, auch wenn er sich heute an die Art des Vorfalles nicht mehr erinnere, damals wohl geschildert habe, woran er sich damals noch erinnert habe und er zum Abschluss ein Protokoll unterschrieben habe ohne sich hierbei durch Vertreter/innen der Beklagten bedrängt gefühlt zu haben. Auch wenn er sich nicht mehr erinnern konnte, ob er das Protokoll vor dem Unterschreiben auch durchgelesen habe, steht damit aufgrund seiner Zeugenaussage nach Überzeugung der Berufungskammer zumindest fest, dass es mindestens einen Vorfall zwischen dem Kläger und der Zeugin M. gab, über welchen er mit der Zeugin sprach, er ihr diesbezüglich einen Rat gab, zu welchem er befragt wurde und im Hinblick auf welchen er ein Protokoll unterschrieben hat. Damit ist die Zeugenaussage, insoweit ist dem Prozessbevollmächtigten des Klägers zuzustimmen, zwar unergiebig in Bezug auf den durch die Beklagte konkret behaupteten Vorfall im offenen Pausenraum (Streicheln durch den Nacken), sie ist jedoch ebenfalls nicht im Sinne eines Entlastungsbeweises geeignet, die diesbezügliche Aussage der Zeugin M. zu widerlegen. Denn bei diesem Vorfall könnte es sich ersichtlich um einen Vorfall handeln, an welchen sich der Zeuge S. angesichts des insgesamt äußerst eingeschränkten Erinnerungsvermögens heute nicht mehr erinnern kann. Zudem ergibt sich aus der Aussage, wie erläutert, dass die Behauptung des Klägers, die er auch im Rahmen seiner persönlichen Anhörung am 27. Januar 2026 wiederholt hat, dass es vor Juni 2023 keinerlei Konflikte mit der Zeugin M. gegeben habe, nicht der Wahrheit entspricht.

Die Aussage der glaubwürdigen Zeugin B. war durchgängig plausibel und in dem nach dem dreijährigen Zeitablauf zu erwartenden Maße detailliert. Die Aussage war jedoch unergiebig. Im Hinblick auf den Inhalt der Befragung der Zeugin K. am 29. Juni 2023 konnte die Zeugin, ohne es genau bestätigen zu können, nur Aussagen, dass diese die gegen den Kläger im Raum stehenden Vorwürfe „vorsichtig“ bestätigt habe. Gefragt nach dem Inhalt der Vorwürfe, die die Zeugin K. bestätigt haben soll, konnte sie sich jedoch nur ungenau und insbesondere nicht an den wesentlichen Umstand der Umarmung durch den Kläger erinnern. An den Inhalt der Befragung des Zeugen S. fehlten der Zeugin vollständig Erinnerungen.

Hierauf kommt es im Ergebnis jedoch ebenso wenig an, wie auf eine Befragung der Zeugin K. , welche unentschuldigt nicht zur Zeugenvernehmung am 06. März 2026 erschienen ist, nachdem sie in Bezug auf ihre erste beabsichtigte Vernehmung am 27. Januar 2026 mit Mail vom 25. Januar 2026 mitgeteilt hatte, das und aus welchen Gründen sie nicht erscheinen werde.

