

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 489/11

1 Ca 582/11 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.06.2012

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.06.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 04.11.2011 – 1 Ca 582/11 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung.

Der am1968 geborene, ledige und kinderlose Kläger ist seit dem 01.01.1995 auf der Grundlage schriftlicher Arbeitsverträge (Bl. 8 f. d. A.) zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt € 2.423,49 (Entgeltgruppe E 6 TV-L) beim beklagten Land beschäftigt. Der Kläger ist blind und schwerbehindert mit einem GdB von 100. Er wird vom beklagten Land im L. (L.) S. in S. beschäftigt. Im L. S. werden sehbehinderte Schüler nicht dauerhaft beschult, vielmehr betreuen die Lehrkräfte des L. die Kinder in den Regelschulen mit. Darüber hinaus organisiert das L. S. Kurse für sehbehinderte Kinder und Jugendliche, die auf dem Schulgelände im „Kurshaus“ mit Übernachtungsmöglichkeit stattfinden. Das Angebot richtet sich auch an Kinder im vorschulischen Alter. Auf dem Schulgelände befindet sich auch das L. H.. Dort werden ca. 150 Kinder regulär beschult, und einige wohnen auch auf dem Schulgelände. Außerdem erhalten dort Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren ein Hörtraining.

Der Kläger wird in der Verwaltung des L. S. eingesetzt. Sein Büro, das er allein nutzt, befindet sich im Direktorengebäude, in dem auch die Bibliothek und die Mediensammlung untergebracht sind. Der Kläger ist nach dem Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils zu 80 – 90 % seiner Arbeitszeit in seinem Büro tätig. Er fertigt Übersetzungen von Büchern und Schriften und weitere Bearbeitungen dieser Übersetzungen an. Außerdem berät er Lehrer und Eltern per E-Mail und Telefon, im Einzelfall auch direkt. Kontakte zu Kindern und Jugendlichen hat er in PC-Kursen und Theaterprojekten von Schülern. Dabei ist der Kläger nicht alleine mit den Schülern.

Sämtliche Gebäude und Flächen sind auf dem Gelände während der Öffnungszeiten frei zugänglich. Eine Kontaktaufnahme zu Kindern und Jugendlichen durch den Kläger ist jederzeit möglich. Bei den bisher von ihm ausgeübten Tätigkeiten hat er teilweise auch direkten dienstlichen Kontakt zu diesem Personenkreis. Er ist diversen Schülerinnen und Schülern persönlich bekannt. Teilweise suchen die Schüler von sich aus den Kontakt zum Kläger und müssen auch gelegentlich den Verwaltungsbe-

reich, in dem der Kläger sein Arbeitszimmer hat, aufsuchen. Aufgrund der Tatsache, dass sich auf dem Gelände ein Internat befindet, sind rund um die Uhr Schüler anwesend.

Am 17.03.2011 teilte der Kläger dem Leiter des L. S. mit, dass er wegen des sexuellen Missbrauchs der vierjährigen Tochter seiner Lebensgefährtin zu einer Freiheitsstrafe von acht Monaten auf Bewährung verurteilt worden sei. Das strafgerichtliche Urteil lautet auszugsweise wie folgt:

„Anfang 2010 führte der Angeklagte eine Beziehung mit der Mutter der Nebenklägerin, der Zeugin M. F.. So kam es, dass der Angeklagte wiederholt bei der von ihrem Ehemann getrennt lebenden Zeugin F. in deren Wohnung in S. in der S. Straße 66 b übernachtete. Entweder in der Nacht vom 3. auf den 4. Februar 2010 oder in der Nacht vom 4. auf den 5. Februar 2010 übernachteten der Angeklagte und die Zeugin F. in deren Wohnung auf einer Schlafcouch. Kurze Zeit nach Mitternacht gesellte sich die zu diesem Zeitpunkt 4-jährige leibliche Tochter der Zeugin F., die Zeugin Y. F., hinzu und legte sich neben die Zeugin F.. Der Angeklagte war zu diesem Zeitpunkt wach, griff der Nebenklägerin über die Zeugin M. F. hinweg in die Windel und streichelte die Nebenklägerin mit der Hand im Genitalbereich, bis diese zu weinen und Schmerzlaute zu äußern begann. Hierdurch erweckte die Zeugin M. F., die zwischen dem Angeklagten und der Nebenklägerin lag. Die ebenfalls erblindete Zeugin M. F. ertastete die Hand des Angeklagten in der Windel des Kindes. Als der Angeklagte dies bemerkte, zog er sogleich seine Hand zurück. Der Angeklagte handelte während des Streichelns des Genitalbereichs der Nebenklägerin aus „Neugier“.

