
Datum: 23.02.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Sa 492/21
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2022:0223.10SA492.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bocholt, 2 Ca 900/20

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 19.02.2021/23.04.2021, 2 Ca 900/20, unter Zurückweisung des Rechtsmittels im Übrigen teilweise abgeändert und der Tenor zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 16.06.2020 aufgelöst worden ist.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Auf Antrag der Beklagten wird das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2020 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 80.000 EUR brutto aufgelöst.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger und die Beklagte je zur Hälfte.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung sowie hilfsweise einen Auflösungsantrag der beklagten Arbeitgeberin.

1

2

3

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.04.2018 als technischer Leiter der Geschäftsbereiche 2 und 3 zu einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von 10.600 EUR zzgl. eines Tantiemeanspruchs beschäftigt. Wegen des Arbeitsvertrages, der u.a. in Ziff. 12 eine vertragliche Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende vorsieht, wird auf Bl. 25 ff. der Akte Bezug genommen.

Am 14.05.2020 wurde der Kläger zu einem Gespräch mit dem Geschäftsführer der Beklagten und deren Personalleiter gebeten, in dem es um Vorwürfe sexueller Belästigung ging, dessen Einzelheiten zwischen den Parteien jedoch streitig sind. Der Kläger wurde freigestellt. Am 19.05.2020 fand ein weiteres Personalgespräch statt. 4

Mit Schreiben vom 28.05.2020, wegen dessen vollständigen Wortlauts auf Bl. 81-85 d. A. Bezug genommen wird, hörte die Beklagte den Kläger zu den gegen ihn gerichteten Vorwürfen an. Zusammenfassend werfen die drei Mitarbeiterinnen der Beklagten dem Kläger Folgendes vor: 5

Die Mitarbeiterin A. behauptete, der Kläger habe ihr seit Frühjahr 2018 immer wieder die Schulter getätschelt und sich häufig körperlich so sehr genähert, dass sie versuchen musste, auszuweichen. Anlässlich von Besprechungen in seinem Büro hätte er sie mehrfach aufgefordert, sich auf einen Stuhl neben ihn zu setzen, um ihr etwas am PC zu zeigen und sie dabei mehrfach am Oberschenkel berührt. Er hätte sie gebeten, auf seinem Schoß Platz zu nehmen. Auch hätte er sie drei Mal umarmt und ihr hierbei an das Gesäß gefasst. Zudem hätte er anlässlich eines Gespräches den Wunsch geäußert, mit ihr in die Sauna zu gehen. Anfang 2020 hätte der Kläger sie zunächst ignoriert und – darauf angesprochen – geäußert, sie habe ihm falsche Hoffnungen gemacht und etwas vorgespielt. Zudem hätte er sie im März 2020, als sie ihn über ihre Schwangerschaft informiert habe, gefragt, ob es sich um ein Wunschkind oder einen Unfall handle. 6

Die Mitarbeiterin B. schilderte ebenfalls, der Kläger hätte sie immer wieder zu Besprechungen in sein Büro gebeten und aufgefordert, neben ihr Platz zu nehmen. Dabei hätte er sich sehr genähert, so dass sie versucht hätte, auszuweichen. Wenn sie Kleider oder Röcke getragen hätte, sei sie von ihm bedrängend angestarrt worden und hätte versucht, einen Sichtschutz zu errichten. Auch hätte er sie immer wieder auf ihre Kleidung angesprochen. 7

Die Mitarbeiterin C. schließlich trug ähnlich vor, seit März 2017 wäre der Kläger immer wieder in ihr Büro gekommen, um ihr etwas am PC zu zeigen. Dabei hätte er sich so nah neben sie gestellt, dass sie versucht hätte, auszuweichen. Auch hätte er sie zu Besprechungen in sein Büro gebeten und sie aufgefordert, auf einem Stuhl neben sich Platz zu nehmen. Hierbei hätte er sie häufig am Arm, der Schulter oder am Oberschenkel berührt. Im Mai oder Juni 2017 hätte er nach einer Kaffeepause plötzlich seinen Arm um ihre Schulter gelegt und gefragt, wann sie sich privat träfen. Nachdem sie dieses Ansinnen abgelehnt hätte, sei sie vom Kläger zunächst ignoriert und später angegangen worden, sie sei verlogen und hätte ihm falsche Versprechungen gemacht. Diese Verhaltensweisen hätten alle drei Mitarbeiterinnen als unangenehm und belästigend empfunden. 8

Obige Äußerungen finden sich auch in den anlässlich eines einstweiligen Verfügungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht Bocholt, 2 Ga 10/20, erstellten eidesstattlichen Versicherungen vom 29.05.2020, wegen deren vollständigen Wortlauts auf Bl. 140 ff. der Akte Bezug genommen wird. 9

Der Kläger reagierte auf die Anhörung durch anwaltliche Stellungnahme (Bl. 86-97 d.A.), in der er sämtliche gegen ihn erhobenen Vorwürfe ausführlich bestritt. 10

