

Aktenzeichen: 2 AZR 845/95

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 24. Oktober 1996

- 2 AZR 845/95 -

I. Arbeitsgericht
Bocholt

Urteil vom 02. März 1995

- 3 Ca 1654/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 12. September 1995

- 7 Sa 972/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmerkündigung

Gesetz:

GG Art. 12; BGB §§ 624, 626; LBG NW § 33; ErsatzschulfinanzG NW § 4, § 8 Abs. 2; ZPO § 256

Leitsätze:

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 845/95

7 Sa 972/95 Hamm

Verkündet am
24. Oktober 1996

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Röder und Dr. Roeckl für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. September 1995 - 7 Sa 972/95 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die klagende Stiftung ist eine diakonische Einrichtung für Geistigbehinderte; sie ist u. a. Trägerin der J schule, einer privaten Ersatzschule für Geistigbehinderte in G , an der der Beklagte (geboren am 27. November 1958) als Lehrer für Sonderpädagogik beschäftigt war. Nach anfänglich befristeter Tätigkeit seit dem 24. Mai 1988 wurde er mit Wirkung vom 11. Dezember 1991 als hauptberuflicher Lehrer auf Lebenszeit eingestellt und gleichzeitig in eine Planstelle nach § 4 Abs. 2 Satz 1 des Ersatzschulfinanzgesetzes (EFG) NW eingewiesen. Für das Arbeitsverhältnis maßgeblich ist der zuletzt abgeschlossene Dienstvertrag vom 11. Dezember 1991. In § 2 dieses Vertrages ist u. a. geregelt, der Beklagte habe alle den entsprechenden Lehrern an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden 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, so-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weit diese Grundsätze nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen". Gemäß § 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. Juli 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. Mai 1994 teilte ihm aus diesem Anlaß die Bezirksregierung Münster mit, daß sie beabsichtige, ihn zum 8. August 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 (27. Mai 1994) angenommen. Am 8. August 1994 erhielt der Beklagte die Ernennungsurkunde zum Beamten auf Probe ausgehändigt. Noch am gleichen Tag beantragte er bei der Klägerin die Entlassung aus dem Dienstvertrag zum 8. August 1994, was die Klägerin mit Schreiben vom 9. August 1994 unter Hinweis auf die privatrechtliche Ausgestaltung des Dienstvertrages ablehnte; sie forderte den Beklagten zugleich unter Hinweis auf mögliche gerichtliche Schritte auf, seine Tätigkeit in der J
schule aufzunehmen. Der Beklagte kam dieser Aufforderung jedoch nicht nach, sondern begann seine Tätigkeit im öffentlichen Dienst.



- 4 -

Die Klägerin hat geltend gemacht, das Dienstverhältnis sei nicht vor dem 31. Juli 1995 - jedenfalls nicht zum 8. August 1994 - beendet. Der Beklagte könne sich nicht auf ein Recht zur sofortigen Entlassung aus dem Dienstvertrag entsprechend § 33 LBG NW berufen, denn diese Bestimmung beruhe auf der Eigenart des öffentlichen Dienstrechtes und sei im privatrechtlichen Dienstvertragsverhältnis nicht anwendbar. Im übrigen könne der Beklagte sich nicht auf einen wichtigen Grund zur Aufkündigung des Dienstvertrages berufen.

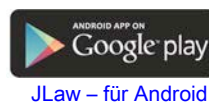
Die Klägerin beantragt zuletzt noch

festzustellen, daß durch das Schreiben des Beklagten vom 8. August 1994 der Dienstvertrag zwischen den Parteien nicht - insbesondere nicht zum 8. August 1994 - beendet worden ist.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, da er den Lehrkräften an vergleichbaren öffentlichen Schulen gleichgestellt sei, müsse ihm auch das Recht eingeräumt werden, jederzeit analog zu § 33 LBG NW den Dienstvertrag zu beenden. Dieses Recht leite er aus § 8 Abs. 2 EFG NW her. Auch der beamtete Lehrer habe das Recht, jederzeit seine Entlassung zu beantragen. Im übrigen habe er den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gekündigt. Die Bestimmung des § 7 des Dienstvertrages enthalte insoweit ein Berufsverbot, als ihm die Klägerin auf der einen Seite den Beamtenstatus nicht vermitteln könne, auf der anderen Seite die Kündigungsfrist des § 7 bei der Handhabung des Kultusministers, kurzfristig zum Schuljahresanfang einzustellen, leerlaufe. Es sei rechtlich unzulässig, ihm das Risiko aufzuerlegen, den Dienstvertrag zwecks



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



5



Wechsel in den öffentlichen Schuldienst zum Schuljahresende aufzukündigen, ohne zuvor die Zusicherung der Übernahme in das Beamtenverhältnis erhalten zu haben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht – soweit für die Revisionsinstanz von Belang – nach dem Klageantrag erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat zutreffend entschieden, aufgrund der Erklärung des Beklagten vom 8. August 1994 sei das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung beendet worden.