Die Nebenklägerin blieb körperlich unversehrt. Bereits am darauf folgenden Morgen näherte sie sich unbefangen und spielerisch dem Angeklagten. Auf die Vorhaltungen der Zeugin M. F. bestritt der Angeklagte zunächst über mehrere Monate hinweg, die Handlungen bewusst vorgenommen zu haben. Als die Beziehung zur Mutter der Nebenklägerin schließlich zu zerbrechen drohte, bot er eine Selbstanzeige an. Als ihm Ende Oktober/Anfang November 2010 schließlich durch die Zeugin M. F. mitgeteilt wurde, dass der leibliche Vater der Nebenklägerin Anzeige erstatten wolle, entschloss sich der Angeklagte sich selbst bei der Polizei anzuzeigen. Am 08.11.2010 erschien er bei der PKSt in S. und legte ein umfassendes Geständnis ab.“

Wegen des weiteren Inhalts des Urteils wird auf die Anlage K 8 (Bl. 124 – 128 d. A.) Bezug genommen.

Der nicht zur Kündigung berechtigte Schulleiter informierte am 21.03.2011 den zuständigen Personalreferenten im Ministerium des beklagten Landes über die Verurteilung des Klägers, der am 23.03.2011, nachdem ihm an diesem Tag das staatsan-

waltschaftliche Aktenzeichen mitgeteilt worden war, die Akte der Staatsanwaltschaft und das Urteil beim Amtsgericht anforderte. Am 08.04.2011 ging das Urteil, am 13.04.2011 die Ermittlungsakte im Ministerium ein. Mit Schreiben vom 15.04.2011 wurde der Kläger zur beabsichtigten fristlosen Kündigung angehört. Der Kläger wurde freigestellt. Mit Schreiben vom selben Tag wurden der Hauptpersonalrat, die Hauptvertrauensfrau der Schwerbehinderten, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Fürsorgestelle um Zustimmung zur Kündigung gebeten. Alle Zustimmungen wurden erteilt, zuletzt die der Fürsorgestelle mit am 04.05.2011 beim beklagten Land eingegangenem Bescheid. Die Stellungnahme des Klägers ging am 19.04.2011 beim Land ein.

Mit Schreiben vom 04.05.2011, zugestellt am 05.05.2011, kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos (Anlage K 4, Bl. 11 – 14 d. A.).

Der Kläger hält diese Kündigung für unwirksam.

Er hat vorgetragen: Seiner Verurteilung liege ein einmaliger Sachverhalt zugrunde, der sich nicht wiederholen werde. Dies sehe auch der Therapeut H. bei Pro Familia so, mit dem er bislang in sieben Therapiestunden Gespräche geführt habe. Die Verurteilung liege auch lediglich am untersten Rand der Strafbarkeit und sei innerhalb des L. nur begrenzt bekannt geworden. Auch sonst bestehe kein besonderer Bezug zum Arbeitsverhältnis. Er habe nur wenig Kontakt zu den Kindern und sei dabei auch nicht allein. Diesen Kontakt könne er einstellen und sich ganz auf seine Verwaltungstätigkeiten beschränken. Er habe zwar den Schulhof und die Kantine in der Vergangenheit betreten, könne dies aber in Zukunft unterlassen. Das beklagte Land habe nicht geprüft, ob eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, eine Beschäftigung in Heimarbeit oder aber mit Auflagen, etwa den Kontakt mit Kindern zu meiden, möglich sei. Er sei im Hinblick auf seine eigene Behinderung und den langjährigen ungestörten Verlauf des Arbeitsverhältnisses besonders schutzwürdig.

