

Aktenzeichen: 2 AZR 496/00
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 6. Dezember 2001
- 2 AZR 496/00 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 23. Februar 1999
- 11 (2) Ca 4782/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 22. Februar 2000
- 7 Sa 1353/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anwendung beamtenrechtlicher Grundsätze und Verdachtskündigung

Gesetz:

ESchulFinanzG NW § 8 Abs. 2; BGB § 626 Abs. 1; LBG NW §§ 51, 83;
GG Art. 33 Abs. 5

Leitsätze:

1. Wird im Anstellungsvertrag eines Lehrers an einer nordrhein-westfälischen Ersatzschule die Anwendung der beamtenrechtlichen Grundsätze vereinbart, soweit diese nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen, schließt dies eine außerordentliche Verdachtskündigung nicht aus.

2. Spricht der Arbeitgeber wegen eines bestimmten Sachverhalts eine Verdachtskündigung aus, so ist er im Kündigungsschutzprozeß materiellrechtlich nicht gehindert, sich darauf zu berufen, die den Verdacht begründenden Pflichtwidrigkeiten rechtfertigten eine Tat Kündigung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 496/00
7 Sa 1353/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Dezember 2001

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

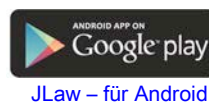
In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert, die ehrenamtlichen Richter Beckerle und Claes für Recht erkannt:



1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Februar 2000 - 7 Sa 1353/99 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von zwei außerordentlichen Kündigungen und die vorläufige Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der Beklagte betreibt ein sozialpädagogisches Bildungs- und Ausbildungswerk. Er widmet sich der Erziehung, Ausbildung, Fortbildung, der beruflichen und medizinischen Rehabilitation sowie der sozialen Begleitung von jungen Menschen und Erwachsenen ohne Rücksicht auf deren Konfession, Zugehörigkeit und Herkunft nach christlichen und CJD-eigenen pädagogischen Grundsätzen. Zur Wahrnehmung seiner Zwecke unterhält er in der Bundesrepublik Deutschland Jugenddörfer, Jugendwohnheime, Bildungszentren und Schulen. Er ist ua. Träger der rechtlich unselbständigen Einrichtung Jugenddorf CJD D. Berufsbildungswerk (BBW) und der darin integrierten privaten Ersatzschule für Lernbehinderte (Sonderschule im berufsbildenden Bereich).

Der am 8. März 1943 geborene Kläger ist verheiratet und Vater von drei Kindern. Nach seiner Tätigkeit im öffentlichen Schuldienst wechselte er zum 1. August 1986 als Schuldirektor an die Schule für Lernbehinderte im Jugenddorf CJD D. BBW. Der dem Arbeitsverhältnis der Parteien zugrundeliegende, vom Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen vorgegebene Formulararbeitsvertrag vom 23. Mai 1986 enthält ua. folgende Regelungen:

„§ 1

Herr/Frau/Fräulein Dr. P.

wird als

Studiendirektor

an der Privaten Schule f. Lernbehinderte (Sonderschule im berufsbildenden Bereich) auf Lebenszeit angestellt.



Der Schulträger weist Herrn/~~Frau~~/~~Fräulein~~ Dr. P.

in die Planstelle Nr. _____ des nach § 4 Abs. 2 Satz 1 EFG aufgestellten Stellenplans der vorgenannten Schule ein.

Herr/~~Frau~~/~~Fräulein~~ Dr. P.

ist berechtigt, ab 01.08.1986 die Berufsbezeichnung^{*)}

Studiendirektor i.E.

zu führen.

Die Versetzung des (des) Herrn/~~Frau~~/~~Fräulein~~ Dr. P.

an eine andere vom Schulträger unterhaltene Ersatzschule und die Einweisung in eine entsprechende Planstelle bleibt vorbehalten.

§ 2

...

Herr/~~Frau~~/~~Fräulein~~ Dr. P.

hat alle die den entsprechenden Lehrern an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden Pflichten zu übernehmen und wird seine (ihre) Tätigkeit nach den Weisungen der Schulleitung und in kollegialer Zusammenarbeit mit den anderen Lehrern der Schule ausüben.

Im übrigen gelten für die Rechte und Pflichten des (der) Herrn/~~Frau~~/~~Fräulein~~ Dr. P. 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.

...

