



## Landesarbeitsgericht Bremen

**1 SLa 75/25**  
7 Ca 7369/24

Verkündet am 10.02.2026

**Im Namen des Volkes!**

*Justizangestellte als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle*

### **Urteil**

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungsbeklagter –

Prozessbevollmächtigte:

**g e g e n**

– Beklagte und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie die ehrenamtlichen Richter und für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 15. Juli 2025 – 7 Ca 7369/24 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

### 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 den Kläger 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 fristlosen Kündigung sowie über einen Weiterbeschäftigungsanspruch.

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 ... 1965 geborene Kläger ist geschieden, hat ein Kind und ist seit dem 24. Februar 1997 bei der Beklagten, zuletzt als Projektkoordinator im Bereich PP/M-B mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 7.055,22 €, beschäftigt. Der Kläger hat einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen und befindet sich seit dem 01. Februar 2024 in der Aktivphase der Altersteilzeit, welche am 31. Januar 2027 enden wird. Der Kläger ist aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ordentlich unkündbar.

Der Kläger sowie u.a. die ungefähr 34 Jahre jüngere Praktikantin Frau Ö. nahmen ab dem 05. November 2024 an einem zweitägigen Teamevent (Gesundheitstage) in einem Seminarhotel in Aurich teil. Insgesamt nahmen an diesem Teamevent ungefähr 10 Personen teil. Nach dem Tagesprogramm gingen die Seminarteilnehmer um ca. 18:00 Uhr zum Abendessen im Hotel. Der Kläger trank im Hotel mindestens zwei Biere. Um ungefähr 22:00 Uhr beschlossen der Kläger, die Praktikantin Frau Ö. sowie die weiteren Seminarteilnehmer L. S., B. W. und F. B., den Abend mit einer Kneipentour fortzusetzen und besuchten im Folgenden bis ungefähr 0:00 Uhr zwei Kneipen, in denen der Kläger unstreitig zumindest ein weiteres Bier trank. Beim Verlassen der letzten Kneipe bestand eine ausgelassene und heitere Stimmung. Auf der Rückfahrt zum Hotel hörten die Teilnehmer im Auto laute Musik und sangen mit. Unerwartet wurde das Fahrzeug einer allgemeinen Polizeikontrolle unterzogen. Herr F. B., der Fahrer des PKW, der kein Alkohol getrunken hatte, musste seinen Führerschein vorzeigen. Frau Ö. nahm mit ihrem Smartphone ein Video von der Kontrolle auf. Beim Aussteigen aus dem Auto vor dem Hotel drohte die Autotür auf der Ausstiegsseite des Klägers zuzufallen. Frau Ö. trat an die Autotür und hielt die Tür auf, damit diese nicht wieder zufallen konnte. Sie stand dabei direkt vor der geöffneten Tür. Beim Aussteigen legte der Kläger seine Hand auf die Schulter von Frau Ö.. Dabei kam der Kläger Frau Ö. nah, sie drückte den Kläger weg, woraufhin der Kläger äußerte: „Oh, ich wollte Dir nicht zu nahekommen“. Nach dem Verlassen des Wagens standen alle im Kreis und werteten den gemeinsamen Abend aus. In diese Stimmung hinein zeigte Frau Ö. das von ihr von der Polizeikontrolle aufgenommene Video. Während sie der Gruppe das Video zeigte, schlug ihr der Kläger mit Schwung auf die linke Seite ihres Gesäßes. Die anderen Gruppenmitglieder haben den Schlag nicht

gesehen, bekamen aber die Reaktion von Frau Ö. mit, die den Kläger direkt hierauf ansprach, in dem sie sinngemäß etwas sagte wie: „Hast Du mir gerade auf den Arsch geklatscht?“, „Das geht ja gar nicht, das hätte jetzt nicht sein müssen“. Der Kläger reagierte unmittelbar und sagte zumindest sinngemäß: „Oh, das war unangebracht“. Nach der Erinnerung des anwesenden Herrn B. und nach dem Vortrag der Beklagten, entschuldigte der Kläger sich zudem unmittelbar bei Frau Ö. . Frau Ö. zog sich hierauf auf ihr Hotelzimmer zurück. Der Freund von Frau Ö. holte diese am kommenden Morgen aus Aurich ab, Frau Ö. nahm nicht weiter an dem Teamevent teil. Beim Frühstück äußerte der Kläger gegenüber seinem Vorgesetzten, Herrn B1. sowie gegenüber Herrn B. , dass er „Scheiße“ gebaut habe und sich bei Frau Ö. persönlich entschuldigen wolle, weswegen er darum bitte, persönlich mit ihr reden zu dürfen. Dies war aufgrund der Abreise der Frau Ö. nicht möglich. Der Kläger sandte Frau Ö. noch am selben Tag eine Nachricht per WhatsApp, in welcher er Frau Ö. u.a. schrieb, dass es ihm wirklich sehr leid tue, was er gestern, einfach aus einer guten Laune heraus, gemacht habe. Wegen des genauen Wortlauts der Nachricht wird auf Bl. 330 d. ArbG-Akte verwiesen.