Das beklagte Land hat erwidert: Der sexuelle Missbrauch eines Kindes sei ein derart schwerwiegendes Vergehen, dass ein Einsatz des Klägers für das Land nicht mehr tragbar sei. Der Kläger habe selbst ausgeführt, dass die Verurteilung im L. begrenzt

bekannt geworden sei. Bereits dieser Umstand sei geeignet, das Vertrauen der Eltern der im L. betreuten Kinder darin zu erschüttern, dass die Schülerinnen und Schüler sich dort in einer geschützten und sicheren Atmosphäre aufhalten könnten. Dem Kläger sei die Kontaktaufnahme zu den Kindern auf dem Schulgelände aufgrund der räumlichen Gegebenheiten ohne Weiteres möglich. Diese Kinder wiesen wegen ihres jungen Alters und der sie einschränkenden Behinderungen ein besonders erhöhtes Schutzbedürfnis auf. Auch sei es nicht zumutbar, den Kläger aufzufordern, sich von Kindern fernzuhalten. Hierfür müsse ein plausibler Grund gegenüber Eltern und Kindern angegeben werden. Selbst wenn der Kläger mit der Bekanntgabe des Grundes einverstanden wäre, könne dieser Grund nicht mitgeteilt werden, weil dann das Vertrauensverhältnis der Eltern zur Schule ebenfalls zerstört wäre. Bei der Therapie des Klägers handele es sich nur um einige Beratungsgespräche, nicht um eine Sexualtherapie. Der Kläger könne in der alltäglichen Arbeit nicht von den Kindern ferngehalten werden. Eine Kontaktaufnahme der Kinder gegenüber dem Kläger könne nicht verhindert werden. Andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gebe es nicht.

Wegen des weiteren Vorbringens und der Anträge in erster Instanz wird auf die Akte Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Die Kündigung sei wirksam. Bei der Straftat des Klägers handele es sich um ein erhebliches Sexualdelikt, das auch auf das Arbeitsverhältnis ausstrahle. Dieses sei ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB. Eine Kontaktaufnahme zu Kindern sei dem Kläger jederzeit möglich, dieser könne nicht in seinem Arbeitszimmer „eingesperrt“ werden. Die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu Kindern führe zwangsläufig zu einer Beeinträchtigung des Vertrauens in die Einrichtung des Förderzentrums. Auch nach einer Interessenabwägung rechtfertige sich die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB habe die Beklagte eingehalten. Wegen der weiteren Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen dieses ihm am 07.12.2011 zugestellte Urteil hat der Kläger am 22.12.2011 Berufung eingelegt und diese am 06.02.2012 begründet.

Er trägt vor: Das Arbeitsgericht berücksichtige bei seiner Entscheidung lediglich die strafschärfenden, nicht aber die strafmildernden Aspekte seiner Tat. Die Interessenabwägung sei daher einseitig. Er habe stets vorgetragen, dass er die Tat sehr bereue und alles dafür tun werde, eine „Wiederholungsgefahr“ auszuschließen. Die Darstellung, er habe nicht jede Therapiemöglichkeit ergriffen, sei schlicht falsch. Es sei auch nur eine ganz geringe Freiheitsstrafe verhängt worden.

Er müsse auch tatsächlich sein Büro nicht verlassen, es könnten ihm entsprechende Auflagen gemacht werden, er könne von zu Hause aus, in einem anderen Bereich des Ministeriums selbst oder in einer anderen Dienststelle tätig sein und von dort aus seine Übersetzertätigkeiten ausüben. Seine Tätigkeit mit Kindern könne er vollständig einstellen.