Anschließend konfrontierte die Beklagte die Beschäftigten C., A. und B. mit dem klägerseitigen Stellungnahmeschreiben und befragte ferner am 09.06.2020 noch die Mitarbeiter D. und E..	11
Am 10.06.2020 (Bl. 117-120 d.A.) hörte die Beklagte den bei ihr gewählten Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung schriftlich an, der mit Schreiben vom selben Tag mitteilte, er nehme aufgrund der Einordnung des Klägers als leitender Angestellter keine Stellung.	12
Mit Schreiben vom 16.06.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß, jeweils als Tat- und Verdachtskündigung der sexuellen Belästigung.	13
Im Verlauf des Rechtsstreits hat der Kläger sodann zahlreiche Emails sowie auch Auszüge aus der privaten WhatsApp-Korrespondenz zwischen ihm und den drei Mitarbeiterinnen vorgelegt, aus denen sich nach seiner Einschätzung ein lockeres und unbeschwertes persönliches Verhältnis herauslesen lassen soll. Die Beklagte ihrerseits hat wiederum die ihr von den drei Mitarbeiterinnen überlassenen, nunmehr für die entsprechenden Tage vermeintlich vollständigen Chatverläufe vorgelegt, die sexuelle Belästigungen durch den Kläger zeigen und sein Image als „Saubermann“ entfallen lassen sollen. Wegen der Chats, insbesondere der darin übersandten Fotografien nebst Kommentaren wird auf Bl. 270 ff. d.A. Bezug genommen. Die Beklagte hat im Nachgang auch den Betriebsrat zwecks Nachschieben von Kündigungsgründen zu dieser Korrespondenz angehört, vgl. Bl. 281 d.A.	14
Mit der am 26.05.2020 bei dem Arbeitsgericht Bocholt eingegangenen und am 06.07.2020 erweiterten Klage, verfolgt der Kläger ursprünglich seine Weiterbeschäftigung, später auch die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung.	15
Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, die Kündigung vom 17.06.2020 sei rechtsunwirksam, da sie weder auf eine erwiesene Tat noch auf den dringenden Verdacht der sexuellen Belästigung gestützt werden könne. Er habe die Beschäftigten A., B. und C. zu keinem Zeitpunkt belästigt. Soweit er im Einzelnen zu den in den eidesstattlichen Versicherungen enthaltenen Vorwürfen Stellung nimmt, wird auf Bl. 49 – 59 der Akte ausdrücklich Bezug genommen. Zusammenfassend sei das Verhältnis des Klägers zu allen drei Mitarbeiterinnen stets gut gewesen. Sämtliche Unterhaltungen oder Berührungen hätten sich immer im Rahmen des sozial-adäquaten, guten kollegialen Miteinanders bewegt.	16
Die Beklagte habe nicht ergebnisoffen ermittelt, insbesondere sei sie entlastenden Umständen nicht nachgegangen. Das werde auch daran deutlich, dass – unstrittig - bereits am 26.05.2020, also noch vor der Stellungnahme des Klägers zu den Vorwürfen, ein Antrag auf Löschung der Prokura gestellt worden sei.	17
Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt	18
<ul style="list-style-type: none">• 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche, fristlose Tat Kündigung der Beklagten vom 16.06.2020 nicht aufgelöst worden ist.	120
<ul style="list-style-type: none">• 2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Tat Kündigung vom 16.06.2020 aufgelöst worden ist.	222
<ul style="list-style-type: none">•	224

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die außerordentliche fristlose Verdachtskündigung vom 16.06.2020 beendet worden ist.

• 4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Verdachtskündigung der Beklagten vom 16.06.2020 aufgelöst worden ist. 226

• 5. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens wieder als technischen Leiter der Geschäftsbereiche 2 und 3 zu beschäftigen. 228

Die Beklagte hat beantragt, 29

die Klage insgesamt abzuweisen. 30

Die Beklagte ist der Ansicht, die Kündigung sei als Tat- hilfsweise als Verdachtskündigung wirksam. Die Aussagen der Mitarbeiterinnen A., C. und B. seien glaubhaft, zumal sie auch entsprechende eidessstattliche Versicherungen abgegeben hätten. Insoweit gehe sie davon aus, dass die Vorwürfe zuträfen. 31

Jedenfalls sei aber der dringende Verdacht gegeben, dass der Kläger sich dementsprechend verhalten habe. Insoweit habe die Beklagte den maßgeblichen Sachverhalt im Rahmen des Möglichen ermittelt. Erst im Mai 2020 hätten Frau A. und Frau B. den Mut gefasst, sich über ihre Erfahrungen und Gefühle auszutauschen und sich an Frau C. gewandt, die aber selbst ein Opfer des Klägers gewesen sei. Am 14.05.2020 hätten die drei Mitarbeiterinnen dann die Vorwürfe an den Geschäftsführer herangetragen. Er habe sie gebeten, diese schriftlich niederzulegen. 32

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten worden, nachdem die Ermittlungen seien erst am 09.06.2020 abgeschlossen gewesen seien. 33

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 19.02.2021, verkündet am 23.04.2021, in vollem Umfang stattgegeben und zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung zusammenfassend ausgeführt, es seien einerseits bereits Pflichtverstöße des Klägers nicht so konkret dargelegt worden, dass sie einer Beweisaufnahme zugänglich wären ohne einen Ausforschungsbeweis darzustellen und andererseits sei vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung des Klägers erforderlich gewesen. 34

Gegen dieses ihr am 27.04.2021 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 06.05.2021 Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt und diese nach Fristverlängerung bis zum 28.07.2021 am 28.07.2021 begründet. 35

Die Beklagte moniert, das Arbeitsgericht hätte nicht von einer Beweisaufnahme der als Zeuginnen benannten Mitarbeiterinnen A., C und B. absehen dürfen, da es sich weder um einen Ausforschungsbeweis gehandelt hätte noch zweifelhaft wäre, dass es sich bei den geschilderten Vorwürfen um solche handele, die unter den Begriff der sexuellen Belästigung zu subsumieren seien. Soweit die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe nun ausführlicher dargestellt werden, wird auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 28.07.2021, Bl. 387 – 394, 400 – 408 sowie 410 - 416 ausdrücklich Bezug genommen. 36

Entgegen der im Urteil vertretenen Auffassung sei auch der Ausspruch einer Abmahnung entbehrlich, zumal die Beklagte schon nach § 12 Abs. 3 AGG gehalten sei, sexuelle Belästigungen zu unterbinden. Die erhobenen Vorwürfe seien auch nicht nur isoliert, sondern in dem sich ergebenden Gesamtbild einheitlich zu würdigen ebenso wie die Bemühungen des Klägers, jede weitere Aufklärung durch Erstreiten einer einstweiligen Verfügung und Prozesse gegen die Zeuginnen zu unterbinden. Schließlich zeige sich der Kläger uneinsichtig.