Am 11. November 2024 befragte die Beklagte Frau Ö. zu dem Vorfall. Wegen des Inhalts der Befragung wird auf die Befragungsniederschrift, Bl. 99 - 105 d. ArbG-Akte Bezug genommen. Zwischen dem 12. und dem 15. November 2024 hörte die Beklagte die Mitarbeiter B. W. , L. S. , F. B. und M. B1. zu dem Vorfall an. Wegen des Inhalts der Befragungen wird auf die Befragungsniederschriften, Bl. 106 – 117 d. ArbG-Akten Bezug genommen. Ebenfalls am 15. November 2024 hörte die Beklagte den Kläger zu dem Vorfall an. Wegen des Inhalts der Befragung wird auf die Befragungsniederschrift, Bl. 118 – 121 d. ArbG-Akte Bezug genommen. Nach ergänzenden telefonischen Anhörungen der Mitarbeiter Herrn S. , Herrn W. und Herrn B. sowie von Frau Ö. hörte die Beklagte den Kläger am 27. November 2024 erneut an. Wegen des Inhalts der Befragung wird auf die Befragungsniederschrift, Bl. 122 – 127 d. ArbG-Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 27. November 2024 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers an (Bl. 227 - 293 d. ArbG-Akte). Dieser äußerte am 02. Dezember 2024 Bedenken und erklärte u.a., dass als milderer Mittel eine Versetzung des Klägers in einen anderen Bereich, z.B. zur Standortplanung in Halle 9 oder Halle 93 in Betracht käme (Bl. 294 d. ArbG-Akte).

Mit Schreiben vom 03. Dezember 2024, dem Kläger am 03. Dezember 2024 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos (Bl. 10 d. ArbG-Akte).

Mit seiner Klage vom 18. Dezember 2024, am Arbeitsgericht eingegangen am selben Tage und der Beklagten zugestellt am 02. Januar 2025, hat sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung gewendet und seine vorläufige Weiterbeschäftigung begehrt.

**Der Kläger** hat behauptet, er habe Frau Ö. durch den Schlag auf das Gesäß nicht willentlich sexuell belästigen wollen. Er habe an dem Abend in erheblichem Umfang Alkohol konsumiert und bereits im Hotel nach seiner Erinnerung zwei bis drei Bier und vier bis fünf Gläser Wein und in den besuchten Kneipen noch einige Biere getrunken. Am Ende des Abends habe er eine erhebliche Blutalkoholkonzentration gehabt, weswegen seine Reaktions- und Koordinationsfähigkeit stark eingeschränkt gewesen sei. Beim Aussteigen aus dem Auto habe er den Eindruck gehabt, Frau Ö. habe ihm aus dem Auto helfen wollen und er habe nur diese angebotene Hilfe angenommen und sich beim Aussteigen an der Schulter von Frau Ö. abgestützt. Durch die Reaktion von Frau Ö. habe er gemerkt, dass sie mit der Nähe nicht einverstanden gewesen sei. Bei der folgenden Auswertung des Abends vor dem Hotel habe er aufgrund der noch nachwirkenden Partystimmung im Auto und die gut verlaufene Polizeikontrolle ein Hochgefühl empfunden. In dieser Stimmung habe er sich durch das von Frau Ö. gezeigte Video der Polizeikontrolle veranlassen lassen, zum Ausdruck seiner Anerkennung und Überraschung seine Hand mit gestrecktem Arm mit Schwung von unten nach oben in die Richtung von Frau Ö. zu bewegen und dabei wohl ihr Gesäß getroffen. Aufgrund des Alkoholkonsums sei er sich der Tragweite seiner Handlung nicht bewusst gewesen. Ihm sei nicht bewusst gewesen, dass sein Verhalten anstößig und unangemessen gewesen sei, sodass er sich in dieser Situation, nach seiner Erinnerung, auch nicht sofort entschuldigt habe. Auch im Übrigen könne sich der Kläger nicht an alle Einzelheiten des Abends erinnern. Im Ergebnis liege daher keine erhebliche Pflichtverletzung des Klägers vor. Jedenfalls sei eine außerordentliche Kündigung unverhältnismäßig. Die Einhaltung der Frist des §§ 626 Abs. 2 BGB sowie die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates werde bestritten.

**Der Kläger** hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung vom 03.12.2024 mit sofortiger Wirkung beendet ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als Projektkoordinator im Bereich PP/M-B entsprechend dem Altersteilzeitvertrag vom 01.04.2022 bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens weiterzubeschäftigen.

**Die Beklagte** hat behauptet, der Kläger habe in einer der Kneipen bereits die Taille von Frau Ö. berührt, als er ihr etwas sagen wollte und in der Kneipe „Z. H.“ sei er auf Frau

Ö. zugekommen, als die Gruppe dort im Eingangsbereich stand und habe ihr mit beiden Händen in den Arm gegriffen, den sie vor ihrem Körper gehalten habe. Beim Aussteigen aus dem Auto vor dem Hotel sei der Kläger Frau Ö. so nahegekommen, dass die Nasen des Klägers sowie der Frau Ö. nur noch ungefähr 15 cm voneinander entfernt gewesen seien. Der Schlag auf ihr Gesäß sei ungefähr eine Minute später erfolgt, obwohl der Kläger ihr in Folge seines vorangegangenen „Zunahekommens“ signalisiert habe, er habe seine vorangegangene Grenzüberschreitung begriffen. Die Berührung ihres Gesäßes sei ohne ihr Einverständnis erfolgt, vielmehr sei sie sichtlich erschrocken darüber gewesen, habe sich bedrängt und „angeekelt“ gefühlt. Frau Ö. habe die ganze nachfolgende Nacht nicht geschlafen, sondern viel geweint. Den Kläger habe sie nicht mehr sehen wollen, weswegen sie am kommenden Tag nicht mehr am Teamevent habe teilnehmen wollen. Sie habe nach dem Schlag auf ihr Gesäß noch zwei Tage lang ein Kribbeln gespürt, anfangs real und sodann aus mentalen Gründen. Im Folgenden habe sie überlegt, ihr Praktikum abubrechen, da sie Angst gehabt habe, den Kläger sehen zu müssen. Der Kläger sei an dem Abend nicht so stark alkoholisiert gewesen, dass er Ausfallerscheinungen aufgewiesen habe. Er habe im Hotel keinen Wein konsumiert, dies habe keiner der befragten Mitarbeiter bestätigt.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat der Klage mit Urteil vom 15. Juli 2025 stattgegeben. Es fehle an einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Zwar sei ein an sich wichtiger Grund gegeben, da der Schlag des Klägers auf das Gesäß von Frau Ö. als sexuelle Belästigung zu werten sei. Ein Schlag auf das Gesäß stelle grundsätzlich eine sexualisierte Handlung dar. Es handele sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre der betroffenen Person, die nach allgemeiner Auffassung eine sexuelle Färbung besitze. In der Regel würde ein Mensch von Dritten an dieser Stelle nicht bzw. nicht absichtlich berührt werden wollen. Dabei komme es nicht darauf an, ob der Kläger eine sexuelle Motivation verfolgt habe. Es genüge, dass Frau Ö. das Verhalten als sexuell motiviert habe verstehen können. Die Kündigung sei jedoch im konkreten Einzelfall unter Abwägung der beidseitigen Interessen unverhältnismäßig. Es sei der Beklagten zuzumuten gewesen, zunächst eine Abmahnung auszusprechen. Es sei zu erwarten, dass der Kläger sein Verhalten in Zukunft nach Ausspruch einer Abmahnung ändern werde. Zu Gunsten des Klägers sei seine Äußerung nach dem Vorfall und seine Entschuldigung am nächsten Tag gegenüber Frau Ö. zu werten. Dies zeige, dass er erkannt hat, sich nicht richtig verhalten zu haben. Des Weiteren sei der zuvor störungsfreie Verlauf des Arbeitsverhältnisses über 27 Jahre zu Gunsten des Klägers zu berücksichtigen. Die Pflichtverletzung sei zudem nicht so schwerwiegend, dass aus diesem Grund der vorherige Ausspruch einer Abmahnung entbehrlich gewesen sei.

