

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 626 Abs 2 BGB, § 34 Abs 2 TV-L

- 1. Bei Pflichtverletzungen, die zu einem Gesamtverhalten zusammengefasst werden können, beginnt die Ausschlussfrist des § 626 Absatz 2 BGB erst mit Kenntnis des letzten Vorfalles, der ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bildet, die in ihrer Gesamtheit zum Anlass für eine Kündigung genommen werden**
- 2. Zu den Kündigungsberechtigten, auf deren Kenntnis i.R.d. § 626 Absatz 2 BGB abzustellen ist, gehören neben den Mitgliedern der Organe von juristischen Personen und Körperschaften auch die Mitarbeiter, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung übertragen hat. Dagegen ist die Kenntnis anderer Personen für den Lauf der Ausschlussfrist grundsätzlich unbeachtlich.**
- 3. Durch die erforderliche Beteiligung des Personalrats oder weiterer Gremien verlängert sich die Frist in § 626 Absatz 2 BGB nicht. Diese ist vielmehr innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Absatz 2 BGB durchzuführen.**

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 08.10.2021 Az. : 13 Sa 1608/20

Tenor:

I. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28. Oktober 2020 – 60 Ca 4073/20 – wird zurückgewiesen.

II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat das beklagte Land zu tragen.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen und einer ordentlichen Kündigung sowie über die vorläufige Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits.

2

Der am1967 geborene Kläger trat zum 1. März 2002 zu dem beklagten Land in ein Arbeitsverhältnis als künstlerischer Leiter der Staatlichen B. Berlin und Schule für A. ein. Wegen des Inhalts des Arbeitsvertrages und des darin enthaltenen Verweises auf die für das Land Berlin geltenden tariflichen Bestimmungen wird auf die Anlage zur Klageschrift (Blatt 12 folgend der Akten) verwiesen. Mit Wirkung zum

1. September 2019 wurde der Kläger auch mit der künstlerischen Leitung des Landesjugendballetts Berlin betraut.

3

Im November 2019 ging beim beklagten Land ein "Antrag auf Gewährleistung von Fürsorgepflicht" (Blatt 230 folgend der Akten), in welchem mannigfaltige Missstände an der Staatlichen B. Berlin und Schule für A. durch zahlreiche Unterzeichner/innen des Schreibens angeprangert werden. Am 9. Januar 2020 wurde der zuständigen Senatsverwaltung des beklagten Landes und der Presse von anonymer Seite ein so genanntes "Dossier" zugeleitet, in welchem wiederum über Missstände an der Staatlichen B. Berlin und Schule für A. geklagt wurde. Das beklagte Land richtete am 20. Januar 2020 die Einrichtung einer "Kommission B." zur Untersuchung der Vorwürfe ein. Infolge der Vorwürfe kam es zu zahlreichen Presseberichten.

4

Am 17. Februar 2020 wurde der Kläger von seinen Arbeitspflichten freigestellt; gleichzeitig wurde ihm ein Hausverbot erteilt. Nachdem der Kläger sich gegen diese Maßnahmen mit Schreiben vom 21. Februar 2020 (Blatt 20 folgend der Akten) gewandt hatte, wurde ihm von Seiten des beklagten Landes unter dem 26. Februar 2020 (Blatt 22 bis 25 der Akten) mitgeteilt, dass es bei der Freistellung und dem Hausverbot verbleibe. In diesem Schreiben werden drei Vorwürfe gegen den Kläger – Verletzung der gebotenen Distanz zur Schülerin P., welche bis Dezember 2012 Schülerin der Staatlichen B. war, Bescheinigung eines Schulabschlusses zu Gunsten dieser Schülerin ohne das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, Nicht-Einhalten der Lehrverpflichtungen – konkret benannt und ausgeführt. Der Kläger trat der Freistellung, dem Hausverbot und den drei Vorwürfen mit anwaltlichem Schreiben unter dem 17. März 2020 (Blatt 26 bis 35 der Akten) entgegen. Mit einem am 31. März 2020 bei Gericht eingegangenen und dem beklagten Land am 23. April 2020 zugestellten Schriftsatz hat der Kläger Klage auf arbeitsvertragskonforme Beschäftigung erhoben.