I. Das Landesarbeitsgericht 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 EFG NW, 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 im Sinne 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.

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

1. Die Revision beanstandet zu Unrecht den rechtlichen Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, für die von der Klägerin erhobene Feststellungsklage liege ein rechtliches Interesse (§ 256 ZPO) vor. Diese Rüge greift nicht durch.

a) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (Urteile vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO; vom 20. März 1986 - 2 AZR 296/85 - AP Nr. 9 zu § 256 ZPO 1977; BAGE 57, 231 = AP Nr. 19 zu § 4 KSchG 1969; vom 9. September 1992 - 2 AZR 142/92 - RzK I 10e Nr. 13 sowie vom 7. Dezember 1995 - 2 AZR 772/94 - AP Nr. 33 zu § 4 KSchG 1969 m. Anm. von Boemke, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), daß auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses Klage erhoben werden kann. Voraussetzung hier-



für ist, daß mit der Feststellungsklage das Ziel der Klage erreicht werden kann (BAG Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 296/85 - AP, aaO), was regelmäßig nicht der Fall ist, wenn in Wirklichkeit nur eine Leistung verlangt wird und deshalb eine Leistungsklage möglich ist (BAGE 4, 149, 151 = AP Nr. 6 zu § 256 ZPO). 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 ist (BAG Urteil vom 20. März 1986, AP, aaO, zu B I 2 a der Gründe).

Der Senat legt den ersichtlich an § 4 KSchG orientierten Antrag der Klägerin im Sinne einer solchen allgemeinen Feststellungsklage aus, mit der der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses trotz der Erklärung des Beklagten vom 8. August 1994 festgestellt werden soll, § 256 ZPO.

b) Das Berufungsgericht ist zu Recht vom Bestehen eines Interesses der Klägerin an alsbaldiger Feststellung im Sinne 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 in der Berufungsinstanz fallen lassen - und das Recht, Schadenersatz geltend zu machen. Unabhängig davon, daß die Klägerin auch einen vermeintlichen Anspruch nach § 61 Abs. 2 ArbGG in der Berufungsinstanz nicht weiter verfolgt hat, hat sie jedoch geltend gemacht, ihr Schaden bestehe jedenfalls in einer von ihr an andere Lehrer zu zahlenden Überstundenvergütung. Im übrigen bleibt es



der Klägerin unbenommen, einen durch die vorzeitige Beendigung des Dienstvertragsverhältnisses eingetretenen weiteren Schaden zu belegen. Schließlich geht es vorliegend nicht nur um derartige Ansprüche, sondern auch um weitergehende Folgen aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. für die Ausfüllung der Arbeitspapiere, die Erstellung eines Beschäftigungsnachweises oder Zeugnisses usw., die die weitergehende Feststellungsklage als prozeßwirtschaftlich sinnvoll erweisen. So hat der Senat auch in vergleichbaren Fällen (Urteile vom 20. März 1986 - 2 AZR 296/85 - AP, aaO, und vom 9. September 1992 - 2 AZR 142/92 - RzK I 10e Nr. 13) entschieden, auch der Arbeitgeber könne durch eine - unberechtigte - fristlose Kündigung betroffen sein und hat deshalb den allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 ZPO als zulässig angesehen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend entschieden, dem Beklagten habe weder ein Anspruch auf Entlassung analog § 33 LBG NW zugestanden (nachfolgend zu 2 a und b), noch habe er aus wichtigem Grund wirksam das Arbeitsverhältnis aufgekündigt (nachfolgend zu 3 a), noch verstoße der Arbeitsvertrag gegen Art. 12 GG (zu 3 b und c).

a) Ausgehend von dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 11. Juni 1992 steht dem Beklagten ein Entlassungsanspruch wie einem Beamten nicht zu. Der Senat kann die Auslegung des Arbeitsvertrages auch in der Revisionsinstanz uneingeschränkt überprüfen, da es sich dabei um einen sog. typischen Vertrag handelt, nämlich um den in Nordrhein-Westfalen vielfach verwandten, vom Kultusminister genehmigten Vertrag zwischen Ersatzschule und Lehrkraft (vgl. BAG Urteile vom 4. Juli 1991 - 2 AZR 16/91 - Kirche 29,



214, zu II 2 b bb der Gründe sowie vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 266/90 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe).