§ 7

Herr/~~Frau~~/~~Fräulein~~ Dr. P. kann diesen Vertrag mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Juli jeden Jahres kündigen. § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches - BGB - (fristlose Kündigung aus wichtigem Grunde) bleibt unberührt.

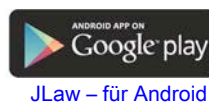
Der Schulträger kann den Vertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt. Als wichtige Gründe werden von beiden Vertragspartnern insbesondere anerkannt:

- a) schwere Verfehlungen gegen dienstliche und außerdienstliche Pflichten eines Lehrers sowie gegen die Treuepflicht zwischen den Vertragspartnern,
- b) schwere Vorwürfe gegen die Grundsätze der Erziehungsarbeit und die Bildungsziele des Schulträgers und der Schule,
- c) die Zurücknahme der Genehmigung zur Ausübung der Unterrichtstätigkeit durch die obere Schulaufsichtsbehörde nach § 41 Abs. 4 SchOG.

Die Kündigung nach Absatz 1 und 2 bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

...“

^{*)} Nichtzutreffendes streichen



Der Beklagte übertrug dem Kläger die Schulleitung der Schule für Lernbehinderte und wies ihn in eine Planstelle ein. Seit Juni 1994 ist er Oberstudiendirektor im Ersatzschuldienst (i. E.). Er erhielt zuletzt eine monatliche Vergütung entsprechend der Besoldungsgruppe A 16 des Bundesbesoldungsgesetzes in Höhe von 10.096,93 DM.

Seit 1986 nahm der Kläger für sich und seine Familienangehörigen Beihilfeleistungen in einem Gesamtwert von 235.022,00 DM in Anspruch. Im Jahre 1994 betrugen die abgerechneten Beihilfeleistungen 25.394,00 DM, im Jahre 1995 22.951,27 DM, im Jahre 1996 24.506,98 DM und im Jahre 1997 25.945,99 DM. Hierin enthalten sind die Aufwendungen für verschreibungspflichtige Medikamente, wie ua. Daktar-Tabletten 20/50 N2, Ribomunyl-Granulat oder Tabletten N3 und Roaccuthan. Die Verordnungen und Rezepte der abgerechneten und verschreibungspflichtigen Medikamente stammen vor allem von dem Kinderarzt S. und der Kinderärztin Dr. Po.

Der Beklagte prüft die einzelnen Beihilfeanträge des Klägers rechnerisch vor. Danach übersendet er sie der zuständigen Bezirksregierung zur sachlichen und rechnerischen Prüfung. Nach dieser Prüfung zahlt der Beklagte die Beihilfeleistungen an den Kläger aus. Die geleisteten Beihilfebeträge werden dem Beklagten nach dem Ersatzschulfinanzierungsgesetz Nordrhein-Westfalen (Gesetz über die Finanzierung der Ersatzschulen - Ersatzschulfinanzierungsgesetz - EFG vom 27. Juni 1961, idF des Gesetzes vom 8. März 1994 - GVBl. NW S 118) zum größten Teil erstattet.

Im Rahmen einer am 11. September 1998 abgeschlossenen Revision im Jugenddorf CJD D. wurden ua. die vom Kläger eingereichten Verordnungen und Rezepte überprüft. Hierbei will die Revision des Beklagten Unregelmäßigkeiten festgestellt haben. Auf Nachfragen des Beklagten bestätigten die in (...) ansässigen Apotheken „A.“, Apotheke „Z.“, „E.“, „H.“ und „R.“, insbesondere die Medikamente Daktar N2 und Ribomunyl weder in dem fraglichen Kalenderjahr noch zu einer anderen Zeit verkauft zu haben.

Mit Schreiben vom 16. September 1998 äußerte der Beklagte unter Hinweis auf einzelne Rezepte den Verdacht, der Kläger habe in zumindest 16 Fällen Belege und Verordnungen zur Erstattung von Beihilfeleistungen in Bereicherungsabsicht eingereicht, obwohl nur teilweise ein Erstattungsanspruch bestanden habe. Ferner rügte er, daß auf einzelnen Rezepten nachträglich Eintragungen von Nichtberechtigten vorgenommen worden seien. Er bat den Kläger binnen einer Frist bis zum 18. September 1998 (10.00 Uhr) um eine Stellungnahme und stellte den Kläger sofort von der Arbeit frei. Mit Anwaltsschreiben vom 17. September 1998 bat der Kläger um eine Verlänge-



rung der Frist zur Stellungnahme um acht Tage. Hierauf reagierte der Beklagte nicht. Mit Schreiben vom 18. September 1998 informierte er die beim Jugenddorf CJD D. BBW gewählte Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte außerordentliche Kündigung.

