

Aktenzeichen: 2 AZR 232/02
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 6. März 2003
- 2 AZR 232/02 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 11. Juni 2001
- 3 Ca 1036/01 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. Januar 2002
- 5 Sa 735/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung eines angestellten Lehramtsreferendars
wegen fachlicher und pädagogischer Defizite

Gesetze:

BGB § 626; BAT-O § 54; GG Art. 12 Abs. 1; VBPOII-BS §§ 7, 10, 11;
SächsBG §§ 43, 45

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 232/02
5 Sa 735/01
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. März 2003

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Walter und Dr. Roeckl für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 15. Januar 2002 - 5 Sa 735/01 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der am 21. Juli 1969 geborene, ledige und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger leistete seit dem 2. September 1999 seinen Vorbereitungsdienst für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen beim beklagten Freistaat ab. In dem schriftlichen Ausbildungsvertrag vom 2. September 1999 vereinbarten die Parteien in Ziff. 3:

„... auf den Vorbereitungsdienst finden die dem Lehramt für berufsbildende Schulen zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie alle hierzu erlassenen Vorschriften Anwendung.

Für den Ausbildungsvertrag gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für Angestellte des öffentlichen Dienstes (BAT-O) sinngemäß, soweit im folgenden nichts anderes vereinbart ist.

Keine Anwendung finden die §§ 1 bis 3, § 5, §§ 15 bis 35, § 39, § 44, § 48 a, § 56, § 59, §§ 60 bis 69 BAT-O.

Die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I) finden keine Anwendung.“

Ziff. 13 des Ausbildungsvertrages regelt, daß

das Ausbildungsverhältnis mit dem Ablauf des Tages (endet), an dem der/die Auszubildende die Mitteilung erhält über das Bestehen oder endgültige Nichtbestehen der Lehramtsprüfung.

Die entsprechenden Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie die hierzu erlassenden Vorschriften bleiben unberührt.



Nach § 7 Abs. 1 der „Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen (VBPOII-BS)“ vom 2. August 1991 (Sächs. Gesetz- und Verordnungsblatt 1992, 81 ff.) (im folgenden: VBPOII-BS) wird der zum Vorbereitungsdienst zugelassene Bewerber als Angestellter auf Zeit in den sächsischen Staatsdienst übernommen. Nach § 7 Abs. 3 VBPOII-BS soll der Studienreferendar entlassen werden, wenn

- „1. nach einmaliger Verlängerung des ersten Ausbildungsabschnitts nicht verantwortet werden kann, daß der Studienreferendar im zweiten Ausbildungsabschnitt selbständig unterrichtet (§ 10 Abs. 3),
2. der Vorbereitungsdienst infolge Erkrankung oder Schwangerschaft um mehr als zwei Unterrichtshalbjahre verlängert werden müßte, wobei der Anspruch auf Abschluß der Ausbildung durch diese Entlassung nicht verloren geht,
3. die zweite Staatsprüfung als nicht bestanden gilt, weil der Studienreferendar ohne Genehmigung des Prüfungsamts der Prüfung ferngeblieben oder wegen eines Täuschungsversuchs oder Ordnungsverstoßes oder einer anderen unwarhen Erklärung von der Prüfung ausgeschlossen worden ist,
4. ein anderer wichtiger Grund vorliegt.“

Der Vorbereitungsdienst dauert zwei Jahre und beginnt mit dem ersten Unterrichtstag im Schuljahr (§ 10 Abs. 1 VBPOII-BS). Er gliedert sich in zwei Ausbildungsabschnitte (§ 11 Abs. 1 VBPOII-BS). Der erste Ausbildungsabschnitt dauert zwei Unterrichtshalbjahre und dient der Einführung des Studienreferendars in die Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit (§ 11 Abs. 2 VBPOII-BS). Er umfaßt die Ausbildung am Seminar und an der Schule, der der Studienreferendar zugewiesen ist. Der zweite Ausbildungsabschnitt dauert zwei Unterrichtshalbjahre und dient der weiteren Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Erziehungs- und Unterrichtstätigkeit an der Schule (§ 11 Abs. 3 VBPOII-BS). Am Seminar werden im dritten Unterrichtshalbjahr Ausbildungsveranstaltungen durchgeführt, die einen engen Bezug zur Ausbildung in der Schule haben. Der erste Ausbildungsabschnitt des Vorbereitungsdienstes (§ 11 Abs. 2 VBPOII-BS) verlängert sich einmal um ein Unterrichtshalbjahr, wenn nach Beurteilung des Seminars oder der Schule nicht verantwortet werden kann, daß der Studienreferendar im zweiten Ausbildungsabschnitt selbständig unterrichtet (§ 10 Abs. 3 VBPOII-BS). In diesem Fall fertigt der Leiter des Seminars einen entsprechenden Be



richt an das Oberschulamt, das die Feststellung über die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes trifft.

