**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Sexuelle Belästigung in der Schule: Hohe Hürden für eine Verdachtskündigung**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Bremen

**Die außerordentliche fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann auch damit begründet werden, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat. Ein durch Aussagen belegter Verdacht wird nicht durch einen Freispruch im Strafverfahren entkräftet. Zeugenaussagen sind jedoch sorgfältig zu prüfen.**

Darauf verweist der Bremer Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. **mit Sitz in Stuttgart,** unter Hinweis auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 2. März 2017 (Az.: 2 AZR 698/15).

Der Kläger ist als Lehrer an einer Schule tätig. Gegen ihn wurde der Vorwurf erhoben, mehrfach Schülerinnen sexuell belästigt zu haben. Als unstreitig waren zuletzt zwei Vorfälle anzusehen. Danach hat der Kläger eine Schülerin in den Arm genommen und ihr dabei an das Gesäß gefasst. Ferner hat er im Nachhilfeunterricht den Rücken einer anderen Schülerin bis hinab zum Hosenbund oberhalb der Kleidung gestreichelt und auch fortgesetzt, nachdem die Schülerin mit ihrem Stuhl ein wenig von ihm abgerückt war. Im Strafverfahren war der Kläger zunächst erstinstanzlich zu einer Bewährungsstrafe verurteilt worden. Das Berufungsgericht sprach ihn anschließend rechtskräftig frei. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies die Kündigungsschutzklage des Klägers ab.

Das BAG hob diese Entscheidung auf.

Bei der Verdachtskündigung ist es Sache des Arbeitgebers, objektive Tatsachen darzulegen und ggf. zu beweisen, die einen Verdacht einer Straftat begründen können. Dabei sei an Zeugenaussagen ein strenger Maßstab zu legen. Die Gerichte haben sich sorgfältig und gewissenhaft mit der Glaubhaftigkeit der jeweiligen Aussage und der Glaubwürdigkeit der Auskunftspersonen auseinanderzusetzen. Zu berücksichtigen seien insbesondere auch nach dem Kündigungszeitpunkt eingetretene Umstände zu, etwa Änderungen von oder Widersprüchlichkeiten in den Aussagen von Belastungszeugen. Diesen Voraussetzungen sei das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht gerecht geworden.

Schließlich seien die Gerichte für Arbeitssachen bei der Entscheidung über die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung an einen rechtskräftigen Freispruch des Arbeitnehmers im Strafverfahren nicht gebunden. „Ihre Aufgabe ist es vielmehr, alle relevanten Umstände eigenständig zu würdigen, so das Gericht.

Das BAG wies die Angelegenheit zur erneuten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück.

Franzen empfahl, dies zu beachten und riet er bei Fragen zum Arbeitsrecht Rechtsrat in Anspruch zu nehmen, wobei er u. a. auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Klaus-Dieter Franzen,

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

FRANZEN Legal

Domshof 8-12

28195 Bremen

Tel.: 0421-79273-30 Fax: 0421-79273-55

mailto:franzen@legales.de <http://www.legales.de>