Mit Schreiben vom 21. September 1998 teilte der Kläger mit, die Rezepte seien ausnahmslos von seiner Ehefrau Elisabeth in den verschiedenen Apotheken eingelöst worden. Er sei davon ausgegangen und habe darauf vertrauen können, daß die beigelegten Belege korrekt seien. Unregelmäßigkeiten seien ihm nicht bewußt.

Die Stellungnahme des Klägers wurde der Mitarbeitervertretung zunächst nicht vorgelegt. Mit Schreiben vom 22. September 1998 verweigerte sie einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung die Zustimmung.

Mit Schreiben vom 22. September 1998 informierte der Beklagte die Mitarbeitervertretung darüber, daß sich für den Kläger ein Rechtsanwalt gemeldet habe. Mit weiterem Schreiben vom 24. September 1998 an die Mitarbeitervertretung begründete der Beklagte, warum er trotz der von der Mitarbeitervertretung geäußerten Bedenken das Anstellungsverhältnis fristlos aufkündigen müsse.

Mit Schreiben vom 24. September 1998 kündigte der Beklagte das Anstellungsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos. Mit weiterem Schreiben vom 1. Oktober 1998 wiederholte er die außerordentliche Kündigung.

Der Kläger hat sich gegen die Kündigungen gewandt und die Auffassung vertreten, sie seien rechtswidrig. Der Beklagte habe ihm nicht auf Grund eines Verdachts kündigen können. Wegen seiner Gleichstellung mit einem entsprechenden Beamten sei eine Verdachtskündigung ausgeschlossen. Er habe eine wirtschaftliche und rechtliche Absicherung wie ein vergleichbarer beamteter Lehrer im öffentlichen Schuldienst erhalten sollen. Ein solcher könne nur in einem förmlichen Disziplinarverfahren wegen einer erwiesenen Tat und nicht schon wegen eines Verdachts entlassen werden.

Es liege auch kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Die erste Kündigung sei zu früh ausgesprochen worden. Der Beklagte habe sich nicht sachgemäß mit seiner Stellungnahme auseinandergesetzt. Die von ihm eingereichten Beihilfeanträge seien korrekt. Er habe keines der beanstandeten Rezepte persönlich eingelöst. Seine Ehefrau habe die Medikamente zum Teil zuvor gegen Quittung eingekauft und sich später dies durch andere Apotheken nachträglich auf den ausgestellten Rezepten bestätigen lassen. Teilweise habe sie Medi-



kamente in anderen Apotheken nachgekauft, ohne daß die Rezepte gesondert abgestempelt worden seien. Ihr sei gesagt worden, ein Stempelaufdruck sei ausreichend, wenn nicht die Medikamente in dieser Apotheke erworben worden seien. Rezepte seien nicht manipuliert worden. Seine Familie habe eine Vielzahl von Medikamenten vom Apotheker C. erhalten. Dessen Apotheke sei Anfang 1998 in (...) geschlossen worden. Nachdem er eine Apotheke in C. übernommen habe, habe er die benötigten Medikamente gegen Quittung nach Feierabend abgeliefert. Der Nachweis des Medikamentenerwerbs sei nachträglich durch andere Apotheken vorgenommen worden. Im übrigen sei die Mitarbeitervertretung zu den zwei Kündigungen nicht ordnungsgemäß beteiligt worden.

