

## Pressemitteilung

### Kündigung eines Lehrers - Vergleich

In dem Verfahren eines Lehrers an einem kirchlichen Gymnasium, der sich gegen seine fristlose Kündigung des beklagten Bistums vom 27.01.2021 wandte, haben die Parteien heute einen Vergleich geschlossen. Der Lehrer war im Jahr 2016 rechtskräftig wegen des Besitzes kinderpornografischer Schriften zu einer Geldstrafe verurteilt worden. Das beklagte Bistum hielt den Kläger deshalb als Erziehungskraft für nicht mehr geeignet. Dieser Einschätzung ist die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf heute in dem Rechtsgespräch gefolgt. Es hat betont, dass es nicht um eine zweite Strafe ginge, sondern um die Frage, ob das beklagte Bistum als Arbeitgeber noch das notwendige Vertrauen für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses haben konnte. Dies hat die Kammer verneint. Die weitere Tätigkeit sei weder dem beklagten Bistum noch der Schulgemeinschaft zumutbar. Es lag mithin ein Grund für eine fristlose Kündigung vor.

In dem Rechtsgespräch hat die 8. Kammer den Parteien weiter mitgeteilt, dass sie in eine Beweisaufnahme zur Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB) einzutreten beabsichtige. Diese beträgt ab Kenntnis vom Kündigungsgrund zwei Wochen, wobei die Beweislast bei dem Arbeitgeber liegt. Der Zeitpunkt der Kenntniserlangung von der Verurteilung des Klägers bei dem Bistum war zwischen den Parteien streitig. Nach der Aktenlage und einer Auskunft der Staatsanwaltschaft Bochum waren von dieser im Jahr 2016 weder die Bezirksregierung als Träger der Schulaufsicht noch das Bistum unterrichtet worden. Als dies bei einer Geschäftsprüfung im Jahr 2020 auffiel, wurde am 17.12.2020 verfügt, beide Stellen zu unterrichten. Nach Mitteilung der Staatsanwaltschaft an das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sprach nach der Aktenlage einiges dafür, dass nur die Unterrichtung an die Bezirksregierung, nicht aber diejenige an das Bistum ausgeführt wurde. Das Bistum behauptete, erstmals durch ein Telefonat am 14.01.2021 durch die Bezirksregierung unterrichtet worden zu sein. Damit wäre die Zwei-Wochen-Frist bei Zugang der Kündigung am 27.01.2021 gerade noch gewahrt worden. Ob dies zutrifft, wäre durch Vernehmung der beiden anwesenden Zeuginnen und des anwesenden Zeugen aus der Personalabteilung des Bistums aufzuklären gewesen.

Auf der Grundlage dieser rechtlichen Hinweise des Gerichts haben die Parteien sich auf Vorschlag der 8. Kammer dahingehend verständigt, das Arbeitsverhältnis zum 30.04.2021 einvernehmlich zu beenden und den Kläger bis zu diesem Zeitpunkt zu vergüten. Dieser Zeitraum entspricht in etwa der Hälfte einer fiktiven vertraglichen ordentlichen Kündigungsfrist des Lehrers.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf - 8 Sa 879/21*

*Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 06.09.2021 - 6 Ca 238/21*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

[pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)

## **„§ 626 BGB**

### **Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund**

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
  
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.“