Es handele sich um eine außerdienstliche Straftat, die keinen Zusammenhang mit dem Schulbereich habe. Das Vertrauen der Eltern könne mit entsprechenden Darstellungen und Vorkehrungen erhalten bleiben. Er habe aus seiner Sicht alles getan, um sicherzugehen, dass keine Gefahr von seiner Person ausgehe. Er führe in regelmäßigen Abständen Gespräche mit dem Leiter der Pro Familia-Geschäftsstelle in F.. Seine Motivlage könnten der Therapeut und er sich nur mit der Neugier eines Nichtsehenden erklären. Eine „latente Wiederholungsgefahr“ sehe der Therapeut nicht.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg – 1 Ca 582/11 – abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 04.05.2011 endete.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das beklagte Land verteidigt das angefochtene Urteil und erwidert: Das Arbeitsgericht habe zutreffend erkannt, dass die außerdienstlich begangene Straftat einen beachtlichen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit des Klägers habe. Das berechnigte Interesse des Landes bestehe darin, den anvertrauten und anempfohlenen Kindern vorsorgenden Schutz vor der Gefahr eines möglichen sexuellen Übergriffs zu geben. Darüber hinaus gelte es, eine Verunsicherung der Eltern durch Bekanntwerden des Kündigungssachverhalts in der Schulöffentlichkeit zu verhindern. Bei sexuellem Missbrauch von Kindern handele es sich ungeachtet des Strafmaßes um eine Straftat mit besonderer Schwere. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Straftat vorsätzlich begangen worden sei. Schon deshalb könne der Kläger nicht verlangen, dass andere Beschäftigungsmöglichkeiten für ihn gesucht würden; abgesehen davon seien solche gesucht aber nicht gefunden worden. Konkrete andere Beschäftigungsmöglichkeiten seien auch nicht aufgezeigt worden. Auch begründe die Unklarheit über die Motive der Tat eine latente Wiederholungsgefahr.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zur Recht abgewiesen. Die fristlose Kündigung der Beklagten vom 04.05.2011 ist rechtswirksam.

I. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d. h. typi-

scherweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht (ständige Rechtsprechung, BAG v. 27.01.2011 – 2 AZR 825/09 – Juris, Rn. 24).

1. Ein wichtiger Grund „an sich“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt vor. Der Kläger hat durch den sexuellen Missbrauch der vierjährigen Tochter seiner Lebensgefährtin und die anschließende strafrechtliche Verurteilung in schwerwiegender Weise schuldhaft seine Vertragspflichten verletzt.

a) Eine schwere und schuldhafte Vertragspflichtverletzung kann ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein. Der Kläger hat seine Pflicht aus § 241 Abs. 2 BGB auf die berechtigten Interessen der Beklagten Rücksicht zu nehmen, durch den sexuellen Missbrauch eines Kindes in erheblichem Maße verletzt.

Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Diese Regelung dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks. Der Arbeitnehmer ist auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Die Pflicht zur Rücksichtnahme kann deshalb auch durch außerdienstliches Verhalten verletzt werden. Allerdings kann ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers die berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer grundsätzlich nur beeinträchtigen, wenn es einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit hat. Das ist der Fall, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Fehlt ein solcher Zusammenhang, scheidet eine Pflichtverletzung regelmäßig aus (BAG, a. a. O., Rn. 31).

b) Die außerdienstliche Straftat des Klägers weist hier den erforderlichen Bezug zum Arbeitsverhältnis in Form negativer Auswirkungen auf den Betrieb des Arbeitgebers auf und kommt deswegen als schuldhafte Vertragspflichtverletzung in Betracht. Der Kläger hat durch sein Verhalten auch die Interessen der Beklagten verletzt.