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

1. festzustellen, daß die außerordentlichen fristlosen Kündigungen des Beklagten vom 24. September 1998 und vom 1. Oktober 1998 rechtsunwirksam sind und das Arbeitsverhältnis mit ihm nicht aufgelöst haben,
2. den Beklagten zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen als Schulleiter an der Jugenddorf Christopherus Schule (Berufskolleg) am O., D. bei einer Vergütung nach der Besoldungsgruppe A 16 weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags ausgeführt, die außerordentliche Kündigung sei auf Grund des bestehenden schwerwiegenden Verdachts einer ungerechtfertigten Bereicherung im Zusammenhang mit den Beihilfeabrechnungen aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Eine Verdachtskündigung sei in dem privatrechtlich ausgestalteten Lehrerarbeitsverhältnis möglich und nicht durch den Anstellungsvertrag ausgeschlossen. Der Anstellungsvertrag sehe das Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Einschränkungen vor. Es bestehe der begründete Verdacht, der Kläger habe in mindestens 16 Fällen Rezepte zur Beihilfeabrechnung eingereicht, obwohl die Medikamente nicht gekauft worden seien. Der Kläger habe Rezepte eingereicht, die entgegen ihren Vermerken nicht in diesen Apotheken eingelöst worden seien. Es sei auszuschließen, daß verschreibungspflichtige Medikamente vorab - ohne Rezept - ausgehändigt worden seien. Die Anzahl der Verordnungen bei einzelnen Medikamenten sei nicht nachvollziehbar und bedenklich. Der Kläger habe auch auf den Rezepten vom 18. November 1991, vom 13. Mai 1992 und vom 27. Mai 1992 selbst Eintragungen vorgenommen und sie deshalb verfälscht. Die Mitarbeitervertretung sei lediglich vorsorglich zur beabsichtigten Kündigung beteiligt worden. Eine



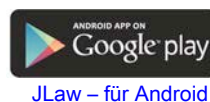
Beteiligung sei an sich nicht notwendig, der Kläger sei als Schulleiter der Teileinrichtung Schule für Lernbehinderte Mitglied der Dienststellenleitung. Er, der Beklagte, habe den Kläger mit einer entsprechenden Mitarbeiterliste der Mitarbeitervertretung als Mitglied der Dienststellenleitung gemeldet und zur Person der Dienststellenleitung bestimmt. Dem habe weder der Kläger noch die Mitarbeitervertretung widersprochen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO), da mangels hinreichender Tatsachenfeststellungen noch nicht feststeht, ob die außerordentliche Kündigung des Beklagten das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam aufgelöst hat.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigungen seien zwar nicht schon wegen einer fehlerhaften Beteiligung der Mitarbeitervertretung unwirksam, weil beim Kläger als Mitglied der Dienststellenleitung iSd. § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD ihre Beteiligung nicht erforderlich gewesen sei. Eine außerordentliche Kündigung wegen des dringenden Verdachts der ungerechtfertigten Bereicherung bei der Abrechnung von Beihilfeleistungen sei aber nicht zulässig. Der Beklagte habe eine Kündigungsart gewählt, die vom Anstellungsvertrag der Parteien nicht gedeckt sei. Wegen der Gleichstellung des Klägers mit den entsprechenden Beamten des öffentlichen Schuldienstes sei die Verdachtskündigung grundsätzlich ausgeschlossen. Das in § 7 des Planstelleninhaberanstellungsvertrages eingeräumte Kündigungsrecht gemäß § 626 Abs. 1 BGB beschränke sich nur auf „Tatkündigungen“. Eine beamtete Lehrkraft könne gemäß § 51 LBG NW nur wegen einer vorsätzlich begangenen Tat aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden. Dieser Grundsatz gelte gemäß § 8 Abs. 2 EFG NW auch für den Planstelleninhabervertrag und das Kündigungsrecht des Beklagten im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB. Ansonsten sei die geforderte Gleichstellung bei der Entlassung nicht gewährleistet. Eine solche Beschränkung beruhe nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes.



B. Dem folgt der Senat nicht.

I. Die Revision rügt zu Recht eine fehlerhafte Nichtanwendung von § 626 Abs. 1 BGB. Die außerordentlichen Kündigungen vom 24. September 1998 und vom 1. Oktober 1998 sind nicht bereits deshalb unwirksam, weil der Beklagte sie auf den Verdacht einer ungerechtfertigten Bereicherung bei der Abrechnung von Beihilfeleistungen durch den Kläger stützt. Eine außerordentliche Verdachtskündigung ist weder auf Grund des Anstellungsvertrages vom 23. Mai 1986 noch des § 8 Abs. 2 EFG NW ausgeschlossen. Sie ist vielmehr grundsätzlich zulässig. Ob hingegen die Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB auch im vorliegenden Falle erfüllt sind, kann auf Grund der nicht hinreichenden Tatsachenfeststellungen und der unterbliebenen umfassenden Interessenabwägung nicht abschließend beurteilt werden.