Hilfsweise sei das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit sei nicht mehr zu erwarten. Der Kläger habe im Laufe des Prozesses mehrfach gegen seine prozessuale Wahrheitspflicht verstoßen, indem er die WhatsApp-Chatverläufe mit den drei Mitarbeiterinnen nur auszugsweise vorlegte, ohne jedoch deren Unvollständigkeit in den entscheidungserheblichen Punkten entsprechend offen zu legen sowie im einstweiligen Verfügungsverfahren vor dem Arbeitsgericht Bocholt, 2 Ga 10/20 eine falsche eidesstattliche Versicherung abgab. Bis zuletzt versteife sich der Kläger auf ein gegen ihn gerichtetes Komplott und gehe sogar so weit – insoweit unstrittig - schriftsätzlich anzudrohen, die Affäre des Geschäftsführers mit der Mitarbeiterin C. durch einen eingeholten Detektivbericht untermauern zu wollen. Hierbei handele es sich um eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte, die in keiner Weise durch den vorliegenden Rechtsstreit gerechtfertigt sei, zumal die Beklagte die Beziehung zu keiner Zeit bestritten, sich lediglich nicht zu diesem Thema geäußert habe. Ferner habe er sich nicht zuletzt nach dem obsiegenden erstinstanzlichen Urteil mehrfach an den Geschäftsführer der F, G., gewandt und den Geschäftsführer der Beklagten dabei diskreditiert (vgl. Email Bl. 473 ff. d.A.). Auch die weiteren von dem Kläger angestrebten Verfahren gegen die Beklagte und die drei betroffenen Mitarbeiterinnen machten deutlich, dass auch zukünftige Meinungsverschiedenheiten und Missstände voraussichtlich nicht betriebsintern geklärt werden könnten.

Wegen des hohen Auflösungsverschuldens auf Seiten des Klägers sei eine Abfindung von nur maximal 15.000,00 EUR angemessen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 19.02.2021/23.04.2021, 2 Ca 900/20 abzuändern und die Klage abzuweisen,

hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber €15.000,00 brutto nicht überschreiten sollte, aufzulösen

Der Kläger beantragt,

die Berufung einschließlich des Auflösungsantrages vom 09.11.2021 zurückzuweisen.

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil im Wesentlichen unter Wiederholung und Vertiefung des bisherigen Vortrags. Soweit die Beklagte den Tatsachenvortrag nunmehr erweitere, seien auch die neuen, ausführlicheren Vorwürfe vehement zu bestreiten. Der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag sei unbegründet. Er habe zu keiner Zeit gegen die prozessuale Wahrheitspflicht verstoßen, wohingegen offensichtlich die Beklagte ihrerseits auch nicht sämtliche für das Verfahren wesentlichen Tatsachen offenbare und mehrfach die Unwahrheit vorgetragen habe. Allein aus diesem Grund sei es auch erforderlich gewesen, den Detektivbericht über das Verhältnis der Mitarbeiterin C. mit dem Geschäftsführer der

Beklagten einzuholen; das Verhalten der Beklagten im Prozess sei nur so zu verstehen gewesen, dass die Affäre hätte geleugnet werden sollen, während diese Tatsache erheblichen Einfluss auf die Einordnung und Bewertung der Zeugenaussage C. habe. An den Geschäftsführer der F H, G., habe er sich hilfeschend gerichtet, da der Betriebsrat sich für ihn nicht zuständig fühle und er bei der Auseinandersetzung mit dem Geschäftsführer aufgrund seiner hierarchischen Position mangels Vorgesetztem nicht gewusst habe, an wen er sich sonst hätte wenden können. Die Prozesse gegen die drei Mitarbeiterinnen dienten nicht der Rache, sondern seinem berechtigten Interesse. Gleichwohl werde er im beruflichen Kontext zu einer gedeihlichen Zusammenarbeit zurückfinden, da für ein professionelles Miteinander nicht erforderlich sei, sich auch zu mögen.

Der von der Beklagten als angemessen erachtete Abfindungsbetrag sei in jeder Hinsicht zu niedrig bemessen, da er weder die Tantieme, noch die Tatsachen berücksichtige, dass die Beklagte durch ihr Verhalten im Prozess zu den Spannungen beigetragen und den Auflösungsantrag erst so spät gestellt habe. 46

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Verfahrensakte Bezug genommen. 47

Entscheidungsgründe: 48

Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg, soweit sie sich gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 16.06.2020 richtet; dem erstmalig in der Berufungsinstanz gestellten Auflösungsantrag war hingegen stattzugeben. 49

A. Die Berufung ist zulässig, da sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurde. 50

Der erstmalig in der Berufungsinstanz gestellte Auflösungsantrag ist gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 ArbGG ebenfalls rechtzeitig erfolgt. 51

B. Die Berufung ist nur zum Teil begründet. 52

I. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht und mit richtiger Begründung entschieden, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die fristlose, noch durch die vorsorglich ausgesprochene ordentliche Kündigung der Beklagten vom 16.06.2020 beendet worden ist. 53

Die von der Beklagten mit Schreiben vom 16.06.2020 erklärte Kündigung ist sowohl als außerordentliche als auch vorsorglich ordentliche Kündigung unwirksam; dies gilt sowohl unter dem Gesichtspunkt der Tat- als auch der Verdachtskündigung. 54

Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen sexueller Belästigungen im Einzelfall auch ohne vorherige Abmahnung in Betracht kommen kann, vorliegend jedoch eine Abmahnung nicht ausnahmsweise entbehrlich und somit die streitgegenständliche Kündigung jedenfalls unverhältnismäßig war. 55

1. Das Arbeitsgericht hat die Rechtsprechung zur Kündigung wegen sexueller Belästigungen ausführlich dargestellt; insoweit wird auf die Entscheidungsgründe gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. 56

Es kann letztlich dahinstehen, ob die von der Beklagten behaupteten wichtigen Kündigungsgründe, namentlich die feststehenden sexuellen Belästigungen der Mitarbeiterinnen A., B. und C. oder aber zumindest der dringende Verdacht einer entsprechender sexueller Belästigungen, im Ergebnis ganz oder teilweise zutreffen.

2. Unter Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowie der Landesarbeitsgerichte, der auch die hier erkennende Kammer folgt, ist das Arbeitsgericht aber zutreffend davon ausgegangen, dass die ausgesprochene Kündigung im Einzelfall einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips nicht standhält. 58

Selbst bei vollständiger Unterstellung des von der Beklagten vorgebrachten Tatsachenvortrags als richtig, hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, dass die Wirksamkeit der Kündigung - gleich ob als Tat- oder Verdachtskündigung, ob fristlos oder fristgerecht - jedenfalls an der zweiten Stufe, der Verhältnismäßigkeit, scheitert. 59

a) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist nur dann wirksam, wenn ihm nach Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine mildere Reaktion als die Kündigung, insbesondere eine Abmahnung nicht zumutbar war. Dementsprechend ist das Arbeitsgericht unter Zugrundelegung dieser Grundsätze auch zu Recht davon ausgegangen, dass eine außerordentliche oder ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen Vertragspflichtverletzungen des Arbeitnehmers regelmäßig nur dann wirksam ist, wenn der Arbeitnehmer zuvor einschlägig abgemahnt worden und aufgrund einer erneuten Vertragspflichtverletzung auch künftig mit weiteren Vertragsstörungen zu rechnen ist. Eine Kündigung ist nach dem maßgeblichen Prognoseprinzip keine Sanktion für das pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers in der Vergangenheit, sondern dient der Vermeidung des Risikos künftiger Störung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG, 22.10.2015 – 2 AZR 569/14, juris, Rn. 46; BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, juris, Rn. 21). 60

Beruhet die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, so ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann, sodass eine Abmahnung grundsätzlich bei allen derartigen Vertragspflichtverletzungen erforderlich ist. Einer einschlägigen Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausnahmsweise 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 (BAG, 20.05.2021 – 2 AZR 596/20, juris, Rn. 26 ff.; BAG, 27.02. 2020 - 2 AZR 570/19, juris, Rn. 23, BAG, 13.12.2018 - 2 AZR 370/18, Rn. 30; BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, juris, Rn. 22; jeweils m.w.N.) 61

b) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der auch die Berufungskammer folgt, dass bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, zu denen sexuelle Belästigungen i. S. von § 3 Abs. 4 AGG gehören, da sie auf einem steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers beruhen, dieselben Maßstäbe heranzuziehen sind. Sie werden jedoch zusätzlich konkretisiert § 12 Abs. 3 AGG, wonach der Arbeitgeber die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen hat. Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen ab. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen 62

allerdings insoweit ein, als der Arbeitgeber die Benachteiligung zu „unterbinden“ hat. Geeignet im Sinne des § 12 Abs. 3 AGG sind nur Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d. h. eine Wiederholungsgefahr ausschließen (BAG, 20. 05.2021 – 2 AZR 596/20, juris, Rn. 26 ff.; BAG, 20. 11.2014 – 2 AZR 651/13, juris, Rn. 25 ff.; BAG, 09. 06.2011 – 2 AZR 323/10, juris, Rn. 28 ff.; LAG Rheinland-Pfalz, 25. 02.2021 – 2 Sa 207/20, juris, Rn. 27). Auch die sexuelle Belästigung ist damit kein absoluter Kündigungsgrund. Es ist daher unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände zu prüfen, ob nicht objektiv die Prognose berechtigt ist, der Arbeitnehmer werde sich jedenfalls nach einer Abmahnung künftig wieder vertragstreu verhalten.

Nach der oben skizzierten Rechtsprechung und der Durchsicht der ergangenen Entscheidungen gibt es gerade keinen „Automatismus“, dass jede sexuelle Belästigung eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung nach sich ziehen könnte. 63

c) Hinsichtlich der Verhältnismäßigkeitsprüfung im Einzelfall nimmt die Kammer zunächst vollumfänglich auf die sehr ausführlichen und auf alle relevanten Aspekte eingehenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Frage der Entbehrlichkeit der Abmahnung Bezug und macht sie sich zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG. 64

Die Ausführungen der Beklagten in der Berufungsbegründung geben lediglich Anlass zu folgenden Ergänzungen: 65

aa) Das Verhalten des Klägers wog selbst bei unterstellter Richtigkeit des Beklagtenvortrags nicht so schwer, dass dessen erstmalige Hinnahme durch die Beklagte für ihn erkennbar ausgeschlossen gewesen wäre. 66

Der überwiegende Anteil der Vorwürfe, die sich auch in den eidesstattlichen Versicherungen der drei beschuldigenden Arbeitnehmerinnen finden, bleiben – ohne dass damit in irgendeiner Form eine Verharmlosung durch die Kammer verbunden sein soll - recht vage bei einer schwierigen Grenzziehung zwischen einer sexuellen Belästigung und vermeintlich sozial adäquatem Verhalten. 67

