

Beendigung eines hauptberuflichen Anstellungsverhältnisses als Planstelleninhaber im Ersatzschuldienst

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.10.1996, AZ: 2 AZR 845/95, abgedruckt in NZA 1997, Seite 597 ff.

I.

Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts:

1.
Unter den Voraussetzungen des § 256 ZPO kann der Arbeitgeber die gerichtliche Feststellung beantragen, dass trotz einer Kündigung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

2.
Die im Anschluss an § 8 Abs. 2 NW ErsatzschulfinanzG arbeitsvertraglich festgelegte Gleichstellung mit einem beamteten Lehrer ermöglicht es einem angestellten Lehrer nicht, entgegen der vertraglich ausbedungenen ordentlichen Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden.

3.
Das in einem solchen, auf Lebenszeit abgeschlossenen Vertrag aufgestellte Erfordernis der Einhaltung der Kündigungsfrist von 6 Monaten verstößt nicht gegen Art. 12 GG.

II.

Zum Sachverhalt:

Die klagende Stiftung ist eine diakonische Einrichtung für Geistigbehinderte; sie ist u. a. Trägerin der J-Schule, einer privaten Ersatzschule für Geistigbehinderte, an der der Beklagte als Lehrer für Sonderpädagogik beschäftigt war. Nach anfänglich befristeter Tätigkeit wurde der Beklagte mit Wirkung vom 11.12.1991 als hauptberuflicher Lehrer auf Lebenszeit eingestellt und gleichzeitig in eine Planstelle nach § 4 II 1 des Ersatzschulfinanzgesetzes (NW EFG) eingewiesen. Für das Arbeitsverhältnis maßgeblich ist der zuletzt abgeschlossene Dienstvertrag. In § 2 dieses Vertrages ist u. a. geregelt, der Beklagte habe alle den entsprechenden Lehren an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden

...2

Pflichten zu übernehmen; im Übrigen gälten für die Rechte und Pflichten sinngemäß „die Grundsätze, die allgemein für entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen maßgebend sind, soweit diese Grundsätze nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen“. Gem. § 7 des Dienstvertrages ist für die Klägerin als Schulträgerin das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen; ihr Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt; der Beklagte hat hingegen das Recht, den Dienstvertrag unter Wahrung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum 31.07. eines jeden Jahres aufzukündigen, wobei sein Recht zur fristlosen Kündigung hiervon unberührt bleibt.

Der Beklagte hat sich für die Übernahme in den öffentlichen Schuldienst beworben. Unter dem 19.05.1994 teilte ihm aus diesem Anlass die Bezirksregierung M. mit, dass sie beabsichtige, ihn zum 08.08.1994 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe in den öffentlichen Schuldienst einzustellen. Dieses Angebot hat der Beklagte innerhalb der seitens der Bezirksregierung vorgegebenen Frist angenommen. Am 08.08.1994 erhielt der Beklagte die Ernennungsurkunde zum Beamten auf Probe ausgehändigt. Noch am selben Tage beantragte er bei der Klägerin die Entlassung aus dem Dienstvertrag zum 08.08.1994, was die Klägerin mit Schreiben vom 09.08.1994 unter Hinweis auf die privatrechtliche Ausgestaltung des Dienstvertrages ablehnte. Sie forderte den Beklagten zugleich unter Hinweis auf mögliche gerichtliche Schritte auf, seine Tätigkeit an der J-Schule aufzunehmen. Der Beklagte kam dieser Aufforderung jedoch nicht nach, sondern begann seine Tätigkeit im öffentlichen Dienst.

Die Klägerin hat zuletzt noch beantragt, festzustellen, dass durch das Schreiben des Beklagten vom 08.08.1994 der Dienstvertrag zwischen den Parteien nicht – insbesondere nicht zum 08.08.1994 – beendet worden ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das LAG – soweit für die Revisionsinstanz von Belang – nach dem Klageantrag erkannt. Die Revision des Beklagten blieb erfolglos.