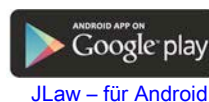
1. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann dabei nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren oder sonstigen Verfehlung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gegenüber dem verdächtigen Arbeitnehmer darstellen. § 626 Abs. 1 BGB läßt eine Verdachtskündigung zu. Auch die Unschuldsvermutung des Art. 6 Abs. 2 MRK steht diesem Rechtsinstitut nicht entgegen (*BAG 14. September 1994 - 2 AZR 164/94 - BAGE 78, 18*). Nach § 626 Abs. 1 BGB ist eine Verdachtskündigung im Ergebnis rechtlich zulässig, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (*st. Rspr. BAG 14. September 1994 aaO; 20. August 1997 - 2 AZR 620/96 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 27; 28. August 1999 - 2 AZR 923/98 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 28 = EzA BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 8; 18. November 1999 - 2 AZR 743/98 - BAGE 93, 1*).



2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Ausspruch der vorliegenden Verdachtskündigungen weder auf Grund des Anstellungsvertrages der Parteien vom 23. Mai 1986 noch wegen § 8 Abs. 2 EFG NW ausgeschlossen.

a) Der Senat kann die Auslegung der Anstellungsvereinbarung der Parteien in der Revisionsinstanz uneingeschränkt überprüfen, da es sich um einen sog. typischen Vertrag handelt, nämlich um einen in Nordrhein-Westfalen vielfach verwendeten, üblichen und vom Kultusministerium genehmigten Vertrag zwischen Ersatzschule und Lehrkraft (vgl. schon BAG 4. Juli 1991 - 2 AZR 16/91 - nv.; 29. Januar 1992 - 5 AZR 266/90 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 104; 24. Oktober 1996 - 2 AZR 845/95 - BAGE 84, 255, 259 f.).

b) Nach dem Anstellungsvertrag soll der Kläger grundsätzlich so stehen wie ein beamteter Studien- bzw. Oberstudiendirektor an einer entsprechenden staatlichen Sonderschule. Dies ergibt sich zum einen aus § 2 Abs. 3 des Anstellungsvertrages, nach dem „im übrigen“ für die Rechte und Pflichten des Klägers sinngemäß 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. Der Anstellungsvertrag verweist zum anderen in den Bestimmungen zu den Dienstbezügen (§ 3 Abs. 1 Satz 2), für Unterstützungen, Beihilfen, Vorschüsse und sonstige Fürsorgeleistungen (§ 4 Abs. 2), für die Versorgung (§ 5) und für den Umfang der Beschäftigung (§ 6 Abs. 1) auf die für vergleichbare Landesbeamte bzw. entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen geltenden Bestimmungen. Für die Beendigung der auf Lebenszeit vorgesehenen Anstellung (§ 1 des Anstellungsvertrages) sieht der Anstellungsvertrag in § 7 Abs. 2 eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber in den Fällen des § 626 BGB vor. In § 7 Abs. 2 Satz 2 Anstellungsvertrag haben die Vertragsparteien einige wichtige Gründe konkret, wenn auch nicht abschließend („insbesondere“) benannt und weiter in § 7 Abs. 1 Satz 2 des Anstellungsvertrages formuliert, daß § 626 BGB unberührt bleibt. Schließlich regelt § 8 des Anstellungsvertrages, daß bei Kündigung des Vertrages eine Nachversicherung kraft Gesetzes durchzuführen ist. Aus der Aufnahme des § 7 in den Anstellungsvertrag und seinem Regelungsinhalt wird deutlich, daß die Parteien zwar eine ordentliche Beendigung des auf Lebenszeit ausgerichteten Anstellungsverhältnisses des Klägers durch den Beklagten ausschließen, hingegen eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit nach den gesetzlichen Regelungen des § 626 BGB ausdrücklich ermöglichen wollten. Ein Verweis auf die beamten-



rechtlichen Regelungen fehlt insoweit. Den darin zum Ausdruck kommenden Vertragswillen der Parteien berücksichtigt die Berufungsentscheidung nicht hinreichend.