Dem Kläger ist zuzustimmen, dass die vorgelegten Emails keinen Hinweis auf sexuelle Belästigungen enthalten, sondern für ein gutes kollegiales Miteinander sprechen. Auf dieser rein beruflichen Ebene sind Pflichtverletzungen nicht erkennbar. 68

Die zur Gerichtsakte gelangten privaten WhatsApp-Chats enthalten demgegenüber durchaus eine jedenfalls auf den sexuellen Bereich anspielende Kommunikation. Gleichwohl ist mit dem Arbeitsgericht davon auszugehen, dass hier die drei Mitarbeiterinnen jedenfalls „die Spielchen des Klägers mitgespielt“ haben und an keiner Stelle erkennbar war, dass ihnen die Kommunikation bzw. deren Inhalt unangenehm gewesen wäre; andernfalls wäre es naheliegend gewesen, den Kläger schlicht zu blocken. Das Ob der Übersendung und die Auswahl der Lichtbilder oblag allein der Mitarbeiterin. Bei der Prüfung nach der Erforderlichkeit einer vorhergehenden Abmahnung geht es anders als bei der Prüfung des Vorliegens eines Kündigungsgrundes nicht vorrangig um die Frage, ob das für die sexuelle Belästigung entscheidende Merkmal der Unerwünschtheit erfüllt ist oder nicht. Auch die hier erkennende Kammer geht – selbstverständlich – davon aus, dass ein Verhalten auch dann sogar in höchstem Maße unerwünscht sein kann, wenn der Betroffene seine ablehnende Haltung nicht offen zum Ausdruck bringt und schließt sich insoweit für die Frage, ob überhaupt eine sexuelle Belästigung vorliegt, vollumfänglich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, wonach nur auf das Eintreten der Belästigung als solche ankommt. 69

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung ist jedoch zu entscheiden, ob bei vorliegendem oder unterstelltem Kündigungsgrund das mildere Mittel der Abmahnung ausreicht, um zukünftige Pflichtverstöße abzuwenden. Gerade die privaten Unterhaltungen per WhatsApp gebieten nicht den Schluss, die drei Mitarbeiterinnen nähmen Anstoß an dem Umgang des Klägers mit ihnen. Vor diesem Hintergrund und des sich über Jahre entwickelten Verlaufs des Miteinanders des Klägers und der drei ihn beschuldigenden Arbeitnehmerinnen erreichen die gegen ihn erhobenen Vorwürfe noch kein Ausmaß, bei dem allein wegen der Schwere der Vorwürfe eine Abmahnung entbehrlich gewesen wäre.

bb) Darüber hinaus ist entgegen der Auffassung der Beklagten auch davon auszugehen, dass der Ausspruch einer Abmahnung als eindringliches Stopp-Signal und Warnung für die Zukunft den Kläger veranlasst hätte, sein zukünftiges Verhalten darauf einzurichten und auf allen erdenklichen Ebenen den angemessenen Abstand und professionellen Umgang mit den Mitarbeiterinnen der Beklagten zu wahren, somit etwaige zukünftige sexuelle Belästigungen zu unterbinden. 70

Zu Recht betont die Beklagte, dass nicht auf jeden Vorfall isoliert abzustellen, sondern eine Gesamtwürdigung der gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe vorzunehmen ist. Diese ergibt das Bild eines Mitarbeiters, der schlicht nicht weiß, wo seine Grenzen sind und die ihm erfolgreich durch das Mittel der Abmahnung vor Augen geführt werden können. 71

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, die vom Kläger angestregten Rechtsstreitigkeiten mit dem Ziel, weitere Sachverhaltsaufklärungen zu verhindern, gepaart mit der bei ihm vorherrschenden Uneinsichtigkeit könnten die Abmahnung entbehrlich machen und sich dazu auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.06.2017, 2 AZR 302/16, beruft, so greifen diese Erwägungen nicht durch. Im dortigen Verfahren hatte das BAG die Frage in den Raum gestellt, wie es sich auswirkt, dass der dortige Kläger in seiner Anhörung, und damit vor Ausspruch der Kündigung, die Vorwürfe bestritten habe (dort Rn. 35), das Verfahren letztlich jedoch an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es lässt sich nicht der Rechtssatz entnehmen, bei einem uneinsichtigen Kläger entfalle stets das Erfordernis einer Abmahnung. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit und damit auch einer etwaigen Entbehrlichkeit der Abmahnung ist der des Zugangs der Kündigung. Umstände, die erst danach entstanden sind, können allenfalls Grundlage für eine weitere Kündigung oder einen Auflösungsantrag dienen (BAG, 24.05.2018, - 2 AZR 73/18, juris, Rn. 21; BAG, 10.06.2010, - 2 AZR 541/09, juris, Rn. 52). Zwar leugnete auch der Kläger dieses Verfahrens im Rahmen seiner Anhörung (und bis zuletzt) die von den drei Mitarbeiterinnen erhobenen Vorwürfe; dies isoliert kann jedoch das Erfordernis einer Abmahnung nicht entfallen lassen. Dies ist auch vom Bundesarbeitsgericht so nicht entschieden worden. Andernfalls sähe sich ein unschuldiger Arbeitnehmer indirekt veranlasst, gegen ihn aufgestellte Vorwürfe einzuräumen, nur um sich das Erfordernis einer Abmahnung „zu sichern“. Die WhatsApp-Chatverläufe wiederum wurden erst im Laufe des Rechtsstreits in das Verfahren eingeführt und waren gerade nicht Gegenstand seiner Anhörung im Mai 2020. Ungeachtet dessen schließt auch nicht jede Uneinsichtigkeit das Abmahnungserfordernis bzw. den Erfolg einer Abmahnung aus, da grundsätzlich von einem Mitarbeiter erwartet und davon ausgegangen werden kann, dass er sein Verhalten auf deutliche Weisungen und Warnungen des Arbeitgebers einstellt, selbst wenn ihm im Einzelfall das Verständnis dafür fehlt, allein um den Bestand seines Arbeitsverhältnisses nicht zu gefährden. Es war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht davon auszugehen, dass die Sachlage bei dem Kläger anders zu beurteilen wäre. 72

