

Arbeitsrecht

Kündigung eines homosexuellen Mannes während der Probezeit:

„In der Kündigung habe sich lediglich das Risiko realisiert, dem jeder Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten seines Arbeitsverhältnisses ausgesetzt sei...Der Kläger könne sich nicht auf Art. 3 III GG berufen, weil diese Grundrechtsbestimmung nicht davor schütze, wegen seiner Homosexualität benachteiligt zu werden. Vor der Benachteiligung wegen dieser „abartigen Anlage seines Geschlechtstriebes“ müsse ein Mann nicht in gleicher Weise geschützt werden, wie vor einer Diskriminierung wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, Sprache etc.“

LAG München, Urteil vom 16.6.1993 – 2 (5) Sa 75/92, aufgehoben durch BAG, Urteil vom 23.6.1994 – 2 AZR 617/93 (NZA 1994, Heft 23)

Das gereimte Urteil – Teil II:

„Gibt der Beklagte vor Gericht

weiter, quasi als Bericht,

dass er von Dritten mehrfach hörte,

wie die Klägerin sehr störte

durch ihr unsittliches Betragen

ohne dies zu hinterfragen,

so ist dies sein gutes Recht.

Um die Klage steht es schlecht:

Schmerzensgeld, das gibt es nicht

und auch keine Schweigepflicht.

...

behauptet nunmehr der Beklagte,

dass es die Klägerin dann wagte,

so neben ihren Aufsichtspflichten

noch andere Dinge zu verrichten:

So habe sich sich nicht geniert

und auf dem Hocker masturbiert.

Was dabei auf den Hocker troff,

befände sich im Hockerstoff.

Die Spielbar sei aus diesem Grunde

als „Russenpuff“ in aller Munde.

...

Er könne schließlich nach Belieben

was dort die Klägerin getrieben

beweisen: erstens durch die Zeugen,

die würden sicher nichts verschweigen.

Und zweitens durch den Stoffbezug

des Hockers, der die Klägerin trug.

Er reichte ihn – den gut verpackten -

bereits zu den Verfahrensakten,

....“

ArbG Detmold, Urteil vom 23.8.2007 (NJW 2008, 782)