5

Mit Schreiben vom 15. Mai 2020 (Blatt 67 bis 73 der Akten) forderte das beklagte Land den Kläger auf, zu sechs Vorwürfen – Verletzung der gebotenen Distanz zur genannten Schülerin, Erteilung von Schulabschlüssen ohne das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen in nunmehr zwei Fällen, Verstoß gegen Jugendarbeitsschutzbestimmungen im Zusammenhang mit Ballettaufführungen, Nichterfüllung von Unterrichtspflichten, Nichteinsetzung eines Prüfungsausschusses samt Nichtführung von Protokollen für Prüfungsleistungen sowie schließlich Nichtwahrnehmung der Betreuungspflichten bei Abschulungen – Stellung zu nehmen, da der Kläger in dem dringenden Verdacht dieser sechs Fehlverhaltenskomplexe stehe und das beklagte Land den Ausspruch einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung beabsichtige. Das beklagte Land wies den Kläger in dem Schreiben darauf hin, dass eine Rückmeldung des Klägers zu den Vorwürfen innerhalb von drei Tagen erwartet werde. Das Schreiben ist durch den Leiter des Referates Personalstellung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Herrn D, gezeichnet.

6

Der Kläger ließ durch anwaltlichen Schriftsatz unter dem 20. Mai 2020 (Blatt 74 bis 83 der Akten) die Kündigungsabsichten sowie die erhobenen Vorwürfe zurückweisen. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers übermittelte die an Herrn D gerichtete Stellungnahme des Klägers der zuständigen Senatsverwaltung des beklagten Landes noch am selben Tage per Fax. Das beklagte Land kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der erhobenen Vorwürfe durch Schreiben vom 8. Juni 2020

(Auszug Blatt 84 bis 90 der Akten) außerordentlich, hilfsweise ordentlich mit Wirkung zum 31. Dezember 2020. Mit dem am 10. Juni 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger den anhängigen Rechtsstreit um einen Kündigungsschutzantrag erweitert.

7

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, es lägen keine Gründe für den Ausspruch einer außerordentlichen oder einer ordentlichen Kündigung vor. Hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung fehle es an der Wahrung der Kündigungserklärungsfrist; die ordentliche Kündigung scheitere bereits daran, dass ihr Ausspruch ihm gegenüber tarifvertraglich ausgeschlossen sei. Auch sei der Personalrat vor Kündigungsausspruch nicht ordnungsgemäß angehört worden. Sämtliche Vorwürfe, die das beklagte Land gegen ihr erhebe, seien inhaltlich unzutreffend.

8

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

9

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung des beklagten Landes mit Schreiben unter dem 08.06.2020 noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung zum 31.12.2020 in demselben Schreiben aufgelöst worden ist,

10

2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger als künstlerischen Leiter der B. Berlin und Schule für A. sowie als Leiter des Landesjugendballetts auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 21.02.2002 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits über den Klageantrag zu 1. weiterzubeschäftigen.

11

Das beklagte Land hat beantragt,

12

die Klage abzuweisen.

13

Das beklagte Land hat behauptet, es bestehe jedenfalls der dringende Verdacht, dass der Kläger schwerwiegend gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe. Durch Einsichtnahme in die Ermittlungsakte eines gegen den Kläger auf Anzeige der Schülerin P. geführten Strafverfahrens sei bekannt geworden, dass der Kläger die Abhängigkeit der Schülerin ausgenutzt habe, um mit dieser ein sexuelles Verhältnis einzugehen. Dies folge aus den mit Schriftsatz vom 20. Juli 2020 auf den Seiten 15-18 übernommenen Auszügen der Aussage dieser Schülerin (Bl. 108 – 113 d.A.) und dem schriftsätzlich wiedergegebenen Inhalt der über das Portal Facebook zwischen dem Kläger und der Schülerin ausgetauschten Nachrichten (Bl. 113f d.A.). Die außerordentliche Kündigung sei auch hinsichtlich der weiteren gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe begründet. Die Kündigungserklärungsfrist sei eingehalten. Als kündigungsberechtigte Person sei der Leiter der Personalstelle, Herr D, anzusehen. Dieser sei am Tag vor der mit Schreiben vom 15. Mai 2020 erfolgten Anhörung des Klägers von den gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfen informiert worden. Im Zeitraum davor sei die Ermittlung des Sachverhaltes betrieben worden, und zwar durch eine eingesetzte Kommission, eine Clearing-Stelle und die Einschaltung einer Wirtschaftsprüferkanzlei. Dass diese drei Institutionen keine Tatsachen ans Licht gebracht hätten, die für zusätzliches Fehlverhalten des Klägers sprächen, könne

nichts daran ändern, dass die Kündigungserklärungsfrist nicht angelaufen sei, bevor auf Seiten des beklagten Landes diese notwendigen Ermittlungen zum Abschluss gebracht wurden. Jedenfalls sei die hilfsweise ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt. Schließlich seien auch die Gremienbeteiligungen vor Ausspruch der Kündigung nicht zu beanstanden.

