Pressemitteilung:

Lehrer wegen eines unangemessenen Nähe-Verhältnisses zu Schülern gekündigt – Vergleichsverhandlungen

Der Kläger ist seit 2007 als Lehrkraft bei der Beklagten beschäftigt. 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.

Die Beklagte behauptet, sie habe im März 2022 von einem anderen Schüler erfahren, dass der Kläger ihn ebenfalls mehrfach zu sich nach Hause eingeladen und ihm u.a. angeboten habe, ihm die Füße massieren. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.04.2022 außerordentlich fristlos gekündigt hatte, hat sie – nach ihrer Darstellung – von weiteren ähnlichen Vorfällen zwischen dem Kläger und Schülern in früheren Jahren erfahren. Der Kläger bestreitet, sich seinen Schülern gegenüber in der geschilderten Weise unangemessen verhalten zu haben. Er habe lediglich versucht, sie zu fördern und zu unterstützen.

Die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat in der mündlichen Verhandlung deutlich gemacht, dass das Verhalten des Klägers gegenüber Schülern, wenn es sich so darstellen sollte, wie von der Beklagten behauptet, auch ohne vorherige Abmahnung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde. Um dies aufzuklären, müssten die von der Beklagten benannten Schüler als Zeugen vernommen werden. Das Gericht hat mit den Parteien zudem erörtert, welche rechtlichen Folgen es hat, dass die Beklagte den Kläger nach der erstinstanzlichen Entscheidung an der Schule vorläufig weiterbeschäftigt hat, obwohl sie hierzu weder verurteilt wurde, noch mit dem Kläger über die Konditionen dieser Weiterbeschäftigung eine schriftliche Vereinbarung getroffen hat. Ggf. wäre – falls sich die Kündigung als wirksam herausstellen sollte - in einem weiteren Prozess zu klären, ob durch die Beschäftigung ein neues Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Auch vor dem Hintergrund dieser prozessualen Situation hat das Gericht den Parteien dringend angeraten, Möglichkeiten einer einvernehmlichen Beilegung des Konflikts zu suchen. Dem Wunsch der Parteien entsprechend sollen nun zunächst außergerichtlich Vergleichsverhandlungen geführt werden. Nur wenn diese scheitern, wird das Gericht einen neuen Termin bestimmen und Zeugen laden.

*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