III.

Aus den Gründen:

...3

Das LAG hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Der Beklagte habe nicht das Recht gehabt, das Dienstverhältnis außerhalb des § 7 des Vertrages in analoger Anwendung des § 33 LBG NW jederzeit ohne Angabe von Gründen zu beenden. Die Parteien hätten gemäß §§ 611, 305 BGB als gleichberechtigte Vertragspartner einen Dienstvertrag vereinbart, an den der Beklagte gebunden sei. Eine absolute Gleichstellung des Planstelleninhabers einer Ersatzschule mit einem beamteten Lehrer sei weder durch das NW EFG, noch durch den Dienstvertrag vorgegeben. Eine Entlassung aus dem Dienstvertrag, wie sie im Beamtenverhältnis mit § 33 LBG NW beschrieben werde, sei nicht möglich und widerspreche den Grundsätzen des Kündigungsrechts. Im Übrigen habe der Beklagte weder eine außerordentliche, fristlose Kündigung ausgesprochen, noch liege ein wichtiger Grund i. S. des § 626 BGB vor, wenn der Beklagte sich auf den beabsichtigten Wechsel vom hauptberuflichen Lehrer auf Lebenszeit im Angestelltenverhältnis zum beamteten Lehrer berufe. Wenn der Beklagte die in § 7 des Dienstvertrages beschriebene Kündigungsfrist einhalten müsse, so verstoße dies auch nicht gegen Art. 12 GG.

Dem folgt der Senat sowohl im Ergebnis wie auch in weiten Teilen der Begründung.

Die Revision beanstandet zu Unrecht den rechtlichen Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, für die von der Klägerin erhobene Feststellungsklage liege ein rechtliches Interesse vor. Diese Rüge greift nicht durch.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, dass auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses Klage erhoben werden kann. Voraussetzung hierfür ist, dass mit der Feststellungsklage das Ziel der Klage erreicht werden kann, was regelmäßig nicht der Fall ist, wenn in Wirklichkeit nur eine Leistung verlangt wird und deshalb eine Leistungsklage möglich ist. Ist aber ausnahmsweise eine Feststellungsklage aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit sinnvoller als eine Leistungsklage, dann fehlt für die Feststellungsklage nicht schon deshalb das Rechtsschutzinteresse, weil eine Leistungsklage möglich wäre.

Das Berufungsgericht ist zurecht vom Bestehen eines Interesses der Klägerin an alsbaldiger Feststellung i. S. des § 256 ZPO ausgegangen, weil die Klägerin aufgrund eines eventuellen Vertragsbruchs des Beklagten Rechtsansprüche vielfältiger Art hieraus ableiten kann, so u. a. das Recht auf Erfüllung des Dienstvertrages – diesen Anspruch hat allerdings die Klägerin

...4

in der Berufungsinstanz fallen lassen – und das Recht, Schadenersatz geltend zu machen.

Das LAG hat auch zutreffend entschieden, dem Beklagten habe weder ein Anspruch auf Entlassung analog § 33 LBG NW zugestanden, noch habe er aus wichtigem Grund wirksam das Arbeitsverhältnis aufgekündigt.

Ausgehend von dem Arbeitsvertrag der Parteien steht dem Beklagten ein Entlassungsanspruch wie einem Beamten nicht zu. Der Arbeitsvertrag stellt dem Beklagten überwiegend so wie einen beamteten Lehrer bei einer entsprechenden staatlichen Schule. Der Arbeitsvertrag verweist mehrfach auf die für „vergleichbare Landesbeamte“ oder „entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen“ maßgebenden Bestimmungen und damit auf die jeweils für den genannten Personenkreis gültigen Regelungen, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer Rechte wie auch Pflichten. Die Rechtstellung des Beklagten unterscheidet sich jedoch gerade hinsichtlich der Beendigung des Vertrages durch die Regelungen in § 7, wonach der Vertrag mit einer Frist von 6 Monaten zum 31.07. jeden Jahres gekündigt werden kann. Außerdem ist in § 2 des Vertrages einschränkend geregelt, dass für die Rechte und Pflichten des Beklagten die Grundsätze gelten, die allgemein für entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen maßgebend sind, „soweit diese Grundsätze nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen“. Zu den für Lehrer an staatlichen Schulen maßgebenden Grundsätzen i. S. dieser Bestimmung gehört § 33 LBG NW nicht. Das LAG hat vielmehr zutreffend entschieden, die genannte Bestimmung beruhe „auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes“.