Die Interessen des beklagten Landes stellen sich wie folgt dar: Das beklagte Land nimmt mit der Inobhutnahme der Kinder im L. S. und im L. H. ein besonderes Vertrauen der Eltern/Erziehungsberechtigten dieser Kinder in Anspruch. Die Kinder werden während ihres Aufenthalts im L. S. oder im L. H. dem beklagten Land anvertraut. Die Kinder sind wegen ihres Alters, ab drei Jahren, und ihrer Behinderung besonders, überragend schutzbedürftig. Das beklagte Land ist wegen dieses Vertrauens, das es von den Eltern in Anspruch nimmt, gehalten, alles Gebotene zu tun, um gegenüber den Eltern dafür zu sorgen, dass das Wohl der Kinder durch Übergriffe nicht gefährdet wird. Es muss insoweit den „guten Ruf“ der Schule wahren. Entsprechend gehört es zu den Vertragspflichten der Mitarbeiter der Schule, die in Kontakt zu diesen Kindern kommen, alles zu unterlassen, was auch nur die Möglichkeit einer Gefährdung der Kinder mit sich bringt. Der „Ruf“ des L. S. und des L. H. ist dann besonders gefährdet, wenn von den Mitarbeitern der Beklagten Straftaten gegen ein Kind begangen werden, erst recht, wenn es sich um Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung handelt. Diese Vertragspflichten der Mitarbeiter, nämlich alles zu unterlassen, was auch nur die Möglichkeit einer Gefährdung der Kinder denkbar werden lässt, betrifft den dienstlichen und außerdienstlichen Bereich.

Hiergegen hat der Kläger massiv verstoßen. Er ist am L. S. tätig, er hat dort regelmäßig Kontakt zu Kindern, und zwar nach seinem eigenen – wechselnden – Vortrag im Umfang von ca. 10 – 20 % seiner Büroarbeiten. Darüber hinaus ist das gesamte Schulgelände frei zugänglich, der Kläger hält sich auf dem Schulgelände auf und kann damit ohne Weiteres Kontakt zu Kindern aufnehmen. Durch den sexuellen Übergriff auf die Tochter seiner Lebensgefährtin ist damit das Interesse des beklagten Landes an einer Vermeidung von Gefährdungen des Wohls der den Einrichtungen anvertrauten Kinder massiv gestört.

2. Diese Verletzung der Interessen der Beklagten rechtfertigt auch bei der gebotenen umfassenden Interessenabwägung die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

a) Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen -, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderer Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und ordentliche Kündigung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck – die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen – zu erreichen (BAG, a. a. O., Juris Rn. 39).

b) Danach ist vorliegend die sofortige Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig.

aa) Das Gewicht der Vertragsverletzung des Klägers ist besonders hoch. Der Kläger hat eine Straftat begangen zum Nachteil eines vierjährigen Kindes. Schon ein einziger bekannt gewordener außerdienstlicher Übergriff durch einen Mitarbeiter des L. auf ein Kind ist geeignet, den Ruf der gesamten Einrichtung auf Dauer zu beschädigen. Jeder verantwortliche Erziehungsberechtigte wird sich in diesem Fall sorgfältig überlegen, ob er sein/ihr Kind weiter zum L. S./H. schicken wird.

bb) Das Maß des Vertrauensverlustes des beklagten Landes folgt dem Gewicht dieser Vertragsverletzung und ist damit besonders hoch. Opfer der Tat war ein vierjähriges Kind, wie sie sich auch auf dem Schulgelände des L. aufhalten.

cc) Der Kläger hat auch vorsätzlich gehandelt. Selbst wenn er „aus der Neugier eines Blinden“ gehandelt haben sollte, wie er in der Berufungsinstanz vorgetragen hat, entlastet ihn das nicht. Der Kläger wusste was er tat und ist deswegen auch verurteilt worden. Dass die Verurteilung selbst am unteren Rand der Strafbarkeit liegt, spielt für die Beurteilung des Grades des Verschuldens keine ausschlaggebende Rolle.

dd) Ob tatsächlich eine Wiederholungsfahr besteht, ist demgegenüber nicht entscheidend (vgl. insoweit auch BAG, a. a. O., Rn. 44). Die Pflichtverletzung des Klägers besteht ja darin, dass er nicht alles unterlassen hat, was dazu führt, dass die Gefahr einer Gefährdung des Kindeswohls auf dem Gelände des L. besteht. Diese Gefahr ist aber bereits eingetreten. Ob sie sich durch erneute Straftaten des Klägers tatsächlich verwirklichen wird, ändert an der eingetretenen Pflichtverletzung nichts.