Auch aus den anderen vertraglichen Regelungen kann nicht auf die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Einschränkung geschlossen werden, nur bestimmte wichtige Gründe und Kündigungstypen seien für eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages rechtlich zulässig, eine Verdachtskündigung hingegen ausgeschlossen. Dagegen spricht schon § 7 Abs. 2 Satz 2 („insbesondere“). Soweit das Landesarbeitsgericht hierfür auf § 2 Abs. 3 des Anstellungsvertrages und dessen Gleichstellungsgebot mit den öffentlichen Schulen verweist, geht dieser Hinweis fehl. Das Berufungsgericht hat die vertragliche Systematik und deren Regelausnahmeprinzip nicht genügend beachtet. Die allgemein für entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen maßgeblichen Grundsätze finden nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 3 des Anstellungsvertrages nur für die „Rechte und Pflichten“ des Klägers Anwendung, sind jedoch nicht anwendbar auf die rechtlich zulässige Ausübung eines Gestaltungsrechts durch den Arbeitgeber. § 2 Abs. 3 des Anstellungsvertrages will lediglich das Rechtsverhältnis der Parteien „im übrigen“ durch einen Verweis auf die allgemein für entsprechende hauptamtliche Lehrer geltenden Grundsätze regeln. Auf diese - allgemeinen - Grundsätze kann deshalb nur zurückgegriffen werden, wenn sich aus den weiteren vertraglichen Regelungen nichts anderes ergibt. Nach § 7 des Anstellungsvertrages hat aber die Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch eine außerordentliche Kündigung eine ausdrückliche vertragliche Regelung erfahren. Einen Ausschluß der Verdachtskündigung enthält § 7 des Anstellungsvertrages nicht.

c) Das Landesarbeitsgericht meint weiter, auf Grund des „Planstelleninhabervertrages“ sei eine Verdachtskündigung auch deshalb ausgeschlossen, weil beamtete Lehrer an staatlichen Schulen nur wegen einer vorsätzlich begangenen Tat entlassen werden könnten (*so jetzt für den Verdacht eines Dienstvergehens BVerwG 4. April 2001 - 1 D 19.00 - BVerwGE 114, 140*). Das Berufungsgericht berücksichtigt jedoch nicht ausreichend, daß die Rechtsstellung des Klägers mit der eines beamteten Lehrers nur „vergleichbar“ ist und die maßgeblichen - beamtenrechtlichen - Grundsätze nur insoweit gelten, als sie nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen.

Auf der Eigenart des „öffentlichen Dienstes“ beruhen die für entsprechende Lehrer maßgeblichen Bestimmungen aber dann, wenn ihre Anwendung außerhalb des



öffentlichen Dienstes sinnwidrig wäre oder aus praktischen Gründen nicht in Betracht kommt (vgl. BAG vom 29. Januar 1992 und vom 24. Oktober 1996 aaO).

aa) § 2 Abs. 3 des Anstellungsvertrages verlangt - in Übereinstimmung mit § 8 Abs. 2 EFG NW - vom Beklagten nur die wirtschaftliche und soziale Absicherung des Klägers, wie sie ein vergleichbarer beamteter Lehrer erhält, nicht jedoch eine absolute Gleichstellung eines Planstelleninhabers einer Ersatzschule mit einem beamteten Lehrer (BAG 29. Januar 1992 aaO). § 8 (Personalausgaben für hauptberufliche Lehrer) EFG NW lautet:

- „(1) Vier Fünftel der hauptberuflichen Lehrkräfte an Ersatzschulen sollen Planstelleninhaber sein.
- (2) Das Anstellungsverhältnis der an Ersatzschulen beschäftigten Planstelleninhaber muß demjenigen eines Beamten auf Lebenszeit vergleichbar sein. Das trifft zu, wenn bei der Berufung in das Dienstverhältnis und bei Beendigung des Dienstverhältnisses die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften beachtet werden, soweit diese nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen.

...“

Wie schon die Überschrift der gesetzlichen Bestimmung zeigt, geht es um einen eingeschränkten Regelungsbereich, nämlich um „Personalausgaben“. Damit ist vor allem eine finanzielle Vergleichbarkeit des Anstellungsverhältnisses bei einem Ersatzschulträger mit einem hauptamtlich im öffentlichen Dienst tätigen Lehrer intendiert (BAG 24. Oktober 1996 aaO). Die vom Landesgesetzgeber Nordrhein-Westfalen angestrebte Gleichstellung wird dadurch gewährleistet, daß der Kläger als hauptberuflicher Lehrer auf Lebenszeit unter Zuweisung einer Planstelle beim Beklagten eingestellt worden ist und eine wirtschaftliche Absicherung eines vergleichbaren beamteten Lehrers im Schuldienst erhält. Eine notwendige Gleichstellung hinsichtlich der Beendigungsformen und -tatbestände ergibt sich aus der landesrechtlichen Regelung nicht (so schon Senat 24. Oktober 1996 aaO).