14

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen den Parteien in erster Instanz gewechselten Schriftsätze, auf die Sitzungsniederschrift vom 28. Oktober 2020 (Bl. 280f d.A.) und auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

15

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Urteil vom 28. Oktober 2020 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

16

Die außerordentliche Kündigung sei unwirksam, weil aufgrund der vorgetragenen Tatsachen nicht festgestellt werden könne, dass das beklagte Land die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten habe. Die Kündigung gelte daher als nicht durch einen wichtigen Kündigungsgrund getragen. Die ordentliche Kündigung sei unwirksam, weil die Tarifnorm des § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finde, wonach das Arbeitsverhältnis des Klägers nur aus wichtigem Grund gekündigt werden könne. Aufgrund der Rechtsunwirksamkeit der erklärten Kündigungen könne der Kläger auch seine Weiterbeschäftigung verlangen.

17

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (Bl. 288 – 298 d.A.) Bezug genommen.

18

Gegen das dem beklagten Land am 24. November 2020 zugestellte Urteil hat das beklagte Land mit dem am 17. Dezember 2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit dem am Montag, dem 25. Januar 2021, beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

19

Zur Begründung der Berufung führt das beklagte Land unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sachvortrags – soweit für das Berufungsverfahren von Interesse – aus:

20

Es sei alles getan worden, um die Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB sicherzustellen. Das beklagte Land habe die Aufklärung der gegen den Kläger und den Leiter der Schule, Herrn S., erhobenen Vorwürfe durch verschiedene Institutionen abgewartet, in der Hoffnung, hieraus würden sich ggf. weitere Erkenntnisse ergeben, etwa eine Bestätigung der bekannt gewordenen Vorwürfe, aber auch entlastende Umstände. Die eingesetzte Expertenkommission habe am 26. April 2020 einen Zwischenbericht vorgelegt, welchen das beklagte Land habe prüfen müssen. Dieser Zwischenbericht habe die bekannten Vorwürfe bestätigt und den Kläger nicht entlastet. Entsprechendes gelte für die eingerichtete Clearingstelle, welche am 30. April 2020 einen Zwischenbericht erstattet habe, sowie für den Bericht einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, welcher dem beklagten Land am 6. Mai 2020 vorgelegt worden sei. Das beklagte Land habe die Bewertung der Zwischenberichte

innerhalb weniger Tage und somit ohne schuldhaftes Zögern vorgenommen und zeitnah die Anhörung des Klägers eingeleitet. Auch nach Eingang des Schreibens des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 20. Mai 2020 sei eine sofortige Bearbeitung erfolgt. Das beklagte Land habe in Person des Herrn F mit dem Prozessbevollmächtigten des beklagten Landes die Stellungnahme geprüft und die umfangreichen Schreiben zur Beteiligung der Gremien abgestimmt, welche am 29. Mai bzw. am 2. Juni 2020 erfolgt sei. Nach Zustimmung der Gremien sei die Kündigung vom 8. Juni 2020 unverzüglich erklärt worden. Die Fortdauer der Belastung des Arbeitsverhältnisses folge ohne Weiteres aus der Schwere der Pflichtverletzung des Klägers, deren Hinnahme durch das beklagte Land nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich ausgeschlossen sei, so dass das Interesse des beklagten Landes an der Nichtbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits auch der Stattgabe des Weiterbeschäftigungsantrags entgegenstehe.

21

Das beklagte Land beantragt,

22

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28. Oktober 2020 – 60 Ca 4073/20 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

23

Der Kläger beantragt,

24

die Berufung zurückzuweisen.

25

Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sachvortrags zu den vorgetragenen Unwirksamkeitsgründen bezüglich der ausgesprochenen Kündigungen.