Gegen dieses Urteil, dass der Beklagten am 28. Juli 2025 zugestellt wurde (Bl. 378 d. ArbG-Akte), hat sie mit Schriftsatz vom 13. August 2025, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1-2 der Akte), Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28. Oktober 2025, mit Schriftsatz vom 27. Oktober 2025, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 120 – 128 d. A.), begründet.

**Die Beklagte** hält das arbeitsgerichtliche Urteil für fehlerhaft. Die ausgesprochene Kündigung sei verhältnismäßig. Es handele sich um ein so schwerwiegendes Fehlverhalten, dass der Ausspruch einer vorherigen Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichtes sei bei der Frage der Entbehrlichkeit einer Abmahnung klar zwischen den Kriterien der „Wiederholungsgefahr“ sowie der „Erheblichkeit der Pflichtverletzung“ zu unterscheiden. Auf die Frage der Wiederholungsgefahr nach dem hypothetischen Ausspruch einer Abmahnung komme es nach dieser Rechtsprechung nicht an, wenn bereits das Gewicht der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass die Basis für eine weitere Zusammenarbeit irreparabel entfällt. Bei dieser Frage seien ausschließlich die Schwere der Pflichtverletzung selber, nicht aber sonstige Umstände, wie etwa ein bislang unbelastetes Arbeitsverhältnis mit zu berücksichtigen. Diesbezüglich verweist die Beklagte auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. Mai 2021 – 2 AZR 596/20 -. Diese Rechtsgrundsätze habe das Arbeitsgericht missachtet. Vorliegend habe es sich bei der ungewünschten Berührung des Gesäßes um eine schwerwiegende sexuelle Belästigung und um eine schwerwiegende Grenzüberschreitung gehandelt. Zulasten des Klägers müsse gewertet werden, dass der Kläger gegenüber Frau Ö. als Praktikantin in einer faktischen Vorgesetztenfunktion gewesen sei, dass Frau Ö. den Kläger unmittelbar vor dem Vorfall signalisiert hat, dass er ihr nicht zu nahekommen solle und dass der Kläger angesichts des Altersunterschiedes von 34 Jahren ohnehin nicht habe davon ausgehen dürfen, dass Frau Ö. mit einer Annäherung einverstanden sein könnte. Ihm müsse gerade aufgrund des Altersunterschiedes bereits im Zeitpunkt der Handlung klar gewesen sein, dass es sich um eine sexuelle Belästigung und nicht „lediglich“ um einen misslungenen und grenzüberschreitenden, von Fehleinschätzungen im Hinblick auf die mögliche Anbahnung einer einvernehmlichen Beziehung getragenen, Annäherungsversuch gehandelt hat. Im Ergebnis handele es sich um einen solch schwerwiegenden Fall von Ausübung „sexueller Macht“, dass der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar sei. Gerade außerhalb des geschützten Betriebsgeländes und außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit wäre es Aufgabe des deutlich älteren stammeschäftigten Klägers gewesen, die junge weibliche Praktikantin vor Übergriffen zu schützen und nicht selber einen Übergriff zu begehen. Im Rahmen der Interessenabwägung seien zudem die nicht nur kurzfristigen erheblichen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Geschädigten

Frau Ö. zu berücksichtigen. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden „Me-Too“-Debatte sei nicht zu vermitteln, dass das Arbeitsgericht vorliegend den bewussten Eingriff eines deutlich älteren Beschäftigten in die sexuelle Integrität einer jungen Frau ersichtlich als weniger schwerwiegend bewertet, als die Arbeitsgerichte üblicherweise Diebstähle und andere Vermögensdelikte bewerten.