Der Kläger absolvierte den schulpraktischen Teil seiner Ausbildung am beruflichen Schulzentrum für Technik III (R.-Schule) in C. Das Regionalschulamt Dresden verlängerte mit Bescheid vom 28. August 2000 den ersten Ausbildungsabschnitt des Klägers, weil ihm eine selbständige Unterrichtserteilung noch nicht übertragen werden konnte. Der Leiter der beruflichen Schule für Technik III teilte dem Regionalschulamt Dresden mit Schreiben vom 8. Januar 2001 mit, der Kläger habe nach wie vor erhebliche Defizite in fachlicher und methodisch-didaktischer Hinsicht; es sei nicht zu verantworten, ihn selbständig unterrichten zu lassen. Die Umsetzung seiner Vorbereitungen sei sehr mangelhaft und er habe Schwierigkeiten, den Fachstoff in der zur Verfügung stehenden Zeit zu vermitteln. Auch das staatliche Seminar für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen teilte mit Schreiben vom 12. Januar 2001 mit, dem Kläger könne kein eigenständiger Unterricht übertragen werden.

Nachdem am 16. Januar 2001 ein Personalgespräch mit dem Kläger wegen „Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst wegen Nichtbefähigung zur Erteilung selbständigen Unterrichts“ stattgefunden hatte, hörte das Regionalschulamt Dresden den Lehrpersonalrat mit Schreiben vom 19. Januar 2001 zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung zum 31. Januar 2001 an. Der Personalrat teilte mit Schreiben vom 24. Januar 2001 mit, er werde sich nicht äußern.

Der beklagte Freistaat kündigte mit Schreiben vom 26. Januar 2001 das Ausbildungsverhältnis des Klägers zum 31. Januar 2001. Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Klage gewandt.

Der beklagte Freistaat verfügte mit Bescheid vom 24. Januar 2002 die Entlassung des Klägers zum 31. März 2002 und ordnete mit weiterem Bescheid vom 19. März 2002 den sofortigen Vollzug an. Mit dem weiteren Schreiben vom 24. Januar 2002 kündigte er erneut das Ausbildungsverhältnis zum 31. März 2002.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, es liege kein wichtiger Grund zur Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses vor. Er bestreite, nicht in der Lage zu sein, selbständig Unterricht zu erteilen. Die Kündigung sei verfristet. Die Einschätzung der Schul- bzw. der Seminarleitung liege bereits seit Dezember 2000 vor. Der Personalrat sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Der beklagte Freistaat habe ihn nicht ausreichend über die Umstände, die der Kündigung zugrunde liegen sollen, und nicht über seine - des Klägers - Stellungnahme informiert.



Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Ausbildungsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 26. Januar 2001 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

Der beklagte Freistaat hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags die Ansicht vertreten, die Kündigung sei wegen der mangelnden Qualifikation des Klägers aus wichtigem Grund zu Recht erfolgt. Der Kläger könne sein Ausbildungsziel nicht mehr erreichen. Es sei deshalb unzumutbar, sein Ausbildungsverhältnis fortzusetzen. Dies folge aus § 7 Abs. 3 Nr. 1 VBPOII-BS, der auf Grund der vertraglichen Inbezugnahme Anwendung finde und dessen Voraussetzungen erfüllt seien. Nach Einschätzung der Schulleitung und des staatlichen Seminars könne der Kläger nach wie vor keinen Unterricht selbständig erteilen, obwohl bereits der erste Ausbildungsabschnitt verlängert worden sei. Die Bewertung seiner Fähigkeiten sei als Verwaltungsakt nicht von den Arbeitsgerichten zu überprüfen. Da ein Dauertatbestand vorliege, sei die außerordentliche Kündigung rechtzeitig ausgesprochen worden, zumal die Entlassungsentscheidung auch erst nach dem Personalgespräch gefallen sei. Der Personalrat sei über die auf § 7 Abs. 3 Ziff. 1 VBPOII-BS gestützte Kündigung ausreichend informiert worden. Ihm müsse nicht im einzelnen mitgeteilt werden, warum dem Kläger die Befähigung fehle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision erstrebt der beklagte Freistaat weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die außerordentliche Kündigung vom 26. Januar 2001 hat das Ausbildungsverhältnis des Klägers nicht wirksam beendet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die außerordentliche Kündigung vom 26. Januar 2001 habe das Ausbildungsverhältnis des Klägers nicht aufgelöst. Zwar sei die Kündigung nicht wegen einer fehlerhaften Beteiligung des Lehrpersonalrats unwirksam. Der Lehrpersonalrat sei mit Schreiben vom 19. Januar 2001 über