Auf der „Eigenart des öffentlichen Dienstes“ beruhen die für entsprechende beamtete Lehrer maßgebenden Bestimmungen dann, wenn ihre Anwendung außerhalb des öffentlichen Dienstes sinnwidrig wäre oder aus praktischen Gründen nicht in Betracht kommt.

§ 2 des Arbeitsvertrages verlangt in Übereinstimmung mit § 8 II NW EFG von der Klägerin nur die wirtschaftliche und soziale Absicherung des Beklagten, wie sie ein vergleichbarer beamtete Lehrer erhält, nicht jedoch eine absolute Gleichstellung des Planstelleninhabers einer Ersatzschule mit einem beamteten Lehrer. Da § 8 NW EFG nur eine finanzielle Vergleichbarkeit des Anstellungsverhältnisses intendiert, kann aus der Norm eine Gleichstellung für Beendigungstatbestände nicht hergeleitet werden.

Es macht in der Tat, wie das LAG zutreffend angemerkt hat, keinen Sinn, auf der einen Seite die privatrechtlichen Kündigungsregelungen zu vereinbaren, insbesondere dass das

...5

Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 6 Monaten zum 31.07. jeden Jahres, d. h. zum Schuljahresende ordentlich gekündigt werden kann, andererseits aber demselben Lehrer das Recht einzuräumen, unter analoger Anwendung des § 33 LBG NW jederzeit seine Entlassung beantragen zu können. Die Regelung des § 33 LBG NW, die dem allgemeinen Beamtenrecht entspricht und durch das Beamtenrechtsrahmengesetz als Bundesrecht vorgegeben ist, enthält einen Regeltatbestand, der von einem Teil der Literatur sogar als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums i. S. des Art. 33 Abs. 5 GG, jedenfalls aber als fundamentaler Grundsatz des Berufsbeamtentums angesehen wird. So war schon im Preussischen Allgemeinen Landrecht geregelt, der Beamte könne um Entlassung nachsuchen, die „gewährt“ oder unter bestimmten Voraussetzungen „versagt“ wurde. Bereits seinerzeit stand eine einstweilige Auflösungserklärung des Beamten nicht zur Debatte, sondern es bedurfte einer Mitwirkung des Dienstherrn. Dem entspricht es, dass heute der Entlassungsakt allgemein als mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakt angesehen wird. Dem widerspricht sowohl inhaltlich wie auch in der Form die im privaten Dienstverhältnis der Parteien gewählte Regelung der ordentlichen fristgemäßen Kündigung zum Schuljahresende. Diese sollte es dem Kläger ermöglichen, rechtzeitig nach einem Einsatz für den ausscheidenden Lehrer Ausschau zu halten, was nicht zuletzt auch der kontinuierlichen Betreuung der Kinder in der von der Klägerin unterhaltenen Sonderschule, also insgesamt einem legitimen Interesse, diene. Dem gegenüber wäre an einer öffentlichen Schule – nicht zuletzt wegen der sogenannten Einheit des öffentlichen Dienstes – aufgrund des Beamtenrechts jederzeit im Wege der Versetzung oder Abordnung eines Lehrers Abhilfe zu schaffen gewesen. Die aufgezeigten Besonderheiten lassen daher eine Anwendung des § 33 LBG NW im Dienstverhältnis der Parteien nicht zu.

