

## Die Themen des Monats Juni 2021

### • LAG Köln: Unerwünschter Kuss kann Kündigung rechtfertigen

Wer auf einer Dienstreise eine Arbeitskollegin mehrfach versucht gegen ihren Willen zu küssen und sie letztendlich auch küsst, kann auch ohne einschlägige Abmahnung und bei langer Betriebszugehörigkeit außerordentlich fristlos gekündigt werden. Eine derartige Pflichtverletzung hat ein solches Gewicht, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln mit Urteil vom 01.04.2021, Az. 8 Sa 798/20 kürzlich entschieden. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Der Kläger war seit 1996 bei der beklagten Firma beschäftigt. Diese hatte im September 2019 eine Kollegin eingestellt, die zuvor bereits als Werkstudentin bei ihr beschäftigt war. Auf einer zweitägigen Teamklausur Ende September 2019 versuchte der Kläger abends in der Hotelbar mehrfach, seiner Kollegin trotz ihrer geäußerten Ablehnung seine Jacke umzulegen. Später folgte er der Kollegin gegen ihren ausdrücklichen Wunsch von der Hotelbar zu ihrem Zimmer. Vor dem Zimmer zog er sie zu sich heran und versuchte, sie zu küssen. Nachdem die Kollegin ihn weggedrückt hatte, zog er sie erneut zu sich heran und schaffte es, sie zu küssen. Später entschuldigte er sich per WhatsApp bei seiner Kollegin.

Diese hatte der Beklagten davon berichtet, welche daraufhin das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Klägers fristlos, hilfsweise fristgerecht kündigte. Das Arbeitsgericht

Köln hatte die Kündigungsschutzklage nach Vernehmung mehrerer Kollegen als Zeugen, abgewiesen. Dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht Köln im Berufungsverfahren bestätigt und die Berufung zurückgewiesen. Zur Begründung hat das LAG im Wesentlichen die vom Arbeitsgericht Köln vorgenommene Beweiswürdigung bestätigt und keine Anhaltspunkte gesehen, die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der erstinstanzlichen Feststellungen begründen könnten.

Insbesondere habe es keiner Abmahnung bedurft, so das LAG weiter. Denn für den Kläger sei erkennbar gewesen, dass er mit der sexuellen Belästigung seiner Kollegin eine rote Linie überschritten habe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die beklagte Firma, deren Verpflichtung es sei, ihre weiblichen Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen zu schützen, unzumutbar gemacht habe.

### • Grafik des Monats: Junge Menschen verlieren Arbeitsplatz?

Wer jetzt ins Berufsleben startet oder erst vor Kurzem seinen ersten Arbeitsvertrag unterschrieben hat, macht pandemiebedingt womöglich die Erfahrung, dass Karrierepläne schnell in sich zusammenfallen können. Die Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsmarkt treffen junge Leute jedenfalls stärker als den Durchschnitt der Beschäftigten:

Im Januar 2020 waren 15 Prozent der 15- bis 25-jährigen Erwerbspersonen in der EU arbeitslos, ein Jahr später sind es knapp 17 Prozent.

### Jugendarbeitslosigkeit: Fast überall stark gestiegen

So viel Prozent der 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen in der EU waren arbeitslos gemeldet



Besonders hart trifft die Pandemie junge Menschen auf der Iberischen Halbinsel: Die Jugendarbeitslosenquote in Spanien beträgt fast 40 Prozent. Laut spanischer Sozialversicherung verlor während der ersten Corona-Welle im vergangenen Frühjahr mehr als die Hälfte der Spanier unter 35 Jahren ihre Stelle. Auch in Schweden ist derzeit fast jeder vierte Erwerbsfähige zwischen 15 und 24 Jahren ohne Job, wobei dort die Jugendarbeitslosigkeit auch vor Corona mit knapp 21 Prozent schon außergewöhnlich hoch war.

In Deutschland ist noch nicht endgültig abzusehen, wie hart die Pandemie die Jobaussichten der Jugend langfristig beeinträchtigen wird. Die Arbeitslosenquote jedenfalls nimmt sich vergleichsweise harmlos aus: Im Januar waren 6,2 Prozent der jungen Leute erwerbslos gemeldet, das ist nur ein halber Prozentpunkt mehr als im Januar 2020. Den größten Teil der neu hinzugekommenen arbeitslosen Jugendlichen machen Azubis aus, die nicht übernommen

worden sind.

Dass die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland im vergangenen Jahr nicht weitaus stärker gestiegen ist, hat einerseits mit dem Berufsbildungssystem zu tun, das für eine enge Bindung von Azubis und Betrieben sorgt. Andererseits dürfte die Krise aber auch dazu führen, dass viele junge Leute ihren Berufseinstieg verschieben – indem sie sich etwa an einer Hochschule einschreiben oder weiter zur Schule gehen. Die Universitäten haben allerdings keinen spürbaren Anstieg der Studienanfänger zu verzeichnen, eine Flucht ins Akademische kommt also eher selten vor. Und ob die be-



Uta-Susanne Weiss, Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin), Fachanwältin für Arbeitsrecht.

ruflichen Schulen einen massiven Zulauf erfahren haben, muss sich erst noch zeigen.

### • Bundesrat stimmt zahlreichen Gesetzen zu:

In seiner 1005. Sitzung am 28.05.2021 hat der Bundesrat ein Mammutprogramm absolviert und zahlreichen Gesetzen zugestimmt, die nun in Kraft treten können.

Anders als bislang beschränkt sich der Unfallversicherungsschutz im Home-Office nach den neuen Regelungen, die mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz eingeführt werden, künftig nicht mehr auf sogenannte Betriebswege, etwa zum Drucker in einem anderen Raum, sondern wird auf Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang ausgeweitet. Darüber hinaus wird er bei Homeoffice-Tätigkeit auch auf Wege ausgedehnt, die die Beschäftigten zur Betreuung ihrer Kinder außer Haus zurücklegen. Bislang wurde

eine Versicherung von Unfällen bei sogenannten eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten, also Tätigkeiten, die im eigenen Interesse des Arbeitnehmers liegen wie etwa der Toilettengang oder das Essen und Trinken zu Hause abgelehnt. Zur Begründung wurde angeführt, dass es auf diesen Wegen keine betrieblichen Vorgaben und Zwänge gebe und die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten habe. Den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sei es außerhalb der Betriebsstätten ihrer Mitglieder (der Arbeitgeber) kaum möglich, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen (Bundessozialgericht, Urteil vom 05.07.2016 - B 2 U 15/16 R). Diese Rechtsprechung hat sich damit erledigt.

Des Weiteren wird zur Förderung mobiler Arbeit und zum Schutz der Arbeitnehmer im Home-Office ein neues Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte zur Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.

### • Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter: <https://www.biwe-akademie.de/anlauf-nehmen>

**Kontakt:**  
Südwestmetall  
Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0  
[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)