**Die Beklagte beantragt:**

**Das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven (7 Ca 7369/24) – verkündet am 15.07.2025 – wird aufgehoben und die Klage insgesamt abgewiesen.**

**Der Kläger beantragt,**

**die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Bremen-Bremerhaven vom 15.07.2025, 7 Ca 7369/24, wird zurückgewiesen.**

**Der Kläger** verteidigt das erstinstanzliche Urteil. An die Situation beim Aussteigen aus dem Auto könne er sich jedenfalls nicht erinnern. Er bestreite, dass Frau Ö. ihm in dieser Situation signalisiert habe, dass er sich ihr nicht nähern solle. Die Kündigung sei jedenfalls unverhältnismäßig. Die Beklagte hätte den Kläger innerhalb des großen Betriebes, wie vom Betriebsrat vorgeschlagen z.B. zur Standortplanung in Halle 9 oder Halle 93 versetzen können, um einen weiteren Kontakt zu Frau Ö. zu verhindern. Das Arbeitsgericht habe richtigerweise erkannt, dass der vorherige Ausspruch einer Abmahnung nicht entbehrlich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat den Tatbestand des Urteils vom 15. Juli 2025 durch Tatbestandsberichtigungsbeschluss vom 17. September 2025 berichtigt (Bl. 412 – 414 d. ArbG-Akte). 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 ist gem. § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft. Sie ist im Sinne der §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

**B.**

Die Berufung ist unbegründet. Die zulässige Klage ist begründet.

**I.**

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die außerordentliche Kündigung vom 03. Dezember 2024 nicht beendet.

**1.**

Die Kündigung ist nicht wegen der Wirksamkeitsfiktion des § 13 Abs. 3 i.V.m. § 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) wirksam. Denn die Kündigungsschutzklage des Klägers ist am 18. Dezember 2024 formgemäß beim Arbeitsgericht Bremen - Bremerhaven eingegangen und wurde der Beklagten am 02. Januar 2025 zugestellt. Damit wurde die Kündigungsschutzklage der Beklagten i.S.d. § 167 ZPO demnächst nach Klageeinreichung zugestellt. Daher gilt die Klage gemäß § 167 ZPO als am 18. Dezember 2024 erhoben. Mithin ist die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG angesichts des Zugangs der Kündigung beim Kläger am 03. Dezember 2024 gewahrt.

**2.**

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann nicht festgestellt werden. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass ein an sich wichtiger Grund gegeben, die Kündigung jedoch unter Abwägung der beidseitigen Interessen unverhältnismäßig ist. Als Reaktion der Beklagten auf das Fehlverhalten des Klägers hätte der Ausspruch einer Abmahnung ausgereicht.

**a.**

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei der Prüfung, ob eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist, zunächst zu fragen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne beson-

dere Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund darzustellen. Als wichtiger Grund kann neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten „an sich“ geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (*BAG, Urteil vom 31.07.2014 - 2 AZR 505/13 - Rn. 40; BAG, Urteil vom 08.05.2014 - 2 AZR 249/13 - Rn. 19*). Sodann sind die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, die gegenseitigen Interessen abzuwägen und alle vernünftigen in Betracht kommenden Umstände vollständig unter Berücksichtigung der konkret berührten Interessen widerspruchsfrei zu berücksichtigen (*vgl. nur BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 651/13 - m. w. N.*). Das Gesetz kennt folglich keine „absoluten“ Kündigungsgründe. Vielmehr ist jeder Einzelfall gesondert zu beurteilen (*BAG, Urteil vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 – Rn. 16*). Die Interessenabwägung im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB hat bei Vorliegen einer Vertragspflichtverletzung u.a. zum Gegenstand, ob dem Kündigenden eine mildere Reaktion als eine fristlose Kündigung, also insbesondere eine Abmahnung oder fristgerechte Kündigung zumutbar war. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen regelmäßig eine Abmahnung voraus. 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. 24, 32ff.*). 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. 32ff.*). Des Ausspruchs einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (*vgl. nur BAG, Urteil vom BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 37; 20.05.2021 – 2 AZR 596/20 – Rn. 27*). Liegt nur eine dieser Fallgruppen vor, kann Ergebnis der Interessenabwägung grundsätzlich nicht sein, den Kündigenden auf eine Abmahnung als milderes Mittel zu verweisen. Die zweite Fallgruppe betrifft ausschließlich das Gewicht der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzung, die für sich schon die Basis für eine weitere Zusammenarbeit irreparabel entfallen lässt. Dieses bemisst sich unabhängig von einer Wiederholungsgefahr. Die Schwere einer Pflichtverletzung kann zwar nur anhand der sie beeinflussenden Umstände des Einzelfalles beurteilt werden, diese müssen aber die