Mit dem Arbeitsgericht geht auch die hier erkennende Kammer davon aus, dass sich die Einleitung des einstweiligen Verfügungsverfahrens durch den Kläger im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen bewegte. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass an jedem Mitarbeiter, dem sexuelle Belästigung vorgeworfen wird, „etwas hängen bleibt“, so dass jedenfalls ein nachvollziehbares, wenn auch letztlich nicht durchsetzbares Interesse bestand, nicht zum Gesprächsthema im gesamten Betrieb zu werden. Gleiches gilt im Übrigen unabhängig von der Frage des maßgeblichen Zeitpunkts des Zugangs der Kündigung auch für die Prozesse gegen die drei ihn beschuldigenden Mitarbeiterinnen.

Nach alledem führen auch die neuen Ausführungen in der Berufung zu keiner abweichenden Einschätzung; der Ausspruch der Kündigung vom 16.06.2020 war mangels vorhergehender Abmahnung unverhältnismäßig. 74

II. Entgegen der Auffassung des Klägers war das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Beklagten gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, da eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht zu erwarten war, wobei gemäß § 9 Abs. 2 KSchG auf den Zeitpunkt der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung, hier aufgrund der arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist der 30.09.2020, abzustellen war. 75

1. Als Auflösungsgründe für den Arbeitgeber kommen solche Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, eine Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen, wie etwa Beleidigungen, sonstige ehrverletzende Äußerungen oder persönliche Angriffe des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere gedeihliche Zusammenarbeit gefährdet ist (BAG, 24.05.2018, - 2 AZR 73/18, juris, Rn. 16; BAG, 24.11.2011, - 2 AZR 429/10, juris, Rn. 41f). Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt nach der Konzeption des Gesetzes allerdings nur ausnahmsweise in Betracht. Dass auch die während des Kündigungsschutzprozesses auftretenden Spannungen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sinnlos erscheinen lassen können, ist dem Gesetz nicht fremd (BAG, 10.07.2008, - 2 AZR 1111/06, juris, Rn. 42 m.w.N.) 76

Auch das Verhalten des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Parteien zur Verteidigung ihrer Rechte schon im Hinblick auf das rechtliche Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) alles vortragen dürfen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann. Das gilt freilich nur in den Grenzen der Wahrheitspflicht. Zudem dürfen die Parteien nicht leichtfertig Tatsachenbehauptungen aufstellen, deren Unhaltbarkeit ohne Weiteres auf der Hand liegt (BAG 24.05.2018, - 2 AZR 73/18, juris, Rn. 18 m.w.N.). 77

Der Geeignetheit als Auflösungsgrund steht es nicht von vornherein entgegen, dass das Verhalten des Arbeitnehmers die Kündigung selbst nicht rechtfertigen konnte. Der Arbeitgeber kann sich zur Begründung seines Auflösungsantrags auch auf Gründe berufen, auf die er zuvor - erfolglos - die ausgesprochene Kündigung gestützt hat. In diesen Fällen muss er indes im Einzelnen vortragen, weshalb die unzureichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen sollen. Der Vortrag des Arbeitgebers muss so beschaffen sein, dass sich das Gericht, wollte es die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf dieses Vorbringen stützen, nicht in Widerspruch zu seiner Beurteilung des Kündigungsgrundes als unzureichend setzen müsste. Bewusst 78

wahrheitswidriger Prozessvortrag eines Arbeitnehmers in einem Kündigungsrechtsstreit, den dieser hält, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess zu verlieren, ist geeignet, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2, § 10 KSchG zu rechtfertigen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der wahrheitswidrige Vortrag letztlich für das Gericht entscheidungserheblich ist. Ausreichend ist, dass er es hätte sein können (BAG, 24.05.2018, - 2 AZR 73/18, juris, Rn. 25, 26). Der Vorwurf wiegt umso schwerer bei Mitarbeitern in Führungs- und Vorbildfunktion (LAG Hamm, 03.09.2014, - 4 Sa 235/14, juris, Rn. 81). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass gerade Erklärungen im laufenden Kündigungsschutzverfahren durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers gedeckt sein können (BAG, 10.06.2010, - 2 AZR 297/09, juris, Rn. 13; s.a. LAG Hamm, 15.08.2018, - 3 Sa 238/18, juris, Rn. 137, 138).

Der Umstand, dass die Beklagte als Arbeitgeberin zu den Spannungen, die zu den möglichen 79
Auflösungsgründen geführt haben, selbst beitrug, schließt es nicht aus, dass sie sich auf
diese Gründe, soweit sie durch Verhalten des Klägers verursacht wurden, beruft. Dazu muss
vielmehr festgestellt werden, dass die Anteile der Beklagten an den Ursachen der
Spannungen überwogen hätten oder die Auflösungsgründe von dieser geradezu provoziert
worden wären (BAG, 11.07.2013, - 2 AZR 994/12, juris, Rn. 59).