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den beamtenrechtlichen Vorschriften zur Beendigung von Beamtenverhältnissen, die nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine „Verdachtsentlassung“ eines Beamten ausschließen, auch um eine „Eigenart des öffentlichen Dienstes“ iSd. § 2 Abs. 3 Anstellungsvertrag bzw. des § 8 Abs. 2 EFG NW. Die Anwendung die-



ser beamtenrechtlichen Grundsätze wäre außerhalb des öffentlichen Dienstes sinnwidrig und kommt auch aus praktischen Gründen nicht in Betracht.

Das Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen enthält für Lebenszeitbeamte eingeschränkte Entlassungstatbestände. Die §§ 31 ff. LBG NW (Landesbeamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen) vom 1. Mai 1981 idF des Gesetzes vom 10. Februar 1998 (GVBl. NW S 750, 756) regeln die Entlassung von Beamten. Darüber hinaus sieht § 51 LBG NW vor, daß das Beamtenverhältnis eines Beamten endet, der im ordentlichen Strafverfahren durch ein Urteil wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt worden ist (§ 51 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LBG NW). Daneben sieht das Disziplinarrecht eine Verfolgung von Dienstvergehen vor (§ 83 LBG NW). Im Interesse der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung will das Disziplinarrecht gewährleisten, daß die Beamten die innerhalb und außerhalb des Dienstes geltenden maßgeblichen dienstlichen Pflichten beachten und damit das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität des Beamtentums gewahrt bleibt. Gleichzeitig schützt es die einzelnen Beamten durch die förmliche Ausgestaltung des Disziplinarverfahrens (*Battis BBG 2. Aufl. § 77 Rn. 4; GKÖD Bd. II K § 77 Rn. 6*). Die mit dem Lebenszeitprinzip korrespondierenden eingeschränkten Entlassungsmöglichkeiten im Beamtenverhältnis einerseits und das Disziplinarrecht andererseits werden dementsprechend als hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums iSv. Art. 33 Abs. 5 GG verstanden (*Battis § 2 Rn. 9 und § 77 Rn. 4; GKÖD Bd. II K § 77 Rn. 5; Claussen/Janzen Bundesdisziplinarordnung 8. Aufl. Einl. A Rn. 8; Stern: Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland Bd. 1 2. Aufl. S 354 f.*). Das zweigleisige System von Disziplinar- und Entlassungsrecht im Beamtenverhältnis stellt eine Eigenart des öffentlichen Dienstes, genauer des Beamtenrechts dar, und ist nicht auf das privatrechtlich begründete Anstellungsverhältnis und seine Beendigung übertragbar. Auch das Bundesverwaltungsgericht begründet seine neuere Rechtsprechung, ein Verdacht eines Dienstvergehens sei für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nicht ausreichend, mit Hinweisen auf die Besonderheiten des Disziplinarverfahrens und der auch für das Disziplinarverfahren geltenden, aus dem Rechtsstaatsprinzip fließenden Unschuldsvermutung (*BVerwG 4. April 2001 aaO*).

Eine Übertragung auf das „Planstelleninhaberverhältnis“ verbietet sich auch aus praktischen Gründen. Es existiert in dem privatrechtlich begründeten Anstellungsverhältnis kein Disziplinarrecht. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, ein „förmliches Disziplinarverfahren“ durchzuführen. Auch das Bundesverwaltungsgericht sieht für den Ausschluß der „Verdachtsentlassung“ bei Beamten deshalb keinen Widerspruch zur

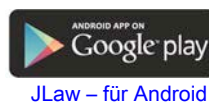


Verdachtskündigung und verweist ferner darauf, daß im Arbeitsverhältnis anders als im Beamtenverhältnis nicht die Möglichkeit bestehe, einen Teil der Dienstbezüge im Rahmen des Disziplinarverfahrens einzubehalten (*BVerwG 4. April 2001 aaO*).

II. Ferner hat das Landesarbeitsgericht es zu Unrecht unterlassen, die Kündigungen auch als Tatkündigungen zu prüfen. Nachdem der Beklagte sich im Rechtsstreit ausdrücklich auch auf das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Tatkündigung berufen hat, war das Berufungsgericht aus materiell-rechtlichen Gründen nicht an einer entsprechenden Prüfung gehindert.