Pflichtwidrigkeit selbst oder die Umstände ihrer Begehung betreffen. Dazu gehören etwa ihre Art, ihr Ausmaß, ihre Folgen, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers sowie die Situation bzw. das „Klima“, in der bzw. in dem sie sich ereignete. Sonstige Umstände, die Gegenstand der weiteren Interessenabwägung sein können, wie etwa ein bislang unbelastetes Arbeitsverhältnis, haben bei der Prüfung der Schwere der Pflichtverletzung außer Betracht zu bleiben (*BAG, Urteil vom 20.05.2021 a.a.O. Rn. 27*). Dies gilt umgekehrt ebenso für ein nachfolgendes wahrheitswidriges Bestreiten, das für sich genommen ebenfalls nichts über die Schwere der begangenen Pflichtverletzung besagt (*BAG, Urteil vom 20.05.2021 a.a.O. Rn. 27 sowie BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 52ff.*). Selbst bei als schwer zu bewertenden Pflichtverletzungen, bei welchen wegen der erheblichen Belastung des Vertrauensverhältnisses, nach den vorgenannten Grundsätzen der vorherige Ausspruch einer Abmahnung entbehrlich sein könnte, sind jedoch im Rahmen der weiteren Interessenabwägung sämtliche beidseitigen Interessen, insbesondere das Gewicht und die Auswirkungen der Vertragspflichtverletzung - etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen - , der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf zu berücksichtigen (*vgl. BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 34*). Besonderes Gewicht zugunsten des Arbeitnehmers ist dabei einer langjährigen beanstandungsfreien Tätigkeit und einer etwaigen Einmaligkeit der Pflichtverletzung zuzumessen (*BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 46, 48*). Denn je länger eine Vertragsbeziehung ungestört bestanden hat, desto eher kann die Prognose berechtigt sein, dass der dadurch erarbeitete Vorrat an Vertrauen durch einen erstmaligen Vorfall nicht so vollständig aufgezehrt wird, dass der Arbeitgeberin die weitere Beschäftigung unzumutbar wird. Das von einem Arbeitnehmer in einer langen Beschäftigungszeit durch untadelige Aufgabenerfüllung objektiv erworbene Maß an Vertrauen schlägt regelmäßig hoch zu Buche. (*BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 47, 50*). Insgesamt kann eine außerordentliche fristlose Kündigung im Falle eines langjährig störungsfrei bestehenden Arbeitsverhältnisses und einer einmaligen Pflichtverletzung, die einen an sich wichtigen Grund zur Kündigung darstellt, nur dann wirksam sein, wenn der Arbeitgeberin auch unter Berücksichtigung des durch langjährige pflichtgemäße Tätigkeit erworbenen Vorrats an Vertrauen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, weil das Vertrauen in die künftige Vertragstreue bei Zugrundelegung eines objektiven Maßstabes derart erschüttert ist, dass dessen vollständige Wiederherstellung und ein künftig erneut störungsfreies Miteinander nicht zu erwarten ist (*vgl. BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 50*).

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 iSv. § 626 Abs. 1 BGB 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.*). Ein Schlag auf das Gesäß stellt eine sexualisierte Handlung im vorgenannten Sinn dar. Es handelt sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre des anderen Teils, die nach allgemeiner Auffassung eine sexuelle Färbung besitzt, weswegen ein solcher Schlag mit der absichtlichen Berührung eines sekundären Geschlechtsmerkmals gleichzusetzen ist, obwohl das Gesäß biologisch nicht zu den Geschlechtsmerkmalen einer Frau gehört (*so im Ergebnis auch: LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.02.2024 – 7 TaBV 67/23 - Rn. 65*). Nimmt ein Arbeitnehmer die unerwünschte sexuelle Handlung außerhalb des Betriebs in seiner Freizeit gegenüber einer Kollegin vor, liegt eine an sich zur (außerordentlichen) Kündigung berechtigende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB vor, wenn das außerdienstliche Verhalten negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Denn der Arbeitnehmer ist auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen (*LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.12.2024 – 5 SLa 35/24 – Rn. 75; ausführlich: ArbG Rheine, Urteil vom 22.01.2024 – 2 Ca 1256/23 Rn. 96 sowie BAG, Urteil vom 27.01.2011 - 2 AZR 825/09 - Rn. 31 m.w.N.*).

**b.**

Unter Zugrundelegung der vorgenannten Grundsätze hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt, dass der Schlag des Klägers auf die linke Gesäßhälfte der Frau Ö. als sexuelle Belästigung zu bewerten ist, welcher einen an sich wichtigen Grund im Sinne des §§ 626 Abs. 1 BGB darstellt, im Rahmen der vorzunehmenden Abwägung der beiderseitigen Interessen jedoch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles davon auszugehen ist, dass der Beklagten mit dem Ausspruch einer Abmahnung ein milderes Mittel als eine Kündigung zur Verfügung gestanden hat, um die Grundlage für eine zumutbare und künftig störungsfreie Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

**aa.**

Durch den Schlag auf die linke Gesäßhälfte der Frau Ö. hat der Kläger Frau Ö. sexuell belästigt und damit seine ihm gegenüber der Beklagten obliegende Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB verletzt. Dies gilt obwohl die Handlung des Klägers nicht am Arbeitsplatz und nicht während einer betrieblichen Veranstaltung und damit in der Freizeit des Klägers erfolgt ist. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat sich ein Teil der an dem Teamevent in Aurich teilnehmenden Personen um ungefähr 22:00 Uhr entschieden, noch weitere Kneipen zu besuchen. Damit handelt es sich um eine private Unternehmung nach Abschluss des betrieblich organisierten Teamevents. Dies ist im Ergebnis jedoch unerheblich. Zwar steht das Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich grundsätzlich außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers. Vorliegend hat sich das Verhalten des Klägers jedoch konkret auf den betrieblichen Bereich ausgewirkt und dort zu Störungen geführt. Dies ergibt sich bereits daraus, dass Frau Ö. als Praktikantin im Team des Klägers tätig war, ausschließlich mit dem Kläger und weiteren Kollegen Kneipen besucht hat und nach dem Wochenende wieder gemeinsam mit dem Kläger hätte arbeiten müssen.

**bb.**

Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung erweist sich mangels einer vorangegangenen einschlägigen Abmahnung jedoch als unverhältnismäßig. Es kann weder festgestellt werden, dass eine Abmahnung nicht als erfolgversprechend angesehen werden kann noch handelt es sich um einen derart schweren Pflichtverstoß des Klägers, dass selbst deren erstmalige Hinnahme der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Kläger erkennbar - ausgeschlossen ist.