den Kündigungsgrund ausreichend informiert worden. Der Kündigung fehle es aber an einem wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB, § 54 Abs. 1 BAT-O. Allein die negativen Beurteilungen des Schulleiters und der Seminarleiterin rechtfertigten die außerordentliche Kündigung nicht. Es bedürfe vielmehr einer dem öffentlichen Recht zuzuordnenden Entlassung des Studienreferendars aus dem Vorbereitungsdienst in Form eines Verwaltungsaktes. Sowohl die Zulassung als auch die Beendigung des Vorbereitungsdienstes beruhe auf öffentlich-rechtlichen Vorschriften. § 7 Abs. 1 VBPOII-BS, der auf Grund der vertraglichen Inbezugnahme der jeweils geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie der hierzu erlassenen Vorschriften gelte, normiere keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung. Die Bestimmung regle nur die Entlassung des Studienreferendars aus dem Vorbereitungsdienst. Diese Entlassung bilde die Basis für einen wichtigen Grund zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Da aber eine öffentlich-rechtliche Entlassungsverfügung nicht vorliege, sei die außerordentliche Kündigung schon deshalb unwirksam. Sei das Ausbildungsverhältnis nicht rechtswirksam beendet worden, habe der Kläger auch einen Anspruch auf Fortsetzung seiner Ausbildung.

B. Dem folgt der Senat zwar im Ergebnis, nicht aber in den tragenden Teilen der Begründung.

I. Im Ansatz zu Recht rügt die Revision, die außerordentliche Kündigung vom 26. Januar 2001 sei noch nicht deshalb rechtsunwirksam, weil es an einer öffentlich-rechtlichen Entlassungsverfügung fehle.

1. Nach § 626 Abs. 1 BGB, § 54 Abs. 1 BAT-O kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann.

2. Die Prüfung, ob ein bestimmter Sachverhalt die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes erfüllt, ist vorrangig Sache der Tatsachengerichte. Es handelt sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Diese kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es



alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat (*st. Rspr., vgl. ua. BAG 4. Juni 1997 - 2 AZR 526/96 - BAGE 86, 95, 98; 15. November 2001 - 2 AZR 605/00 - BAGE 99, 331*).

3. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des wichtigen Grundes nicht richtig angewandt.

a) Im Ansatz zutreffend ist es davon ausgegangen, der beklagte Freistaat könne seinen Vorbereitungsdienst für Studienreferendare für das höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen sowohl öffentlich-rechtlich im Rahmen eines Beamtenverhältnisses (Beamter auf Widerruf) als auch privatrechtlich in einem arbeitsrechtlichen und nicht dem Berufsbildungsgesetz unterliegenden Ausbildungsverhältnis ausgestalten (*BAG 20. Juli 1977 - 4 AZR 142/76 - BAGE 29, 247, 253 f.; 28. Juni 1989 - 5 AZR 274/88 - BAGE 62, 210, 213 f.*). Der beklagte Freistaat hat sich grundsätzlich für eine privatrechtliche Form des Ausbildungsverhältnisses entschieden. Nach § 7 Abs. 1 VBPOII-BS wird der Studienreferendar als Angestellter auf Zeit in den sächsischen Staatsdienst übernommen.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bedarf die Beendigung des privatrechtlich begründeten Ausbildungsverhältnisses keiner vorangehenden öffentlich-rechtlichen Entlassungsverfügung.

aa) Das Ausbildungsverhältnis ist durch den Abschluß des Ausbildungsvertrages und nicht durch eine einseitige behördliche Maßnahme begründet worden (§ 7 Abs. 1 VBPOII-BS). Die Parteien haben eine eindeutige Formenwahl getroffen und ihr Ausbildungsverhältnis nicht öffentlich-rechtlich, sondern privatrechtlich ausgestaltet. Es kann deshalb dahinstehen, ob die Zulassung des Klägers zum Vorbereitungsdienst - wie das Landesarbeitsgericht meint - auf öffentlich-rechtlichen Vorschriften beruht. Durch den Abschluß des privatrechtlichen Vertrages folgt das vorliegende Ausbildungsverhältnis privat- bzw. arbeitsrechtlichen Regelungen. Hätten die Parteien eine öffentlich-rechtliche Rechtsform gewählt, hätte es einer vertraglichen Inbezugnahme der VBPOII-BS nicht bedurft.