Eine Verdachtskündigung ist gegeben, wenn und soweit der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines von ihm nicht für sicher gehaltenen oder erwiesenen strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen zerstört. Bei einer Tatkündigung ist für den Kündigungsentschluß des Arbeitgebers demgegenüber maßgebend, daß der Arbeitnehmer nach Überzeugung des Arbeitgebers die strafbare Handlung bzw. die Pflichtwidrigkeit tatsächlich begangen hat und dem Arbeitgeber deshalb die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Zwar stellt der Verdacht einer strafbaren Handlung oder eines vertragswidrigen Verhaltens gegenüber dem Tatvorwurf einen eigenständigen Kündigungsgrund dar (*st. Rspr. BAG 13. September 1995 - 2 AZR 587/94 - BAGE 81, 27; zuletzt 12. August 1999 - 2 AZR 923/98 - BAGE 92, 184; 6. Juli 2000 - 2 AZR 454/99 - RzK I 8 c Nr. 54; 5. April 2001 - 2 AZR 217/00 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 34 = EzA BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 15*). Gleichwohl stehen die beiden Kündigungsgründe des Verdachts und des Vorwurfs einer Pflichtwidrigkeit nicht beziehungslos nebeneinander. Wird die Kündigung zunächst nur mit dem Verdacht eines pflichtwidrigen Handelns begründet, steht jedoch nach Überzeugung des Gerichts (beispielsweise auf Grund einer Beweisaufnahme) die Pflichtwidrigkeit fest, dann läßt dies die Wirksamkeit der Kündigung aus materiell-rechtlichen Gründen unberührt. Das Gericht ist nicht gehindert, die nachgewiesene Pflichtwidrigkeit als wichtigen Grund anzuerkennen (*KR-Fischermeier 6. Aufl. § 626 BGB Rn. 217*).

III. Die Revision war auch nicht bereits deshalb zurückzuweisen, weil die außerordentlichen Kündigungen aus anderen Gründen unwirksam sind. Insbesondere liegt keine fehlerhafte Beteiligung der Mitarbeitervertretung - wie der Kläger im Anschluß an das arbeitsgerichtliche Urteil zwischenzeitlich geltend gemacht hat - vor. Das Landesarbeitsgericht hat den Kläger als Mitglied der Dienststellenleitung iSd. § 4 Abs. 2 Satz 3



MVG EKD angesehen und näher begründet, der Kläger sei vom Beklagten rechtswirksam gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG EKD zur Person der Dienststellenleitung bestimmt worden und weder der Kläger noch die Mitarbeitervertretung hätten dieser Entscheidung widersprochen. Es hat zutreffend weiter darauf hingewiesen, der Kläger stehe als Schulleiter im Rahmen der Dienstaufsicht über das Lehrerkollegium in einem Gegnerbezug zur Mitarbeitervertretung und deshalb sei gemäß § 44 MVG EDK die Mitarbeitervertretung bei den Kläger betreffenden personellen Maßnahmen nicht zu beteiligen. Unter diesen Umständen ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch der Kläger rügt die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung in der Revisionsinstanz nicht mehr.

IV. Der Rechtsstreit ist nach § 565 Abs. 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Ob die Kündigung aus wichtigem Grund gerechtfertigt ist, läßt sich mangels notwendiger Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilen.

Ob die Voraussetzungen für eine wirksame Verdachtskündigung wegen einer Beihilfemanipulation oder ggf. einer Kündigung wegen einer nachgewiesenen Pflichtwidrigkeit vorliegen, muß das Landesarbeitsgericht im einzelnen noch prüfen sowie eine umfassende, abschließende Interessenabwägung vornehmen. Das Landesarbeitsgericht hat bisher lediglich „gewichtige Unregelmäßigkeiten“ festgestellt. Ob damit insbesondere schon ein dringender, auf objektiven Tatsachen beruhender Verdacht möglicher strafrechtlich relevanter Verfehlungen oder sonstiger erheblicher Vertragsverletzungen besteht, kann vorliegend nicht beurteilt werden. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch zu klären haben, ob der Kläger zu dem vom Beklagten geäußerten Verdacht hinreichend angehört worden ist und der Beklagte dem Sinn und Zweck der Anhörung des Arbeitnehmers entsprechend nicht abwarten mußte, bis die - angekündigte - Stellungnahme des Klägers bei ihm eingegangen war.

Rost Bröhl Eylert

Beckerle Claes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)