Denn im Ergebnis ist die Berufungskammer bereits aufgrund einer Gesamtwürdigung der Aussagen der Zeugin M. , des Zeugen T. sowie des Zeugen S. insgesamt von der Wahrheit der Aussage der Zeugin M. überzeugt. Während der Kläger durch seinen Prozessvortrag und den Inhalt seiner persönlichen Anhörung deutlich geäußert hat, dass die gesamten Vorwürfe gelogen und frei erfunden seien, er keinen näheren Kontakt zu der Zeugin M. gehabt habe und es zu keinerlei körperlichen Kontakten, nicht einmal zu einem Schütteln der Hände gekommen sei und er überzeugt sei, dass sich die Zeugin M. die Vorwürfe nur wegen seiner Meldung im Juni 2023 an den Vorgesetzten Al. ausgedacht habe, ergibt sich aus der Aussage des Zeugen S. , dass es bereits vor Juni 2023 einen wie auch immer gearteten Vorfall gegeben haben muss, der Kläger und die Zeugin M. also durchaus Kontakt miteinander hatten und aus der Aussage des Zeugen T. , dass die Zeugin M. schon vor Juni 2023 von solchen Vorfällen berichtet hat, wovon der Kläger aufgrund der Ansprache durch den Zeugen T. wusste. Dies beeinträchtigt die Glaubhaftigkeit der Einlassungen des Klägers und stützt die Glaubhaftigkeit der Aussage der Zeugin M. , sodass hierdurch letzte Zweifel der Berufungskammer, ob der Aussage der Zeugin M. , trotz des konsequenten Bestreitens des Klägers, Glauben zu schenken ist, ausgeräumt wurden. Hieran ändert sich im Ergebnis auch bei Wahrunterstellung der Behauptung des Klägers, dass die Zeugin K. tatsächlich keinen Vorfall beobachtet habe und das Protokoll ihrer Befragung trotz wahrheitswidrigen Inhalts nur auf gefühlten Druck unterschrieben habe, nichts. In diesem Fall würde es nur an einer weiteren den Kläger belastenden Aussage fehlen, es würde den Kläger angesichts der vorgenannten Erwägungen zu den Aussagen der vernommenen Zeugen nicht entscheidend entlasten. Daher war eine Fortsetzung der Beweisaufnahme zur Vernehmung der Zeugin K. entbehrlich.

b.

Einer vorangegangenen einschlägigen Abmahnung bedurfte es - wie regelmäßig in den Fällen einer fortgesetzten oder schwerwiegenden sexuellen Belästigung einer Kollegin oder eines Kollegen nicht (*vgl. BeckOGK/Günther, 1.7.2025, BGB § 626 Rn. 487 m.w.N.*) -, denn der Kläger konnte - nach objektiven Maßstäben - nicht davon ausgehen, die Beklagte werde die fortgesetzte sexuelle Belästigung einer Kollegin billigen bzw. nicht als ein den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Verhalten ansehen. Auch dem Kläger selber musste bewusst sein, dass er mit diesem Verhalten den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet. Daher ist die Prognose gerechtfertigt, dass der Ausspruch einer Abmahnung im Hinblick auf den zukünftig störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses als nicht erfolversprechend anzusehen ist. Vorliegend gilt dies insbesondere, da die dem Kläger bewiesenen Handlungen nicht nur als schwerwiegend

anzusehen sind, sondern die Berufungskammer darüber hinaus davon überzeugt ist, dass die Zeugin M. dem Kläger mehrfach deutlich signalisiert hat, dass sie sein Verhalten missbilligt. Die Berufungskammer ist davon überzeugt, dass sie dem Kläger spätestens bei dem letzten Mal, als er seinen Genitalbereich an ihrem oberen Gesäßbereich bzw. an ihren unteren Rückenbereich gedrückt hat, erklärt hat, dass sie dieses Verhalten respektlos findet und ihm sowohl nach der Umarmung von hinten im offenen Pausenbereich, wie auch nach dem durch den Nacken streicheln verbal deutlich signalisiert hat, dass sie von ihm nicht angefasst werden möchte. Nach keiner dieser Äußerungen hat der Kläger nach der Überzeugung der Berufungskammer seine belästigenden Handlungen eingestellt. Damit handelt es sich um eine fortgesetzte und schwerwiegende sexuelle Belästigung der Zeugin M., bei welcher der Kläger wissen musste, dass er den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet.

c.

Im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung ergibt sich, dass der Beklagten eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

aa.

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine dauerhafte Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen, auch wenn der Ausspruch einer vorherigen Abmahnung nach den zuvor genannten Grundsätzen grundsätzlich entbehrlich ist (*vgl. im Einzelnen LAG Bremen, Urteil vom 10.02.2026 – 1 SLa 75/25 – Rn. 39ff.*). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist 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.

bb.