26

Der Kläger ist der Auffassung, es sei bereits nicht ersichtlich, aus welchem Grund das beklagte Land den Bericht einer Expertenkommission habe abwarten müssen, da diese nicht beauftragt worden sei, etwaige arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen des Klägers aufzuklären. Diese habe sich mit Grundlagen, Zielrichtung und möglicher pädagogischer Neukonzeption der Staatlichen B. Berlin auseinandersetzen sollen. Das beklagte Land habe daher nach den von ihm selbst vorgegebenen Zielvorstellungen nicht davon ausgehen können, dass der Zwischenbericht relevante Informationen für die Aufdeckung von möglichen Pflichtverletzungen des Klägers enthalte. Auftrag der "Clearingstelle" sei es gewesen, der Frage nachzugehen, inwieweit an der Schule eine Gefährdung des Wohls von Kindern vorlag und Kontext und Bedingungen zu analysieren, die Gefährdung von Kindern und Jugendlichen gegebenenfalls ermöglicht und gefördert haben. Die Clearingstelle sei zur Entlastung der betroffenen Schüler/innen und Beschäftigten in einer komplizierten und krisenhaft zugespitzten Situation eingerichtet worden. Es könne für die Berechnung der Kündigungserklärungsfrist auch nicht auf die Kenntnis des Herrn D als kündigungsberechtigtem Mitarbeiter abgestellt werden. Seit seiner Freistellung sei es das erklärte Ziel der Führung der Senatsverwaltung für Bildung gewesen, ihn - den Kläger - zu kündigen. Sowohl Senatorin als auch Staatssekretärin seien kündigungsberechtigt. Die Kündigungserklärungsfrist könne nicht dadurch umgangen werden, dass den Organverantwortlichen des Beklagten sämtliche

Faktoren einschließlich möglicher Kündigungsgründe bekannt gewesen seien, der nach außen auftretende Kündigungsberechtigte jedoch nicht informiert werde.

27

Im Übrigen seien die Gründe für die außerordentliche Kündigung dem Beklagten im Wesentlichen spätestens mit Überreichung des 46seitigen Dossiers im Januar 2020 bekannt. Bereits im Januar/Februar 2020 habe durch das Disziplinarreferat der zuständigen Senatsverwaltung eine Überprüfung der Vorwürfe stattgefunden. Hierüber seien die seinerzeit zuständige Schulaufsichtsbeamtin sowie der zuständige Abteilungsleiter informiert worden, welche wiederum die Staatssekretärin und die Senatorin informiert hätten.

28

Die vom Beklagten vorgetragene Kündigungsgründe seien jedoch auch nicht gegeben. Er habe mit der benannten Schülerin erst im Jahr 2013 eine Beziehung begonnen, nachdem diese die Schule bereits verlassen hatte, um ein Engagement beim Staatsballett aufzunehmen.

29

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze in zweiter Instanz nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 20. August 2021 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

30

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

31

Die nach § 8 Abs. 2, § 64 Abs. 1 und 2 b) und c) ArbGG statthafte sowie form- und fristgerecht iSv. § 64 Abs. 6, § 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG i.V.m. § 222 Abs. 2 ZPO, §§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO eingelegte und somit zulässige Berufung des beklagten Landes ist unbegründet.

32

Das Arbeitsgericht hat sowohl der Kündigungsschutzklage des Klägers als auch dem Weiterbeschäftigungsantrag zu Recht und mit zutreffender Begründung stattgegeben. Die Angriffe der Berufung vermögen eine abweichende Entscheidung nicht zu rechtfertigen.

33

1. Die gemäß § 256 ZPO zulässige und innerhalb der Frist der §§ 4 Satz 1, 7, 13 Absatz 1 Satz 2 KSchG erhobene Kündigungsschutzklage ist begründet.

34

a) Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 8. Juni 2020 aufgelöst worden.

35

Zwar sieht auch die erkennende Kammer die dem Kläger hier vorgeworfene und durch den auszugsweise eingereichten Chatverlauf belegte private Kontaktaufnahme mit einer ihm zur Ausbildung anvertrauten Ballettschülerin zum Zwecke des

Eingehens einer Beziehung – auch wenn diese zu diesem Zeitpunkt volljährig war – für das beklagte Land grundsätzlich als inakzeptabel an. Es kann aber dahinstehen, ob dieses Verhalten infolge des mittlerweile eingetretenen langen Zeitablaufs die außerordentliche Kündigung noch trägt und ob die weiteren gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe gerechtfertigt sind, denn das beklagte Land war gehindert, die Kündigung auf die im Verfahren vorgebrachten Kündigungsgründe zu stützen, weil es die gesetzlich normierte zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist gemäß § 626 Absatz 2 KSchG nicht eingehalten hat.