2. Diese Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorangestellt 80
ergibt sich aus Sicht der Kammer Folgendes:

a) Soweit die Beklagte auf vermeintliche Verstöße gegen die prozessuale 81
Wahrheitspflicht oder einen versuchten Prozessbetrug des Klägers abstellt, vermag die
Kammer dem nicht zu folgen. Zu keiner Zeit hat der Kläger behauptet oder auch nur
suggeriert, die von ihm vorgelegten Emails oder WhatsApp-Inhalte stellten die gesamte,
lückenlose Kommunikation zwischen ihm und der jeweiligen Mitarbeiterin dar; im Gegenteil
finden sich im Schriftsatz vom 06.01.2021 mehrere Hinweise dahingehend, dass diese nur
auszugsweise vorgestellt wurde, um das vermeintlich gute Verhältnis untereinander zu
belegen (vgl. etwa Bl. 239, 242, 243 d.A.). Ebenso wenig lässt sich feststellen, dass der
Kläger im Rahmen des von ihm angestrebten einstweiligen Verfügungsverfahrens, 2 Ga
10/20, bewusst eine falsche eidesstattliche Versicherung abgegeben hätte. Es erscheint
vielmehr plausibel, dass er nach der ersten Anhörung und Freistellung tatsächlich davon
ausgegangen ist, die Beklagte werde alle Mitarbeiterinnen befragen. Eine wie auch immer
geartete Skrupellosigkeit vermag die Kammer hierin nicht zu sehen.

b) Gleiches gilt für die von dem Kläger gegen die drei Mitarbeiterinnen angestrebten 82
Verfahren auf Widerruf und Unterlassung der von ihnen getätigten Äußerungen, die nunmehr
noch der dem Landesarbeitsgericht Hamm unter den Aktenzeichen 16 Sa 818/21, 16 Sa
819/21 und 16 Sa 820/21 anhängig sind. Die daraus resultierenden Spannungen, die sich
zweifelloso ergeben würden, sollte der Kläger in den Betrieb zurückkehren, müssten hinter
seinem Interesse an Rechtsverfolgung weichen. Ohnehin rührten zu erwartende Konflikte
bereits aus den zur Kündigung führenden Vorwürfen der sexuellen Belästigung als solche.
Durch die Fortsetzung der Prozesse würde der Streit zwar verfestigt und vertieft, gleichwohl
träte keine untragbare Verschlimmerung gegenüber dem ohnehin unglücklichen Status quo
ein. Im Gegenteil verlief die Auseinandersetzung wenigstens geordnet mit rechtsstaatlichen
Mitteln und unter Einschaltung rechtskundiger Interessenvertreter.

c) Als durchaus problematisch für eine weitere Zusammenarbeit erachtete die 83
Kammer die Tatsache, dass sich der Kläger nach Obsiegen mit dem erstinstanzlichen Urteil
an den Geschäftsführer der F, G., wandte. Die Kammer hegt zwar Verständnis für den
Vortrag des Klägers, dass er sich nicht anders zu helfen wusste, da weder der Betriebsrat

noch ein anderer Vorgesetzter für ihn als Ansprechpartner in Frage kamen. Entgegen seiner Einlassung entspricht die von der Beklagten vorgelegte Email vom 27.05.2021 aber keinesfalls nur einem verzweifelten Hilferuf, vielmehr ist die vom Kläger verwendete Wortwahl darauf angelegt, den Geschäftsführer der Beklagten in einem schlechten Licht erscheinen zu lassen und wiederum Herrn G. ungewollt mit in die gesamte Angelegenheit hineinzuziehen.

d) Grund genug für die Auflösung ist jedenfalls dann aber die Tatsache, dass der Kläger im Schriftsatz vom 06.10.2021 androhte, einen Detektivbericht offen zu legen, durch den das vermeintlich bestrittene Verhältnis des Geschäftsführers der Beklagten mit der Mitarbeiterin C., im Übrigen auch Gegenstand seiner Email vom 27.05.2021 an Herrn G., offengelegt würde. Es ist schlicht nicht vorstellbar, wie insbesondere auf der Hierarchieebene, auf der sich der Kläger befindet, eine weitere Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer I. stattfinden könnte, nachdem dieser ihn auf diese Weise hat ausspionieren lassen. Es ist das gute Recht der Mitarbeiterin C. und des Geschäftsführers ihre privaten Angelegenheiten nicht oder nur in einem eingeschränkten Umfang preiszugeben. Bei der Einschaltung des Detektivs und der Androhung, den Bericht im Verfahren zu verwenden, handelt es sich, ohne dass es dazu näherer Ausführungen bedarf, um einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der beiden betroffenen Personen, der unter keinem erdenklichen Gesichtspunkt mit der Wahrnehmung berechtigter Interessen im Prozess gerechtfertigt werden kann. Die behaupteten Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugin C. reichen hierzu erkennbar nicht aus, da sie in keinem ausreichenden Zusammenhang mit dem vorliegenden Verfahren stehen. Soweit der Kläger darauf abstellt, es sei nicht glaubhaft, dass die Zeugin ihrem Geliebten nicht sofort mitgeteilt hätte, falls sie von einem Kollegen sexuell belästigt worden wäre, so handelt es sich zwar um einen berechtigten Einwand. Gleichwohl wäre es absolut ausreichend gewesen, diesen im Gerichtsverfahren vorzubringen und -sofern überhaupt eine Beweisaufnahme stattfindet - die anschließende Beweiswürdigung dem Gericht zu überlassen. Schlussendlich ist übrigens anzumerken, dass die Zeugin C. bei dem unterstellten Ansinnen, die Beziehung zum Geschäftsführer geheim zu halten, erstrecht keinen Grund hätte, den Kläger zu Unrecht zu beschuldigen und so in den Fokus des allgemeinen Interesses und Firmenklatsches zu geraten. Es erscheint also fraglich, ob und welche Rückschlüsse aus der Affäre und dem Umgang damit überhaupt zu ziehen wären.