Der Arbeitsvertrag stellt den 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 (§§ 2 Abs. 3, 6 Abs. 1 Arbeitsvertrag). Die Rechtsstellung 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. Juli jedes Jahres gekündigt werden kann, wobei § 626 BGB (fristlose Kündigung aus wichtigem Grunde) unberührt bleibt. 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 die Lehrer an staatlichen Schulen maßgebenden Grundsätzen im Sinne dieser Bestimmung gehört § 33 LBG NW nicht. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr zutreffend entschieden, die genannte Bestimmung beruhe "auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes".

b) Auf der "Eigenart des öffentlichen Dienstes" beruhen die für entsprechende beamtete Lehrer maßgebenden Bestimmungen dann, wenn



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



ihre Anwendung außerhalb des öffentlichen Dienstes sinnwidrig wäre (vgl. BAG Urteile vom 14. Juli 1970 - 3 AZR 410/69 - AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Beamtenversorgung und vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 266/90 - AP, aaO sowie BGH Urteil vom 20. Oktober 1977 - II ZR 25/77 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Beamtenversorgung; siehe ferner OVG NW Urteil vom 19. Juli 1991 - 19 A 2529/89 - KirchE 29, 246) oder aus praktischen Gründen nicht in Betracht kommt.

aa) § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages verlangt in Übereinstimmung mit § 8 Abs. 2 EFG NW von der Klägerin nur die wirtschaftliche und soziale Absicherung des Beklagten, wie sie ein vergleichbarer beamteter Lehrer erhält, nicht jedoch eine absolute Gleichstellung des Planstelleninhabers einer Ersatzschule mit einem beamteten Lehrer. Die entsprechende Bestimmung des EFG NW lautet:

"§ 8

Personalausgaben für hauptberufliche Lehrer

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 Bestimmung zeigt, geht es um einen eingeschränkten Regelungsbereich, nämlich Personalausgaben.



Intendiert ist eine finanzielle Vergleichbarkeit des Anstellungsverhältnisses; hinzutritt die Einschränkung in Satz 2, daß die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften lediglich zu "beachten" sind und das auch nur, soweit diese nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen (vgl. OVG NW Urteil vom 9. Juli 1991 - 19 A 2529/89 - KirchE 29, 246, 254). Die angestrebte Gleichstellung ist dadurch gewährleistet, daß der Beklagte als hauptberuflicher Lehrer auf Lebenszeit unter Zuweisung einer Planstelle bei der Klägerin eingestellt wurde und damit die wirtschaftliche Absicherung einer vergleichbaren beamteten Lehrkraft im Schuldienst erhielt.

bb) Eine Gleichstellung für Beendigungstatbestände kann daraus nicht hergeleitet werden. Wie die §§ 1 und 2 Abs. 1 des Dienstvertrages deutlich ausweisen, handelt es sich um einen privatrechtlichen Vertrag zwischen einer kirchlichen Stiftung und einem angestellten Lehrer, der sich ausdrücklich bereit erklärt, seine gesamte Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste der vom kirchlichen Schulträger und der Schule erstrebten Bildungsideale zu leisten. Dem entspricht es auch, wenn in § 7 des Vertrages geregelt ist, als wichtiger Grund zur Aufkündigung würden insbesondere anerkannt

- "- schwere Verfehlungen gegen dienstliche und außerdienstliche Pflichten eines Lehrers sowie gegen die Treuepflicht zwischen den Vertragspartnern,
- ...
- Austritt aus der evangelischen Kirche oder Anschluß an eine außerkirchliche religiöse Gemeinschaft oder Sekte."



Derartige Regelungen, die auf der von der Verfassung garantierten Autonomie der Kirche und ihrer Einrichtungen beruhen (vgl. dazu u. a. BVerfGE 70, 138, 164 = AP Nr. 24 zu Art. 140 GG, zu B II 1 b der Gründe; BVerfGE 72, 278, 289 = AP Nr. 28 zu Art. 140 GG, zu C der Gründe; BAGE 34, 195, 204 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG, zu B II 2 a der Gründe; Senatsurteile vom 4. Juli 1991 - 2 AZR 16/91 - Kirche 29, 214 und vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 271/92 - AP Nr. 41 zu Art. 140 GG, zu II 1 der Gründe), sind dem öffentlichen Dienst absolut fremd. Das gilt auch für die ausdrückliche Festlegung, der Beklagte könne das auf Lebenszeit begründete Dienstverhältnis ordentlich nur unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten jeweils zum 31. Juli des Jahres aufkündigen, eine Regelung, die zumindest hinsichtlich der Kündigungsfrist der Gesetzeslage (§ 624 BGB) entspricht (dazu nachfolgend zu 3 b). Insofern spricht vieles dafür, daß die Vertragsparteien als Ausfluß ihrer Vertragsautonomie bewußt die beamtenrechtlichen Auflösungsstatbestände ausgeklammert haben, was rechtlich zulässig ist.