36

aa) Die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB beginnt nach Satz 2 der Vorschrift mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht (BAG vom 20. März 2014 - 2 AZR 1037/12 - Rn. 14 mwN; BAG vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13 - Rn. 94). Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Der Kündigungsberechtigte, der gewisse Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und dazu auch den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen beginnt (BAG vom 16. Juli 2015 - 2 AZR 85/15 - Rn. 54 mwN). Dies gilt allerdings nur solange, wie er aus verständigen Gründen und mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollen (vgl. zuletzt BAG vom 27. Februar 2020 - 2 AZR 570/19 - Rn. 30 m.w.N.). Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Für die übrigen Ermittlungen gilt keine Regelfrist. Bei ihnen ist fallbezogen zu beurteilen, ob sie hinreichend zügig betrieben wurden (BAG vom 16. Juli 2015 - 2 AZR 85/15 - Rn. 54 mwN; vom 12. Februar 2015 - 6 AZR 845/13 - Rn. 94, BAGE 151, 1; vgl. auch BAG, Beschluss vom 27.6.2019 - 2 ABR 2/19 - Rn. 23).

37

Bei Pflichtverletzungen, die zu einem Gesamtverhalten zusammengefasst werden können, beginnt die Ausschlussfrist erst mit Kenntnis des letzten Vorfalls, der ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bildet, die in ihrer Gesamtheit zum Anlass für eine Kündigung genommen werden (BAG vom 1. Juni 2017- 6 AZR 720/15 - Rn. 64, juris; LArbG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. Juni 2020 - 1 Sa 422/19 - Rn. 82, juris).

38

bb) Zu den Kündigungsberechtigten, auf deren Kenntnis abzustellen ist, gehören neben den Mitgliedern der Organe von juristischen Personen und Körperschaften auch die Mitarbeiter, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung übertragen hat. Dagegen ist die Kenntnis anderer Personen für den Lauf der Ausschlussfrist grundsätzlich unbeachtlich. Nur ausnahmsweise muss sich der Arbeitgeber auch ihre Kenntnis nach Treu und Glauben zurechnen lassen. Dazu müssen diese Personen eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung innehaben sowie tatsächlich und rechtlich in der Lage sein, den Sachverhalt so umfassend zu klären, dass mit ihrem Bericht an den Kündigungsberechtigten dieser ohne weitere Nachforschungen seine (Kündigungs-)Entscheidung abgewogen treffen kann. Voraussetzung dafür, dem Arbeitgeber solche Kenntnisse zuzurechnen, ist ferner, dass die Verspätung, mit der er in eigener

Person Kenntnis erlangt hat, auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs oder der Verwaltung beruht (BAG vom 16. Juli 2015 – 2 AZR 85/15 – Rn. 55; vom 21. Februar 2013 – 2 AZR 433/12 – Rn. 28 mwN.).

39

cc) Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung, welche frühestens mit dem 8. Juni 2020 angenommen werden kann, war die zweiwöchige Erklärungsfrist des § 626 Absatz 2 BGB in jedem Fall überschritten.

40

Dies gilt auch dann, wenn unter großzügiger Handhabung der vorstehenden Grundsätze noch angenommen werden könnte, dass das beklagte Land zeitnah die auch von der Kammer als erforderlich angesehene Anhörung des Klägers nach der am 30. April 2020 erfolgten Vorlage des Zwischenberichts der Clearingstelle mit Schreiben vom 15. Mai 2020 vorgenommen hätte, denn allerspätestens mit dem Eingang der Stellungnahme des Klägers bei der kündigungsberechtigten Dienststelle der Senatsverwaltung am Vormittag des 20. Mai 2020 hatte diese vollständige Kenntnis vom Kündigungssachverhalt, so dass damit die Frist zu laufen begann.

41

(1) Vorliegend hat das beklagte Land die weiteren Ermittlungen für den vom beklagten Land als maßgeblich angesehenen Kündigungssachverhalt nicht mit der gebotenen Eile betrieben. Die zuständige und kündigungsberechtigte Senatsverwaltung hat bereits die Anhörung des Klägers im Sinne der eingangs genannten Rechtsprechung nicht innerhalb der gebotenen kurzen Frist durchgeführt. Schon aus diesem Grunde ist die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt.