Die Vertragsabsprache der Parteien verstößt entgegen der Meinung der Revision auch nicht gegen Art. 12 GG. Die Revision meint, das Lehrereinstellungsverfahren für den öffentlichen Schuldienst werde einseitig durch kultusministerieller Einstellungs- und Auswählerlasse geregelt, wobei üblicherweise der 15.02. eines jeden Jahres Bewerbungsschluss sei; die Einstellungsangebote würden nach den Koordinierungssitzungen verschickt, die weitestgehend im Mai, Juni oder Juli stattfänden; da ein Einstellungsangebot rechtlich nicht verbindlich sei, komme eine Einstellung und damit die Begründung eines Beamtenverhältnisses durch die Absichtserklärung nicht zustande, viel mehr werde das Beamtenverhältnis erst durch die Aushändigung der Urkunde am ersten Schultage – hier am 08.08.1994 – begründet. Es bestehe deshalb keine rechtliche Möglichkeit, aus dem Ersatzschuldienst in den öffentlichen Schuldienst überzuwechseln. Jedenfalls laufe der Lehrer, der die Frist gemäß § 7 des Dienstvertrages einhalte, Gefahr, ohne eine Ernennung

...6

zum Beamten arbeitslos zu werden.

Soweit die Revision geltend macht, die Vertragsabsprache in § 7 verstoße gegen Art. 12 GG, ist dies unzutreffend:

Die vertragliche Regelung entspricht – jedenfalls hinsichtlich der Kündigungsfrist – der gesetzlichen Vorgabe in § 624 BGB. Dort ist geregelt, dass ein für die Lebenszeit der Person eingegangenes Dienstverhältnis von einem Verpflichteten mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten nach Ablauf von 5 Jahren gekündigt werden kann. Dem entspricht die in § 7 des Arbeitsvertrages niedergelegte Kündigungsfrist von 6 Monaten, wobei nicht vertieft zu werden braucht, ob die Festlegung eines Termins zum 31.07. des jeweiligen Jahres wirksam ist; insoweit dürfte ein Verstoß gegen den insoweit zwingenden § 624 BGB vorliegen, da die vorzeitige Kündigung nach Ablauf von 5 Jahren mit einer Frist von 6 Monaten jederzeit zu jedem Termin ausgesprochen werden kann. Auch wenn die Terminbestimmung in § 7 des Arbeitsvertrages unwirksam ist, ist das Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht wirksam zum 08.08.1994 durch die Erklärung des Beklagten von diesem Tage aufgelöst worden.

Anm.: Nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stellte sich der Wechsel eines sogenannten Planstelleninhabers im Ersatzschuldienst in den öffentlichen Schuldienst im Rahmen von Lehrereinstellungsverfahren als äußerst problembehaftet dar. Um aus dem Ersatzschuldienst in den öffentlichen Schuldienst wechseln zu können, müsste eine Lehrkraft bis zum 31.01. zum 31.07. kündigen. Zuvor, spätestens aber bis zum 15.02., müsste sie sich um Einstellung in den öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen bewerben und danach hoffen, dass die Bewerbung, über die ab Mai entschieden wird, erfolgreich war. War sie nicht erfolgreich, wäre die Arbeitslosigkeit ab dem 01.08. vorprogrammiert.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat dieser äußerst risikobehafteten Situation Rechnung getragen und ein Übernahmeverfahren von Lehrkräften aus dem Ersatzschuldienst in den öffentlichen Schuldienst geregelt.

Nach der derzeit aktuellen Erlasslage können sich Lehrkräfte, die sich in einem Dauerbeschäftigungsverhältnis im staatlich genehmigten Ersatzschuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen befinden, am Ausschreibungs- und Listenverfahren beteiligen, wenn sie eine Freigabeerklärung ihres Arbeitgebers (oder einen Nachweis der Kündigung) vorlegen.