cc) Es macht in der Tat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angemerkt hat, keinen Sinn, auf der einen Seite die privatrechtlichen Kündigungsregelungen zu vereinbaren, insbesondere daß das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Juli 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. Da der Beklagte hier mit seinem Schreiben vom 8. August 1994 auch noch um die sofortige Entlassung gebeten hat, käme das zudem einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung gleich, die - wie der Begriff schon zeigt - nur



in außerordentlichen, also Ausnahmefällen Platz greifen soll.

Demgegenüber enthält die Regelung des § 33 LBG NW, die dem allgemeinen Beamtenrecht entspricht und durch das Beamtenrechtsrahmengesetz als Bundesrecht vorgegeben ist (§ 33 Abs. 1 Nr. 3 BRRG - siehe auch § 30 Abs. 1 BBG), einen Regeltatbestand, der von einem Teil der Literatur sogar als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG (vgl. Fürst, Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht, Stand Juni 1996, § 30 BBG Rz 2; Günther, ZBR 1994, 197; Maunz/Dürig, GG, Art. 33 Rz 65; Schmidt, ZBR 1975, 107, 108; Wendt, RiA 1978, 201, 204), jedenfalls aber als - fundamentaler - Grundsatz des Berufsbeamtentums (vgl. Fischbach, BBG, § 30 Anm. I; Plog/Wiedow/Beck/Lemhöfer, BBG, Stand Februar 1995 § 30 Rz. I; Schütz, Beamtenrecht, § 33 LBG NW Anm. 1, 2) angesehen wird. So war schon im Preußischen Allgemeinen Landrecht geregelt (ALR II 10 §§ 94 f.), der Beamte könne um Entlassung nachsuchen, die "gewährt" oder unter bestimmten Voraussetzungen versagt wurde (vgl. dazu Günther, ZBR 1994, 197, 199). Bereits seinerzeit stand eine einseitige 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 (vgl. BVerwG Urteil vom 10. Dezember 1970 - II C 45, 68 - ZBR 1971, 88; Fischbach, aaO, § 30 Anm. V; Plog/Wiedow/Beck/Lemhöfer, aaO; Schütz, aaO, § 33 LBG NW Anm. 8). 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 der Klägerin ermöglichen, rechtzeitig nach einem Ersatz 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. Demgegenüber wäre an einer öffentlichen Schule - nicht zuletzt wegen der sog. Einheit des öffentlichen Dienstes (vgl. dazu BAG Urteil vom 15. Mai 1985 - 5 AZR 161/84 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe; BVerwGE 40, 237 = ZBR 1972, 335 f.) - 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.

3. 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 kultusministerielle Einstellungs- und Auswählerlasse geregelt, wobei üblicherweise der 15. Februar eines jeden Jahres Bewerbungsschluß sei; die Einstellungsangebote würden nach den Koordinierungssitzungen verschickt, die weitestgehend im Mai, Juni und Juli stattfänden; da ein Einstellungsangebot rechtlich nicht verbindlich sei, komme eine Einstellung und damit die Begründung eines Beamtenverhältnisses durch die Absichtserklärung nicht zustande, vielmehr werde das Beamtenverhältnis erst durch die Aushändigung der Urkunde am 1. Schultage - hier dem 8. August 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 zum Beamten arbeitslos zu werden.



Unabhängig davon, daß es sich hierbei um teilweise neuen, jedenfalls einseitigen und nicht bewiesenen Sachvortrag handelt, den der Senat nach § 561 ZPO nicht verwerten kann, hat der Kläger nichts dazu vorgetragen, ob nicht eine einvernehmliche Übernahme aus dem privaten in den öffentlichen Schuldienst möglich war, ja daß er überhaupt seine Bewerbung um Einstellung in den öffentlichen Dienst der Klägerin rechtzeitig mitgeteilt hat und daß eine - wenn auch nicht bindende - Zusage der Bezirksregierung Münster laut Schreiben vom 19. Mai 1994 vorlag. Nach den für den Senat nach § 561 ZPO verbindlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Beklagte vielmehr mit seinem Antrag auf Entlassung zum 8. August 1994 die Klägerin vor "vollendete Tatsachen" gestellt, denn er ist mit diesem Tag in den öffentlichen Schuldienst übergetreten. Zu diesem Termin war jedenfalls - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht entschieden hat - das Dienstverhältnis nicht wirksam beendet.