42

(a) Es spricht viel dafür, dass die verantwortlichen Personen des beklagten Landes im vorstehenden Sinne bereits mit der Freistellung des Klägers im Februar 2020 von den behaupteten Pflichtverletzungen, welche das beklagte Land als besonders schwerwiegend und somit als die Kündigung tragend angesehen hat, nämlich das behauptete Bedrängen der benannten Schülerin zum Zwecke der Eingehung einer Beziehung und eine etwaige Mitwirkung des Klägers am Schulabschlusses dieser Schülerin ohne notwendige Examensprüfungen, aufgrund der vorliegenden Aussage der Schülerin und der Einsichtnahme in die Ermittlungsakte umfassende Tatsachenkenntnis hatte. Dies gilt zumindest nach Eingang der Stellungnahme des Klägers zu den diesbezüglichen Vorwürfen mit Schreiben vom 17. März 2020.

43

(b) Es kann aber dahinstehen, ob diese Vorwürfe erst in ihrer Gesamtheit mit den weiteren Vorwürfen aus dem Kündigungsschreiben dem beklagten Land Anlass für die Kündigung gegeben haben und es somit auf die vollständige Tatsachenkenntnis hinsichtlich aller Pflichtverletzungen ankommt, denn aus dem Vorbringen des beklagten Landes ergibt sich nicht, welche weiteren Ermittlungen das beklagte Land mit der gebotenen Eile durchgeführt hat, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollten. Das beklagte Land hat nicht näher ausgeführt, wann es mit welchen Personen nach dem Eingang der Stellungnahme des Klägers vom 17. März 2020 Rücksprache gehalten hat und zu welchem Ergebnis diese Befragung oder etwaige weitere Aufklärungsmaßnahmen geführt haben, geschweige denn, wann das beklagte Land von den weiteren Kündigungsvorwürfen aus dem streitgegenständlichen Kündigungsschreiben, welche nicht bereits Gegenstand der Freistellung des Klägers waren, erfahren hat.

44

(aa) Soweit sich das beklagte Land auf den Zwischenbericht der Expertenkommission vom 26. April 2020 bezieht, folgt hieraus nicht, welche konkreten Erkenntnisse das beklagte Land sich hieraus bezogen auf die dem Kläger zur Last gelegten Vorwürfe erhofft hat. Angesichts der vom Kläger geschilderten und vom beklagten Land nicht in Abrede gestellten Aufgabe der Expertenkommission dürfte es sich hierbei nicht um Aufklärungsmaßnahmen zur Klärung der dem Kläger vorgeworfenen Pflichtverletzungen gehandelt haben.

45

(bb) Allenfalls kann das Abwarten des Berichts der Clearingstelle, welche nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers der Frage nachzugehen hatte, inwieweit an der Schule eine Gefährdung des Wohls von Kindern vorlag und Kontext und Bedingungen zu analysieren waren, welche die Gefährdung von Kindern und Jugendlichen gegebenenfalls ermöglicht und gefördert haben, als eine nach pflichtgemäßem Ermessen durchgeführte weitere Aufklärungsmaßnahme angesehen werden. Ein konkreter Bezug des Untersuchungsauftrags zum Kündigungssachverhalt könnte insbesondere im Hinblick auf die unter Ziffer 3 des Kündigungsschreibens gerügten Vorwürfe des Verstößes gegen Jugendschutzbestimmungen zu sehen sein.

46

In diesem Fall hätte das beklagte Land aber zeitnah nach der am 30. April 2020 erfolgten Vorlage dieses Berichts die erforderliche Anhörung des Klägers vornehmen müssen, was vorliegend nicht geschehen ist. Es liegen keine Umstände vor, welche das Zuwarten des beklagten Landes bis zur Vornahme der Anhörung des Klägers mit Schreiben vom 15. Mai 2020 rechtfertigen.

47

Insbesondere war es aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers in der Position des beklagten Landes nicht erforderlich, den Bericht einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, welcher dem beklagten Land am 6. Mai 2020 vorgelegen haben soll, abzuwarten. Es ist in keiner Weise erkennbar, welchen Sachverhalt die Wirtschaftsprüfer ermitteln sollten, welcher in irgendeiner Weise mit den gegenüber dem Kläger erhobenen Kündigungsvorwürfen im Zusammenhang steht und von welchem sich das beklagte Land eine Aufklärung der konkreten kündigungsrelevanten Tatsachen erhoffte. Das beklagte Land hat auch keine Umstände genannt, aus denen zu schließen ist, dass vom beklagten Land aus diesem Bericht Erhellendes für die konkreten dem Kläger vorgeworfenen Pflichtverletzungen erwartet werden konnte.