3. Hinsichtlich der Höhe des Abfindungsbetrages hat das Gericht von Amts wegen zu befinden ohne an Anträge der Parteien gebunden zu sein. 85

a) Für die Bemessung der Höhe der Abfindung sind neben den sich aus § 10 KSchG ergebenden Höchstgrenzen die konkreten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Gerichte gewähren weitgehend ein halbes Monatseinkommen pro Beschäftigungsjahr. Das Bundesarbeitsgericht hat dahinstehen lassen, ob § 10 Abs. 2 KSchG es erlaubt, von einer solchen „Regelabfindung“ auszugehen. Es kann aber angemessen sein, pro Beschäftigungsjahr bis zu einem Monatsverdienst zuzuerkennen. Kriterien sind dabei u.a. die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, eine etwaige neue berufliche Situation des Arbeitnehmers, seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Unterhaltspflichten sowie das Maß der Sozialwidrigkeit (BAG, 21.06.2012 - 2 AZR 694/11, juris, Rn. 40). Als mindernd kann berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer den Auflösungsgrund schuldhaft herbeigeführt hat (BAG, 10.10.2002 - 2 AZR 240/01, juris Rn. 41 a.E.). 86

b) Es ist zunächst das unstreitige monatliche Bruttogehalt (§ 10 Abs. 3 KSchG) des Klägers von 10.600,00 Euro zu Grunde zu legen, sowie anteilig die Tantieme auf das Monatsgehalt umzulegen (APS/Biebl, 6. Aufl. 2021, § 10 KSchG, Rn. 16; ErfKomm/Kiel, 21. Aufl. 2021, § 10 KSchG, Rn. 3). Die Kammer geht hier von einem anzusetzenden 87

Bruttoentgelt von knapp 12.000 EUR brutto aus.

Die Kammer hatte keine Veranlassung, den Höchststrahlen des § 10 KSchG in Höhe von 12 Monatsbruttoentgelten auszuschöpfen, allerdings erschien auch eine Abfindung bemessen an dem Maßstab des § 1a KSchG hier nicht sachgerecht. 88

Auf Seiten des Klägers war zu berücksichtigen, dass er seit dem Jahr 2014 bei der Beklagten beschäftigt ist. Auch wenn die Auflösung zum Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung, dem 30.09.2020, erfolgt, ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte zwar zum 30.09.2021 eine weitere Folgekündigung mit der Begründung des wahrheitswidrigen, unvollständigen Prozessvortrages ausgesprochen hat, diesem Beendigungstatbestand seitens der Kammer überschlägig keine überwindenden Erfolgchancen eingeräumt wurden, so dass hypothetisch davon auszugehen war, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien ohne die gerichtliche Auflösung weiter fortbestünde, ohne dass ein anderer Beendigungstatbestand absehbar wäre. Die zu Lasten der Beklagten angefallenen Annahmeverzugsansprüche wären immens. 89

Der Kläger, geboren am 25.12.19XX, ist verheiratet und hat ein Kind. 90

Seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt derzeit eine adäquate, vergleichbare Beschäftigung zu finden, sind gering; der Kläger streitet nach wie vor um den Erhalt seines Arbeitsplatzes. 91

Dem gegenüber steht zwar das Auflösungsverschulden des Klägers, insbesondere durch die als Auflösungsgründe tragenden Übergriffe in das Privatleben der Frau C. und des Geschäftsführers I. sowie die Ausweitung der Angelegenheit auf die F und die damit verbundene Diskreditierung des Geschäftsführers. Umgekehrt muss aber auch der Beklagten berechtigt entgegengehalten werden, dass diese bereits vor Ausspruch der Kündigung und Anhörung des bei ihr gewählten Betriebsrates dem Kläger die Prokura entzog und bereits zu diesem Zeitpunkt nach außen manifestierte, wie weit ihr Vertrauensverlust schon gediehen war bzw. dass sie nicht mehr von einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausging. Auch nach Erlass des erstinstanzlichen Urteils ließ sie nichts unversucht, der titulierten vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers zu entgehen und machte mit allen Mitteln, auch einer Folgekündigung, deutlich, ihn nicht mehr im Betrieb haben zu wollen. So wie es das Recht des Klägers ist, notfalls gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen und eben auch die drei Mitarbeiterinnen auf Unterlassung und Widerruf zu verklagen, so ist es natürlich auch der Beklagten unbenommen, gegen ein ihr missliebiges Urteil Rechtsmittel einzulegen und zu versuchen, die Zwangsvollstreckung zu verhindern. Dann allerdings dreht sich, das liegt in der Natur der Sache, die Konfliktschraube weiter, indem beide Parteien händierend nach einem für sie günstigen Sachvortrag suchen. Letztlich blieben sowohl die Androhung des Detektivberichts, nachdem der Kläger im Prozess nicht müde wurde, die Affäre immer wieder zu betonen als auch die Email an den Geschäftsführer G., nachdem dieser auch bereits im Sommer 2020 in den Konflikt involviert war, auch ohne nennenswerte Auswirkungen. 92

Im Ergebnis hielt die Kammer daher die ausgerichteten 80.000,00 EUR für angemessen, um dem Sinn und Zweck der Abfindung, dem Ausgleich für die Vermögens- und Nichtvermögensschäden wegen des nicht gerechtfertigten Verlusts des Arbeitsplatzes einerseits sowie dem Sanktionscharakter andererseits (vgl. dazu Erfkomm/Kiel, 22. Aufl., § 10 KSchG, Rn. 4), Genüge zu tun. 93

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO. 94

Gründe für die Revisionszulassung gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG sind weder ersichtlich noch vorgetragen; es handelt sich vorliegend um eine Einzelfallentscheidung in der von den 95

Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts oder anderer Landesarbeitsgerichte nicht abgewichen wird.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

96

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

97

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

98