

**Pressemitteilung:**

**Lehrer wegen eines unangemessenen Nähe-Verhältnisses  
zu Schülern gekündigt**

*Verhandlung am Donnerstag, den 09.02.2023, um 10.45 Uhr,  
Saal 107 des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf*

Der Kläger ist seit dem 21.06.2007 als Lehrkraft bei der Beklagten, einem katholischen Orden, der als Schulträger fungiert, beschäftigt und befindet sich seit dem 01.08.2009 in einem beamtenähnlichen Arbeitsverhältnis.

Ende 2020 hatte ein Schüler der Schulleitung geschildert, dass der Kläger ihn mehrfach über WhatsApp kontaktiert und ihm Treffen im privaten Bereich und außerhalb der Schule vorgeschlagen habe. Dadurch habe sich der Schüler unwohl gefühlt. Der Kläger räumte in der daraufhin durchgeführten Anhörung ein, dass sein Verhalten unangemessen war. Im Nachgang zu diesem Vorfall erteilte die Beklagte dem Kläger eine Dienstanweisung vom 09.12.2020, die ihm ein solches Verhalten untersagte.

Zur gleichen Zeit hatte der Kläger in vergleichbarer Weise mit einem anderen Schüler kommuniziert. Dies teilte er der Beklagten nicht mit. Im Oktober 2020 fand ein Treffen mit diesem Schüler bei dem Kläger zu Hause statt. Nachdem sich der Schüler am 25.03.2022 der Interventionsbeauftragten der Schule anvertraut hatte, wurde das in der Schule und beim Schulträger eingerichtete Verfahren zur Intervention bzw. Risiko einschätzung in Gang gesetzt. Der Kläger wurde zu den Vorgängen am 31.03.2022 angehört. Am 05.04.2022 wurde die in der Schule gebildete Mitarbeitervertretung zu der geplanten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung angehört. Die Mitarbeitervertretung stimmte per E-Mail beiden Maßnahmen zu. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.04.2022, persönlich übergeben am 09.04.2022, außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2022. Mit Schreiben vom 17.06.2022 erfolgte eine ergänzende Anhörung der Mitarbeitervertretung, in der es um nachzuschiebende Kündigungsgründe ging.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben. Er bestreitet die gegen ihn erhobenen Vorwürfe. Er habe keine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen, sondern lediglich versucht, seine Schüler zu fördern und zu unterstützen. Es sei auch üblich, dass große Teile des Lehrerkollegiums über WhatsApp mit den Schülern kommunizieren. Daneben rügt er die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung. Dass ein Kündigungsgrund nicht gegeben sei, zeige sich auch darin, dass die Beklagte ihn während des Prozesses freiwillig weiterbeschäftigt habe.

Die Beklagte begründet die Kündigung mit der fortgesetzten Kommunikation des Klägers mit dem Schüler, zumal der Kläger bei dem Treffen in der Wohnung das Hinzu kommen eines anderen Schülers abgelehnt habe. Die Beklagte beruft sich zur Begründung der Kündigung mit den nachgeschobenen Gründen auf zwei angebliche Vorfälle

mit weiteren Schülern, bei denen es auch zu unangemessenen Berührungen durch den Kläger gekommen sein soll.

Das Arbeitsgericht Essen hat in seinem Urteil vom 16.08.2022 die ausgesprochene Kündigung als rechtsunwirksam bewertet, weil es an der erforderlichen vorherigen Abmahnung gefehlt habe. Zwar sei das Verhalten des Klägers nicht korrekt gewesen. Allerdings habe er durch sein Verhalten nach Erhalt der Dienstanweisung gezeigt, dass er sein dienstliches Auftreten geändert habe. So habe es von Dezember 2020 bis September 2021 nahezu keine außerschulische Korrespondenz des Klägers gegeben. Die beiden nachgeschobenen Kündigungsgründe habe die Beklagte nicht nachweisen können.

Mit ihrer Berufung verfolgt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Kündigungsschutzklage.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf – 13 Sa 623/22*

*Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 16.08.2022 – 2 Ca 650/22*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

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