**aaa.**

Es ist nicht erkennbar, dass der Kläger sein Verhalten in Zukunft nach Ausspruch einer Abmahnung nicht ändern wird. Bei dem Schlag auf die linke Gesäßhälfte der Frau Ö. handelte es sich unzweifelhaft um ein steuerbares Verhalten des Klägers. Bei steuerbarem Verhalten ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Berufungskammer folgt, grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten des Arbeitnehmers schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann (*vgl. nur: BAG, Urteil vom 20.05.2021 - 2 AZR 596/20 - Rn. 28 m.w.N.*), mithin ist eine Abmahnung, soweit noch keine solche im einschlägigen Bereich vorliegt, regelmäßig geeignet, eine Wiederholung gleichartigen Fehlverhaltens für die Zukunft auszuschließen. Vorliegend gibt es im Verhalten des Klägers keine Anhaltspunkte dafür, dass er bei konkretem Hinweis auf sein Fehlverhalten und Warnung vor kündigungsrechtlichen Konsequenzen im Wiederholungsfall erneut in vergleichbarer Weise gegen seine Rücksichtnahmepflicht gegenüber der Beklagten verstoßen hätte. Die Berufungskammer geht vielmehr davon aus, dass der Kläger sein Verhalten bereut, was gegen das Vorliegen einer Wiederholungsfahr spricht. Insoweit folgt die Berufungskammer vollständig den zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts unter Ziffer II. 3. a. seiner Entscheidungsgründe und stellt dies hiermit gem. § 69 Abs. 2 ArbGG fest. Hervorzuheben ist, dass der Kläger sich zwar selber nicht an eine unmittelbare ausdrückliche Entschuldigung gegenüber Frau Ö. am Abend des Vorfalls erinnern kann, die Beklagte das Vorbringen einer solchen Entschuldigung entsprechend der außergerichtlichen Zeugenaussagen der Herren B. und S. jedoch ausdrücklich zum Gegenstand ihres Tatsachenvortrages gemacht hat (Bl. 92 d. ArbG-Akte), welcher durch den Kläger nicht bestritten wurde. Damit ist der rechtlichen Würdigung der unstrittige Sachverhalt zugrunde zu legen, dass sich der Kläger unmittelbar nach dem Schlag auf die linke Gesäßhälfte der Frau Ö. und deren verärgelter Reaktion mit den sinngemäßen Worten: „Oh, das war unangebracht“ und „Oh, entschuldige, dass hätte ich jetzt nicht tun sollen“ entschuldigt hat, am nächsten Morgen gegenüber seinem Vorgesetzten seine weitere Entschuldigungsabsicht kundgetan und sich noch am nächsten Tag per WhatsApp erneut bei Frau Ö. entschuldigt hat. Aus der Unmittelbarkeit der Entschuldigungen ergibt sich für die Berufungskammer, dass die Reue nicht vorgespielt ist. Auch im Übrigen sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Kläger nach dem Erhalt einer Abmahnung und einer über siebenundzwanzigjährigen Beschäftigungszeit ohne vergleichbare Vorfälle durch eine Abmahnung nicht hinreichend gewarnt und in seinem Verhalten beeinflussbar gewesen sein könnte.

**bbb.**

Schließlich war eine auf die konkrete Handlung bezogene Abmahnung des Klägers im vorliegenden Fall auch nicht deshalb entbehrlich, weil hier eine so schwere Pflichtverletzung vorlag, dass selbst deren erstmalige Hinnahme der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Kläger erkennbar - ausgeschlossen war. Diese Fallgruppe betrifft wie bereits dargelegt ausschließlich das Gewicht der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzung, die für sich schon die Basis für eine weitere Zusammenarbeit irreparabel entfallen lässt. Dieses Gewicht bemisst sich unabhängig von einer nicht gegebenen Wiederholungsfahr. Die Schwere einer Pflichtverletzung kann nur anhand der sie beeinflussenden Umstände des Einzelfalls beurteilt werden, diese müssen die Pflichtwidrigkeit selbst oder die Umstände ihrer Begehung betreffen. Dazu gehören etwa ihre Art und ihr Ausmaß, ihre Folgen, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers sowie die Situation bzw. das "Klima", in der bzw. in dem sie sich ereignete (*vgl. nur: BAG, Urteil vom 20.05.2021 - 2 AZR 596/20 – Rn. 27*). Für eine nicht hinnehmbare und durch den Kläger erkennbare Schwere der Pflichtverletzung im vorgenannten Sinn spricht, dass sich aus dem Vortrag der Parteien keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Kläger aufgrund des vorherigen Verhaltens der Frau Ö. davon ausgehen konnte, dass diese Interesse an einer wie auch immer gearteten Annäherung durch den Kläger gehabt haben könnte. Hierfür spielt der durch die Beklagte geltend gemachte Altersunterschied keine Rolle. Auch unter Gleichaltrigen hat eine ungefragte Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale und des Gesäßes zu unterbleiben und wiegt besonders schwer, wenn es zuvor keine unmissverständlichen Signale des Gegenübers gab, dass eine körperliche Annäherung erwünscht sein könnte. Dies gilt auch unter Alkoholeinfluss und in lockerer und heiterer Atmosphäre eines Kneipenabends. Vorliegend hat Frau Ö. dem Kläger zudem unmittelbar vor dem Vorfall, nämlich nach der körperlichen Annäherung des Klägers beim Aussteigen aus dem Auto, durch Wegdrücken unmissverständlich signalisiert, keine körperliche Annäherung des Klägers zu wünschen. Der Kläger hat dies erkannt, indem er sich unmittelbar entschuldigt hat. Dies hat er erstinstanzlich ausdrücklich zugestanden. Sein pauschales zweitinstanzliches bestreiten mit Nichtwissen unter Berufung auf sein alkoholbedingt nicht vollständig vorhandenes Erinnerungsvermögen ist vor diesem Hintergrund gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unbeachtlich. Zulasten des Klägers sind weiter die vorhersehbaren Folgen seiner Handlung zu berücksichtigen. Auch dem Kläger musste objektiv bewusst sein, dass der von ihm vorgenommene Schlag insbesondere bei einer jungen Praktikantin, gegenüber welcher er im Betrieb eine zumindest faktisch übergeordnete Stellung inne hatte, zu erheblichen psychischen Folgen, zu einem Gefühl der Machtlosigkeit und zu einer Unsicherheit in Bezug auf die weitere Fortsetzung ihres Praktikantenverhältnisses führen konnte. Zugunsten des Klägers ist jedoch, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, zu werten, dass er die Handlung nicht am