bb) Dementsprechend richtet sich auch die Beendigung des privatrechtlich begründeten Ausbildungsverhältnisses allein nach arbeitsrechtlichen Regeln. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bedarf es keiner vorherigen öffentlich-



rechtlichen Entlassungsentscheidung. Der beklagte Freistaat muß nicht zunächst eine - verwaltungsrechtliche - „Entlassung“ des Studienreferendars verfügen und kann erst im Anschluß daran das Ausbildungsverhältnis außerordentlich kündigen. Für eine solche Aufspaltung des einheitlichen Lebensvorganges besteht weder eine rechtliche Basis noch ein praktisches Bedürfnis. Die VBPOII-BS, die sich inhaltlich an eine beamtenrechtliche Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes anlehnt, spricht zwar in § 7 Abs. 3 von „Entlassung“ und nimmt damit auf den beamtenrechtlichen Entlassungsbegriff Bezug. Sie enthält aber keine Regelungen für ein mögliches Zusammenspiel von öffentlich-rechtlicher Entscheidung und ihrer vertraglich umzusetzenden Auswirkungen. Da die VBPOII-BS nur auf Grund der vertraglichen Inbezugnahme der Parteien gilt, ist sie vielmehr in den vertraglichen Rahmen des Ausbildungsverhältnisses entsprechend einzupassen. An die Stelle der beamtenrechtlichen „Entlassung“ tritt in einem nicht öffentlich-rechtlich ausgestalteten Ausbildungsverhältnis für Studienreferendare das arbeitsrechtliche Mittel der Kündigung.

Es besteht auch kein Bedürfnis für eine vorangehende separate Entlassungsverfügung. Die Kontrolle der Entlassungsentscheidung kann im Rahmen der Überprüfung einer Kündigung erfolgen. Dies gilt auch für die der Entlassungsentscheidung zugrunde liegende Beurteilung. Dienstliche Beurteilungen von Angestellten sind im arbeitsgerichtlichen Verfahren durchaus - eingeschränkt - überprüfbar (vgl. *beispielsweise BAG 8. Mai 2001 - 9 AZR 208/00 - EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 60; 29. Oktober 1998 - 7 AZR 676/96 - BAGE 90, 106*).

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich jedoch aus anderen Gründen als zutreffend dar (§ 561 ZPO). Dem beklagten Freistaat ist die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses des Klägers jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar.

1. Grundsätzlich ist ein personenbedingter Kündigungsgrund nur ausnahmsweise an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, § 54 Abs. 1 BAT-O zu rechtfertigen, weil stets zu prüfen ist, ob nicht ua. mit der Wiederherstellung der Eignung gerechnet werden kann oder ob nicht andere mildere Mittel möglich sind (*Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 5. Aufl. § 620 BGB Rn. 140; Staudinger/Preis BGB 13. Aufl. § 626 Rn. 210; Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 746*). Dies gilt insbesondere für den hier zu beurteilenden Vorbereitungsdienst. Das Ziel des Vorbereitungsdienstes ist es, dem Lehramtsbewerber die Möglichkeit zu geben, seine Befähigung



gung für die angestrebte Laufbahn bzw. den angestrebten Beruf zu erwerben. Deshalb ist der Vorbereitungsdienst auch Ausbildungsstätte iSd. Art. 12 Abs. 1 GG, was bei der Würdigung einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung angemessen mitberücksichtigt werden muß (*BAG 20. Juli 1977 aaO; BVerwG 9. Juni 1981 - 2 C 48.78 - BVerwGE 62, 267, 270*). Mit der Kündigung eines Studienreferendars wird intensiv in die Freiheit seiner Berufswahl eingegriffen. Von der Fortführung des Vorbereitungsdienstes hängt es ab, ob er den gewählten Beruf überhaupt noch ergreifen kann (*BVerfG 17. April 1991 - 1 BvR 213/83 - BVerfGE 84, 34 ff.*). Es würde Sinn und Zweck des Vorbereitungsdienstes widersprechen, wenn der Arbeitgeber auf fachliche Mängel, die sich während des Vorbereitungsdienstes zeigen, nach einer einmaligen Verlängerung ohne weiteres sogar mit einer außerordentlichen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses wirksam reagieren könnte. Vielmehr muß sichergestellt werden, daß auch weniger qualifizierte Studienreferendare die Chance erhalten, ihren Vorbereitungsdienst beenden zu können und eine Prüfung abzulegen, jedenfalls nicht fristlos auszuscheiden.

