

Ausgabe 28/2023 vom 17. November 2023

Leiharbeit, Honorarkräfte und Co ... Was muss ein Pflege-Unternehmer dabei beachten? - Diginar am 30.11.2023, 10-12.00 Uhr - Jetzt anmelden

Arbeitsgericht Elmshorn: Kein Pardon auf der Weihnachtsfeier für sexuelle Belästigungen

Mitgliedsunternehmen "Die Pflege - Ambulanter Pflegedienst GmbH" als familienfreundlichster Arbeitgeber ausgezeichnet



Leiharbeit, Honorarkräfte und Co ... Was muss ein Pflege-Unternehmer dabei beachten? - Diginar am 30.11.2023, 10-12.00 Uhr - Jetzt anmelden

Immer wieder kommen Arbeitgeber mit den Themen Arbeitnehmerüberlassung, Honorarkräfte, Verträge mit Agenturen für Betreuungskräfte etc. in Berührung. Dies wird verbunden mit dem Versprechen, Personal flexibel einsetzen zu können. Die Risiken dürfen dabei nicht unterschätzt werden. Worauf ist zu achten? Wo liegen die Risiken bei den verschiedenen Vertragskonstellationen?

Das Diginar stellt die Grundzüge anschaulich dar und gibt dem Praktiker Empfehlungen zur Vermeidung unliebsamer Folgen.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Donnerstag, den 30. November 2023 von 10-12 Uhr** für nur **39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer **Anmeldung Ihre Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen** an.



Arbeitsgericht Elmshorn: Kein Pardon auf der Weihnachtsfeier für sexuelle Belästigungen

Auch auf einer betrieblichen Weihnachtsfeier gibt es keinen Freifahrtschein für sexuell belästigende Äußerungen gegenüber Kolleginnen. Es handelt sich um Verletzungen der vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers gemäß § 7 III AGG, die eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich rechtfertigen können. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist kann dem Arbeitgeber unzumutbar sein. Dies hat das Arbeitsgericht Elmshorn (3 Ca 1501 e/22) am 26.04.2023

entschieden. Eine Berufung des Arbeitnehmers zum LAG Schleswig-Holstein (6 Sa 7/23) führte zu keiner anderen Entscheidung. Die Parteien einigten sich im Vergleichswege auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auf einer Weihnachtsfeier sammelte eine Kollegin des Klägers Geld für ein Geschenk ein. Nachdem der Kläger nicht passend zahlen und die Kollegin nicht wechseln konnte, sagte der Kläger der Kollegin im Beisein anderer Kollegen: „Wir können sie ja auf den Kopf stellen und die Geldkarte durch den Schlitz ziehen.“ Die Kollegin beschwerte sich noch am gleichen Abend beim Geschäftsführer. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger vier Tage später fristlos.

Das Arbeitsgericht Elmshorn wies die Klage ab. Es stellte klar, dass auch unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts eine sexuelle Belästigung und damit einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen können, wenn sie die Würdeverletzung der betreffenden Person bezwecken oder bewirken. Gleiches gilt auch für Beleidigungen unter Arbeitnehmern, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten. Das Verhalten des Klägers stellt danach eine sexuelle Belästigung dar und ist zudem schwerst beleidigend. Mit der Äußerung wird die Kollegin auf derbste Art und Weise zum Objekt sexueller Anspielung herabgewürdigt. Sie wird mit einem Objekt gleichgestellt. Es handelt sich nicht um eine bloße „Anzüglichkeit“, sondern um eine besonders krasse Form der Herabwürdigung. Die Äußerung kann nur frauenfeindlich bzw. sexistisch verstanden werden.

Es entschuldigt den Kläger nicht, dass er einen Scherz machen wollte. Eine Beleidigung und ein sexueller Übergriff werden nicht dadurch weniger intensiv, dass Kollegen darüber lachen. Im Gegenteil. Auch auf eine unmittelbare Reaktion der Kollegin kam es nicht an. Es ist nicht erforderlich, dass diese sich zeitlich unmittelbar getroffen zeigt. Das Verhalten des Opfers kann die Schwere der Äußerung nicht relativieren. Auch die Gesamtumstände der Weihnachtsfeier ändern nichts an der Bewertung. Selbst wenn dort Alkohol konsumiert wurde und eine gelöste Stimmung herrschte, macht dies die Äußerung des Klägers nicht weniger schlimm. Eine solche herabwürdigende, öffentliche Äußerung ist geeignet, das Ansehen der einzigen Kollegin unter den Kollegen und im Unternehmen unwiederbringlich zu schädigen, wenn die Arbeitgeberin darauf nicht mit der außerordentlichen Kündigung reagiert.

Eine vorherige Abmahnung war entbehrlich. Das Fehlverhalten des Klägers wog so schwer, dass eine Hinnahme durch die Beklagte ausgeschlossen war. Dies musste dem Kläger auch erkennbar sein. Er hat sich weder entschuldigt noch wenigstens Reue gezeigt.

Foto: HHS_web / pixelio.de



Mitgliedsunternehmen "Die Pflege - Ambulanter Pflegedienst GmbH" als familienfreundlichster Arbeitgeber ausgezeichnet

Das Mitgliedsunternehmen im bpa Arbeitgeberverband "Die Pflege - Ambulanter Pflegedienst GmbH" wurde in der Kategorie 101-500 Beschäftigte mit 100 von 100 möglichen Punkten als familienfreundlichster Arbeitgeber im Handelsblatt Ranking "Beste Arbeitgeber" ausgezeichnet. Dazu haben der Präsident Rainer Brüderle und der Geschäftsführer Dr. Sven Halldorn mit den nachfolgenden Worten herzlich gratuliert:

"Wir wissen, dass es gerade in diesen wirtschaftlich herausfordernden Zeiten einer ganz besonderen gemeinsamen Anstrengung verlangt,

diese Auszeichnung mit voller Punktzahl zu erreichen. Sie sind ein Vorbild für die anderen Mitgliederunternehmen in der Familie des bpa Arbeitgeberverbandes und machen deutlich, dass es auch in der Pflege mit all den Herausforderungen möglich ist, familienfreundliche Arbeitsplätze anzubieten."

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
[presse@bpa-
arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2023 bpa Arbeitgeberverband e.V.