Arbeitsplatz ausführte, sondern mit Kollegen und einer Kollegin seine Freizeit in unstrittig lockerer und heiterer Stimmung verbrachte. Im Rahmen des privat verabredeten Besuches von Kneipen gelten zwischen Kolleginnen und Kollegen nicht die gleichen Üblichkeiten und Regeln im Miteinander, wie im Betrieb. Unabhängig von dem streitigen exakten Alkoholisierungsgrad des Klägers, ist daneben unstrittig, dass der Kläger Alkohol konsumiert hatte, was regelmäßig zu einer gewissen Enthemmung führt. Wie das Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausgeführt hat, sprechen die konkreten Umstände der vorgenommenen Handlung zudem gegen das Vorliegen eines erheblichen Unrechtsbewusstseins des Klägers im Moment der Handlung und damit dagegen, dass für den Kläger in diesem Moment erkennbar war, dass er eine Pflichtverletzung begeht, die so schwerwiegend ist, dass sie die Basis für eine weitere Zusammenarbeit mit der Beklagten irreparabel entfallen lässt. Aus dem Vortrag der Beklagten lassen sich keine Anhaltspunkte erkennen, die den Vortrag des Klägers widerlegen, dass es sich um eine spontane unüberlegte und nicht geplante Handlung gehandelt hat, die durch die heitere und lockere Atmosphäre sowie seine spontan aufgetretene Anerkennung und Überraschung über das Filmen der Polizeikontrolle durch Frau Ö. ausgelöst worden ist. Zudem hat der Kläger den Schlag nicht heimlich, sondern in Anwesenheit mehrerer Kollegen ausgeführt, was ebenfalls gegen das Vorhandensein eines erheblichen Unrechtsbewusstseins und damit nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gegen die Entbehrlichkeit einer Abmahnung spricht. Für den Grad des Verschuldens und die Möglichkeit einer Wiederherstellung des Vertrauens durch den Ausspruch einer Abmahnung macht es objektiv einen Unterschied, ob es sich bei einer Pflichtverletzung um ein Verhalten handelt, das insgesamt auf Heimlichkeit angelegt ist oder nicht (*BAG, Urteil vom 10.06.2010 a.a.O. Rn. 45*). Insgesamt ist die Berufungskammer nicht von der in der mündlichen Berufungsverhandlung vorgetragenen Wertung der Beklagten überzeugt, dass der Kläger nach dem Wegdrücken am Auto mit dem Schlag auf das Gesäß bewusst sexuelle Macht gegenüber Frau Ö. ausüben wollte. Für diese These hat die Beklagte keine belastbaren tatsächlichen Anhaltspunkte vorgetragen. Vielmehr ist die Berufungskammer davon überzeugt, dass der Kläger in einem wenn auch nur leicht alkoholisierten Zustand, im Moment der Ausführung des Schlages auf das Gesäß der Frau Ö. im Sinne eines Momentversagens nicht ausreichend über die Tragweite, die möglichen Folgen und das Unrecht seiner Handlung nachgedacht hat. Während ihm im Betrieb während der Arbeitszeit objektiv hätte klar sein müssen, dass die Beklagte auf einen solchen Schlag auf das Gesäß einer Praktikantin mit einer fristlosen Kündigung ohne den vorherigen Ausspruch einer Abmahnung reagieren könnte, muss für ihn nicht erkennbar gewesen sein, dass dies bei einem entsprechenden erstmaligen Vorfall nachts auf einer privat verabredeten Kneipentour mit Kolleginnen und Kollegen ebenfalls der Fall sein könnte. Dem Ergebnis des Erfordernisses einer vorherigen Abmahnung steht § 12 Abs. 3

AGG nicht entgegen, da § 12 Abs. 3 AGG den Ausspruch einer Abmahnung als Reaktion auf (sexuelle) Belästigungen ausdrücklich als mögliche Reaktion des Arbeitgebers vorsieht, soweit es sich dabei – wie vorliegend – um eine Maßnahme handelt, die geeignet ist, Belästigungen für die Zukunft zu unterbinden. Es entspricht zudem der ständigen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts, dass es keine absoluten Kündigungsgründe gibt und dies auch für sexuelle Belästigungen gilt, welche ebenfalls nach den konkreten Umständen des Einzelfalles zu bewerten sind. So hat beispielsweise das Bundesarbeitsgericht im Verfahren - 2 AZR 651/13 - mit Urteil vom 20. November 2014 entschieden, dass eine Kündigung unter Beachtung der konkreten Umstände des Einzelfalles unverhältnismäßig gewesen sei, nachdem der dortige Kläger im Verlauf eines Gespräches am Arbeitsplatz spontan zu der Mitarbeiterin eines externen Reinigungsunternehmens gesagt hatte, dass sie einen schönen Busen habe und sie hierbei an einer Brust berührt hatte. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat im Verfahren 7 - TaBV 67/23 - mit Beschluss vom 23. Februar 2024 in einer mit dem vorliegenden Sachverhalt vergleichbaren Konstellation, in welcher ein Betriebsratsmitglied einer Kollegin auf einer arbeitgeberseitig organisierten betrieblichen Feier kräftig von hinten auf die rechte Seite ihres Gesäßes schlug, ebenfalls entschieden, dass der Ausspruch einer fristlosen Kündigung unverhältnismäßig sei.