Den Kläger trifft vorliegend ein erhebliches Verschulden hinsichtlich seiner bewusst und trotz deutlicher Ablehnung der Zeugin M. begangenen Pflichtverletzungen. Dies ist erheblich zulasten des Klägers zu berücksichtigen. Zugunsten des Klägers ist kein

überdurchschnittlich langer Zeitraum des störungsfreien Bestandes des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Denn zum Zeitpunkt des Beginns der belästigenden Handlungen bestand das am 1. Januar 2022 begonnene Arbeitsverhältnis erst ungefähr ein Jahr. Die nach unbestrittenem Vortrag des Klägers zuvor störungsfrei verlaufenden Zeiten der Tätigkeit des Klägers im Betrieb der Beklagten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung (April 2016 bis Oktober 2019 sowie Mai bis Dezember 2021) sind wegen der fehlenden beidseitigen Vertragspflichten nicht gleich zu gewichten und ebenfalls zumindest nicht überdurchschnittlich lang. Der Kläger hat sich mithin insgesamt nicht schon in einem überdurchschnittlich lang andauernden Arbeitsverhältnis störungsfrei im Betrieb bewährt (*vgl. zu der Bedeutung einer überdurchschnittlich langen störungsfreien Bewährung im Einzelnen: BAG, Urteil vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09- Rn. 16 ff.*). Vor dem Hintergrund seines Lebensalters (geb. am ... 1989) sind auch keine - besonderen - Schwierigkeiten des Klägers auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten. Unabhängig davon, ob der Kläger neben seiner Ehefrau zwei oder drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist, ist dies zwar wesentlich zu seinen Gunsten zu berücksichtigen, kann das Beendigungsinteresse der Beklagten angesichts der Schwere der Pflichtverletzungen jedoch nicht überwiegen. Die Kammer teilt im Ergebnis die Gesamteinschätzung der Beklagten, dass der Kläger durch sein Verhalten gezeigt hat, dass für die Zukunft die Prognose gerechtfertigt ist, dass er auch in zukünftigen Situationen die Persönlichkeitsrechte von Kolleginnen oder Kollegen nicht ausreichend wahren wird und das Vertrauen in seine Integrität nicht unerheblich beschädigt ist. Zugunsten des Beendigungsinteresses der Beklagten ist zudem die Verpflichtung der Beklagten gemäß § 12 Abs. 3 AGG zu berücksichtigen, dass sie die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen von Kolleginnen und Kollegen ergreifen muss, um insbesondere sexuelle Belästigungen im Sinne von § 3 Abs. 4 AGG in ihrem Betrieb zu verhindern. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der Schwere der Pflichtverletzung, des Verschuldens des Klägers und der kurzen Dauer der Betriebszugehörigkeit ergibt sich damit insgesamt, dass der Beklagten wegen des objektiv begründeten Vertrauensverlustes zumindest eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.

IV.

Aufgrund des Unterliegens des Klägers mit seinem gegen die ordentliche Kündigung vom 27. Februar 2024 gerichteten Kündigungsschutzantrag hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 31. März 2024 sein Ende gefunden. Der ausdrücklich nur für den Fall des Obsiegens mit seinem Antrag zu 1. geltend gemachte vorläufige Weiterbeschäftigungsanspruch ist folglich nicht zur Entscheidung angefallen.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da der Rechtsfrage, ob eine Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam ist, wenn sich ein Arbeitgeber bei dem beabsichtigten Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung, bei welcher es ihm im Rahmen der Interessenabwägung auf die Sozialdaten des Arbeitnehmers ankommt, darauf beschränkt, seinem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung gemäß § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG im Hinblick auf bestehende Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers die steuerrechtlichen Kinderfreibeträge mitzuteilen, obwohl ihm, ohne sichere Kenntnis hiervon zu haben, Anhaltspunkte dafür bekannt sind, dass der Arbeitnehmer gegenüber weiteren Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist, grundsätzliche Bedeutung zukommt. Zudem kommt angesichts der in der Literatur geäußerten Kritik der Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung zu, ob weiterhin der Auffassung zu folgen ist, dass das Unterlassen der Angabe von genauen „Sozialdaten“ bei der Betriebsratsanhörung vor einer verhaltensbedingten Kündigung nur dann entbehrlich ist, wenn es dem Arbeitgeber auf die genauen Sozialdaten ersichtlich nicht ankommt und der Betriebsrat jedenfalls die ungefähren Daten ohnehin kennt (*vgl. nur BAG, Urteil vom 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 13 – 15 m.w.N. sowie KR-Rinck 14. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 74*) oder ob eine objektiv teleologische Bestimmung vorzunehmen ist (*vgl. so: GK-BetrVG/Raab 12 Aufl. § 102 Rn. 65*).