48

(2) Sofern die Vornahme der Anhörung entgegen den vorstehenden Ausführungen mit Schreiben vom 15. Mai 2020 noch als hinreichend zügig angesehen werden kann, gilt dies jedoch nicht für das weitere Abwarten von 19 Tagen vom Zeitpunkt des Eingangs der Stellungnahme des Klägers bei der zuständigen Senatsverwaltung an bis zum Ausspruch der Kündigung vom 8. Juni 2020. Soweit das beklagte Land insoweit ausführt, Herr F habe mit dem Prozessbevollmächtigten des beklagten Landes die Stellungnahme des Klägers geprüft und die Schreiben zur Anhörung der Gremien abgestimmt, hemmen diese Umstände die Frist nicht. Dass den zuständigen Personen der Senatsverwaltung nach Eingang der Stellungnahme eine weitere Aufklärung des Sachverhalts als erforderlich erschien, behauptet das beklagte Land nicht. Eine weitere Aufklärung des Sachverhalts wurde nach Eingang der Stellungnahme des Klägers, welche in weiten Teilen inhaltsgleich mit der bereits erfolgten Stellungnahme vom 17. März 2020 ist, auch nicht betrieben. Durch die erforderliche Beteiligung des Personalrats oder weiterer Gremien verlängert sich die

Frist nicht. Diese ist vielmehr innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Absatz 2 BGB durchzuführen (KR/Fischermeier, § 626 Rn. 350 mwN).

49

b) Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist auch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden, da der auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbare § 34 Absatz 2 Satz 1 TV-L im Falle des Klägers den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nicht zulässt. Insoweit folgt die Kammer den zutreffenden und vom beklagten Land im Übrigen nicht angegriffenen Ausführungen des Arbeitsgerichts im angefochtenen Urteil im Ergebnis und in der Begründung und sieht gemäß § 69 Absatz 2 ArbGG von lediglich wiederholenden Ausführungen ab.

50

2. Das Arbeitsgericht hat auch dem Antrag des Klägers auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu Recht stattgegeben.

51

Infolge des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag überwiegt das Interesse des Klägers an der Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen gegenüber dem Interesse des beklagten Landes an seiner Nichtbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

52

Der Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung im bestehenden Arbeitsverhältnis wird aus den §§ 611a, 613 in Verbindung mit § 242 BGB hergeleitet. Er beruht auf der arbeitsvertraglichen Förderungspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen der Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes zum Persönlichkeitsschutz. Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ohne vertragliche Vereinbarung ist grundsätzlich unzulässig. Der Anspruch auf Beschäftigung muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen (BAG vom 9. April 2014 - 10 AZR 637/13 - Rn. 14).

53

Danach ist eine Ausnahme vom grundsätzlich gegebenen Weiterbeschäftigungsanspruch aufgrund des Obsiegens im Kündigungsschutzverfahren vorliegend nicht angezeigt. Soweit das beklagte Land die zuvor ausgesprochene Freistellung auf die dem Kläger vorgeworfenen Kündigungsgründe stützt, welche die Kündigung bereits aus formellen Gründen nicht tragen, kann dieser Umstand nicht dazu führen, dass das beklagte Land das fortbestehende Arbeitsverhältnis durch die dem Kläger verweigerte Beschäftigung leer laufen lässt. Dies gilt auch für die Zeit bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits. Insoweit ist vor allem zu berücksichtigen, dass die Vorwürfe im Zusammenhang mit der Kontaktaufnahme zur Schülerin P. mittlerweile mehr als acht Jahre zurückliegen, ohne dass es nachweisbar zu einem weiteren gleichartigen Vorfall gekommen ist. Anonyme Anschuldigungen sind demgegenüber nicht geeignet, dem Kläger den bestehenden Beschäftigungsanspruch zu versagen.

II.

54

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Absatz 1 ZPO. Danach hat das beklagte Land die Kosten des gesamten Rechtsstreits zu tragen

III.

55

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision nach § 72 Absatz 2 ArbGG liegen nicht vor.