### **ccc.**

Selbst wenn die Berufungskammer der Argumentation der Beklagten folgend, anhand der Umstände, die die Pflichtwidrigkeit selbst oder die Umstände ihrer Begehung betreffen, von einer derart schweren Pflichtverletzung ausgehen würde, die grundsätzlich den Ausspruch einer vorherigen Abmahnung entbehrlich machen würde, würde sich aus der ergänzend vorzunehmenden umfassenden Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Erstmaligkeit der Pflichtverletzung sowie der über siebenundzwanzigjährigen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit des Klägers ergeben, dass die außerordentliche Kündigung unverhältnismäßig ist.

Zulasten des Klägers sind die erheblichen und länger anhaltenden Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Frau Ö. und das bei dieser durch den Vorfall verlorene Vertrauen in die Möglichkeit der belästigungsfreien Durchführung ihres Praktikums zu berücksichtigen. Ebenso zulasten des Klägers ist zu berücksichtigen, dass das Vertrauen der Beklagten in den Kläger nach objektiven Maßstäben erheblich gestört ist und die Beklagte nicht vollständig sicher sein kann, dass sich der Kläger künftig nicht auch gegenüber anderen Kolleginnen in vergleichbarer Weise verhalten wird. In entscheidender Weise zugunsten des Klägers wirkt sich jedoch die lange Dauer und der beanstandungsfreie Verlauf des Arbeitsverhältnisses von mehr als 27 Jahren zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung

aus. Das von dem Kläger in seiner langjährigen Beschäftigungszeit erworbene Maß an Vertrauen in die Korrektheit seiner Aufgabenerfüllung und in die Achtung der Interessen der Arbeitgeberin und seiner Kollegen und Kolleginnen schlägt hoch zu Buche. Es handelt sich auch nach dem Vortrag der Beklagten um einen bislang einmaligen Vorfall, nach welchem der Kläger unmittelbar durch mehrfache Entschuldigungen Reue gezeigt hat. Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich der Kläger bereits in der aktiven Phase einer vereinbarten Altersteilzeit befindet und der verbleibende Zeitraum der aktiven Beschäftigung ohnehin Ende Januar 2027 enden wird. Dem Umstand, dass Frau Ö. , nach dem Vortrag der Beklagten, Angst gehabt habe, bis zum Ende ihres Praktikums weiter mit dem Kläger zusammen arbeiten zu müssen, hätte die Beklagte mit einer endgültigen oder zeitlich beschränkten Versetzung des Klägers begegnen können. Die Beklagte ist dem Vortrag des Klägers und der Anregung des Betriebsrates, dass eine solche Versetzung möglich gewesen wäre, nicht entgegengetreten. Nicht erschwerend zu Lasten des Klägers ist, bei Wahrunterstellung des beklagtenseitigen Vortrags, zu werten, dass der Kläger in einer der Kneipen die Taille von Frau Ö. berührt hat, als er ihr etwas sagen wollte, ihr vor einer Kneipe mit beiden Händen in den Arm gegriffen und sich beim Aussteigen aus dem Auto an ihrer Schulter abgestützt hat. Hierin liegt keine sexuelle Belästigung, sondern zunächst sozialadäquates Verhalten, so lange das Gegenüber nicht erkennbar signalisiert, dass solche unter Freunden und Kolleginnen und Kollegen nicht unüblichen Berührungen nicht gewollt sind. Im Ergebnis ist nicht festzustellen, dass der Beklagten unter Berücksichtigung des durch die langjährige pflichtgemäße Tätigkeit erworbenen Vertrauens, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnis unzumutbar ist, weil das Vertrauen in die künftige Vertragstreue bei Zugrundelegung eines objektiven Maßstabes derart erschüttert ist, dass dessen vollständige Wiederherstellung und ein künftig erneut störungsfreies Miteinander nicht zu erwarten ist.

### 3.

Vor dem Hintergrund der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes kann dahinstehen, ob die Kündigung zugleich gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG oder wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist nach § 626 Abs. 2 BGB unwirksam ist.

## II.

Der Kläger hat einen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung als Projektkoordinator im Bereich PP/M-B bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens.

Diesbezüglich folgt die Berufungskammer vollständig den Ausführungen unter Ziffer III. der Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts und stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

**C.**

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da die Rechtsfrage der Bedeutung eines langjährig unbelasteten Arbeitsverhältnisses für die Entbehrlichkeit einer Abmahnung angesichts der Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 – sowie vom 20.05.2021 – 2 AZR 596/20 – bislang nicht vollständig geklärt zu sein scheint. In seinem Urteil vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 - hat das Bundesarbeitsgericht unter dem Obersatz: *„Danach war eine Abmahnung nicht entbehrlich“* (Rn. 39) ausdrücklich gerügt (Rn. 46), dass das Landesarbeitsgericht der Einmaligkeit der Pflichtverletzung und der als beanstandungsfrei unterstellten Betriebszugehörigkeit der Klägerin von gut drei Jahrzehnten kein ausreichendes Gewicht beigemessen habe. Dagegen hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 20.05.2021 – 2 AZR 596/20 - ausdrücklich ausgeführt, dass sonstige Umstände, die nicht die Pflichtwidrigkeit selbst oder die Umstände ihrer Begehung betreffen, wie zum Beispiel ein unbelastetes Arbeitsverhältnis bei der Beurteilung der Schwere der Pflichtverletzung außer Betracht zu bleiben hätten und eine Arbeitgeberin, wenn die „Fallgruppe“ der schweren Pflichtverletzung vorliege, im Rahmen der Interessenabwägung nicht auf eine Abmahnung als milderer Mittel verwiesen werden könne (BAG, Urteil vom 20.05.2021 – 2 AZR 596/20 – Rn. 27). Zudem kommt der von der Beklagten aufgeworfenen Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung zu, ob sexuelle Belästigungen angesichts der sich veränderten gesellschaftlichen Auffassungen (Me-Too-Debatte) zwischenzeitlich anders zu bewerten sind, als in der bisherigen Rechtsprechung.