Auch das Sächs. Beamtengesetz folgt diesen Überlegungen. Nach § 43 Satz 2 SächsBG soll dem Beamten auf Widerruf Gelegenheit gegeben werden, den Vorbereitungsdienst abzuleisten und die Prüfung abzulegen. Für den Fall der Entlassung eines Widerrufsbeamten sieht § 45 Abs. 1 SächsBG bestimmte Fristen vor. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr ist eine Frist von sechs Wochen zum Ende des Kalendervierteljahres (Nr. 3) einzuhalten. Die landesgesetzlichen Regelungen zeigen, daß der Landesgesetzgeber es als rechtlich zumutbar ansieht, in einem beamtenrechtlich ausgestalteten Vorbereitungsdienst das Beamtenverhältnis des Beamten auf Widerruf zumindest für einen bestimmten Zeitraum fortzuführen und nicht fristlos zu beenden.

2. Unter Berücksichtigung dieses Maßstabs ist ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Klägers nicht erkennbar. Eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses des Klägers war dem beklagten Freistaat auf jeden Fall bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (§ 53 BAT-O) zumutbar, wie auch die Regelung des § 45 Abs. 1 SächsBG zeigt. Besondere Umstände, die für eine sofortige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sprechen, hat der beklagte Freistaat nicht dargetan. Aus der Regelung des § 7 Abs. 3 Nr. 1 VBPOII-BS folgt kein anderes Ergebnis. Selbst wenn die Voraussetzungen der Regelung erfüllt wären, wäre eine außerordentliche Kündigung noch nicht allein auf Grund dieses Umstandes rechtswirksam. § 7 Abs. 3 Nr. 1



VBPOII-BS spricht nur von der Entlassung des Studienreferendars, enthält aber keine Aussage, ob die der Entlassung entsprechende Kündigung fristlos oder fristgemäß zu erfolgen hat. Die öffentlich-rechtliche Entlassung eines Beamten auf Widerruf mangels hinreichender Eignung setzt - wie bereits dargelegt - die Einhaltung einer Frist voraus, § 45 Abs. 1 SächsBG. Für die vertraglich vereinbarte Anwendung des § 7 Abs. 3 Nr. 1 VBPOII-BS ist daraus zu folgern, daß auch eine Kündigung als der einer Entlassung gleichstehende privatrechtliche Beendigungstatbestand ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Erforderlich ist vielmehr grundsätzlich die Einhaltung einer Kündigungsfrist. Diese ergibt sich hier aus § 53 Abs. 2 BAT-O und entspricht im übrigen mit sechs Wochen zum Quartalsende der Entlassungsfrist nach § 45 Abs. 1 SächsBG.

Unabhängig davon wäre die Vereinbarung von absoluten wichtigen Kündigungsgründen in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis auch unwirksam (*st. Rspr. des Senats, beispielsweise 30. Mai 1978 - 2 AZR 630/76 - BAGE 30, 309; 15. November 1984 - 2 AZR 613/83 - AP BGB § 626 Nr. 87 = EzA BGB § 626 Nr. 95*). Die gesetzliche Ausgestaltung des § 626 Abs. 1 BGB verbietet die Anerkennung sog. absoluter Kündigungsgründe (*beispielsweise Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 607 mwN*). Einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Regelungen, nach denen bestimmte Gründe eine Kündigung stets rechtfertigen sollen, sind für die Arbeitsgerichte nicht bindend. Sie würden entgegen der gesetzlichen Regel zu einer Kündigung ohne Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalls führen (*zusammenfassend: von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 1 Rn. 8 mwN*). Einen anderen wichtigen Grund iSv. § 7 Abs. 3 Nr. 4 VBPOII-BS hat der beklagte Freistaat noch nicht einmal in Ansätzen vorgetragen.

3. Einer möglichen Umdeutung der außerordentlichen Kündigung vom 26. Januar 2001 in eine ordentliche Kündigung zum nächstliegenden Kündigungstermin (§ 140 BGB) steht entgegen, daß der Lehrpersonalrat dem Antrag des beklagten Freistaats nicht zugestimmt hat und ferner nur zu einer außerordentlichen Kündigung nach § 73 Abs. 6 Satz 1 SächsPersVG angehört und nicht zu einer ordentlichen Kündigung nach § 78 Abs. 1 SächsPersVG beteiligt worden ist.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Rost Bröhl Schmitz-Scholemann

J. Walter Roeckl