In diesem Zusammenhang kann der Kläger auch nicht damit gehört werden, es könne durch „entsprechende Darstellungen und Vorkehrungen“ das Vertrauen der Eltern erhalten bleiben. Was der Kläger damit meint, führt er nicht weiter aus. Der Kläger hat selbst vorgetragen, dass seine Verurteilung bereits begrenzt bekannt geworden sei. Die Verhinderung einer weiteren Verbreitung lässt sich von der Beklagten nicht steuern oder gar verhindern. Die vom Kläger insoweit vorgeschlagenen Maßnahmen, nämlich, ihm den Kontakt mit Kindern zu untersagen und auf sein Büro zu verweisen, beseitigen die Möglichkeit einer Gefährdung des Wohls der Kinder nicht und sind deswegen ungeeignet. Sie müssten zudem den weiteren Mitarbeitern und Eltern erläutert werden, was ohne die strafgerichtliche Verurteilung des Klägers zu offenbaren, letztlich nicht möglich sein dürfte. Die Eltern wären zu Recht empört, wenn das beklagte Land versuchen würde, den Sachverhalt geheim zu halten.

ee) Es ist dem beklagten Land auch nicht zuzumuten, den Kläger außerhalb des Schulgeländes an einem eigens für ihn geschaffenen Heimarbeitsplatz oder in einer anderen Dienststelle zu beschäftigen. Die Schaffung einer neuen Arbeitsorganisation

in Form von Heimarbeit oder die Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes obliegt der Organisationsentscheidung des beklagten Landes, die nur auf Willkür überprüfbar ist. Keineswegs kann der Kläger, der durch sein Verhalten selbst den Grund zur fristlosen Kündigung gesetzt hat, verlangen, dass für ihn eine anderweitige Einsatzmöglichkeit erst zur Verfügung gestellt wird. Eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit auf einem freien, zu besetzenden Arbeitsplatz, die eine zukünftige Gefährdung des Kindeswohls ausschließt, hat der Kläger nicht aufgezeigt.

ff) Angesichts der Schwere der Pflichtverletzung des Klägers bedurfte es keiner vorherigen Abmahnung. Eine auch nur erstmalige Hinnahme durch das beklagte Land war für den Kläger offensichtlich ausgeschlossen (vgl. auch BAG, a. a. O., Juris Rn. 43).

gg) Auch die Beschäftigungsdauer des Klägers von 17 Jahren und seine eigene Schwerbehinderung mit einem GdB von 100 vermögen hier nicht das Gesamtergebnis der Abwägung zu beeinflussen. Zwar bestand das Arbeitsverhältnis bereits geraume Zeit und ist der Kläger auch wegen seiner eigenen Blindheit besonders schutzbedürftig. Dies muss aber hinter das Gewicht der Pflichtverletzung zurücktreten. Zudem ist der Kläger mit 42 Jahren noch relativ jung, sodass jedenfalls sein Alter kein Hinderungsgrund für die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung ist.

hh) Der Umstand, dass der Kläger nach den einschlägigen tariflichen Vorschriften ordentlich unkündbar ist (§ 34 Abs. 2 TV-L) hat auf die Interessenabwägung keinen gesonderten Einfluss. Ist es dem Arbeitgeber wie auch im vorliegenden Fall nicht zumutbar, einen tariflich unkündbaren Arbeitnehmer bis zum Ablauf der „fiktiven“ Frist einer ordentlichen Beendigungskündigung weiter zu beschäftigen, ist eine außerordentliche fristlose Kündigung auch des tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers gerechtfertigt (vgl. BAG, a. a. O., Juris Rn. 48).

II. Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB hat das beklagte Land eingehalten. Gegen die entsprechenden Feststellungen des Arbeitsgerichts sind in der Berufungsinstanz keine Einwendungen erhoben worden.

III. Auch weitere Unwirksamkeitsgründe sind vom Kläger nicht geltend gemacht worden. Die Beteiligung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Fürsorgestelle ist nicht gerügt worden.

IV. Der Kläger trägt die Kosten seiner erfolglosen Berufung, § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Eine grundsätzliche Bedeutung des Falls ist nicht zu erkennen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...