a) Ersichtlich macht der Kläger mit der Revision nicht mehr geltend, er habe das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich aufgekündigt (§ 626 BGB). Jedenfalls setzt sich die Revision mit den entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht auseinander. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Beklagten als außerordentliche Kündigungserklärung gewertet (§§ 133, 157 BGB), hat jedoch angemerkt, es fehle am wichtigen Grund, da der Arbeitgeberwechsel in einem langfristig angelegten Arbeitsverhältnis keinen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB beschreibe. Diese Auffassung ist zutreffend und entspricht der Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 1. Oktober 1970 - 2 AZR 542/69 - AP Nr. 59 zu § 626 BGB). Dies gilt, wie das



Landesarbeitsgericht mit Recht ausgeführt hat, auch für den vorliegenden Fall. Die Revision erhebt insofern auch keine Rüge.

b) Soweit die Revision indessen 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 dem Verpflichteten mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten nach Ablauf von 5 Jahren gekündigt werden kann. Dem entspricht die in § 7 Abs. 1 des Arbeitsvertrages niedergelegte Kündigungsfrist von 6 Monaten, wobei nicht vertieft zu werden braucht, ob die Festlegung eines Termins zum 31. Juli des jeweiligen Jahres wirksam ist; insofern dürfte ein Verstoß gegen den insoweit zwingenden § 624 BGB vorliegen, da die vorzeitige Kündigung nach Ablauf von 5 Jahren mit der Frist von 6 Monaten jederzeit zu jedem Termin ausgesprochen werden kann (vgl. z. B. Erman/Hanau, BGB, 9. Aufl., § 624 Rz 5; KR-Hillebrecht, 4. Aufl., § 624 BGB Rz 29; Staudinger/Preis, BGB, 13. Aufl., § 624 Rz 8, 22). Auch wenn die Terminsbestimmung in § 7 des Arbeitsvertrages unwirksam ist, ist das Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht wirksam zum 8. August 1994 durch die Erklärung des Beklagten von diesem Tage aufgelöst worden.

c) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die allgemeine Vertragsfreiheit, wie sie hier in § 7 des Arbeitsvertrages der Parteien zum Ausdruck gekommen ist, ein Teil der durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten Handlungsfreiheit. Damit gewährleistet Art. 2 Abs. 1 die Privatautonomie (u. a.



BVerfGE 89, 214 = AP Nr. 35 zu Art. 2 GG). Die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zum Abschluß arbeitsvertraglicher Vereinbarungen ist vorrangig durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt (BVerfGE 81, 242, 254). Das in Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes schützt den einzelnen in seinem Entschluß, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in dem Beruf zu ergreifen, beizubehalten oder aufzugeben (BVerfGE 84, 133, 146; 85, 360, 372 f.). Die Vertragsfreiheit verwirklicht sich regelmäßig dadurch, daß Verträge abgeschlossen werden, in denen sich beide Vertragsteile wechselseitig in ihrer beruflichen Handlungsfreiheit beschränken, und zwar im Austausch mit der vereinbarten Gegenleistung. Auf der Grundlage der Privatautonomie gestalten die Vertragspartner ihre Rechtsbeziehungen eigenverantwortlich; sie bestimmen selbst, wie ihre gegenläufigen Interessen angemessen auszugleichen sind und verfügen damit zugleich über ihre grundrechtlich geschützten Positionen ohne staatlichen Zwang; der Staat hat die im Rahmen der Privatautonomie getroffenen Regelungen grundsätzlich zu respektieren (BVerfGE 81, 242, 254). Privatautonomie besteht jedoch nur im Rahmen der geltenden Gesetze, die ihrerseits an die Grundrechte gebunden sind.

Die Parteien haben hier eine Kündigungsfrist von 6 Monaten in einem auf Lebenszeit abgeschlossenen Dienstverhältnis vereinbart, die der gesetzlichen Frist des § 624 BGB entspricht. Auch eine bürgerlich-rechtliche Vorschrift darf allerdings nicht in Widerspruch zu den Prinzipien stehen, die in den Grundrechten zum Ausdruck kommen; das gilt vor allem für diejenigen Vorschriften des Privatrechts, die zwingendes Recht enthalten und damit der



Privatautonomie Schranken setzen (BVerfGE 7, 198, 205 f.; 81, 242, 254). Wie das Bundesverfassungsgericht ausführt, sind solche Schranken unentbehrlich, weil Privatautonomie auf dem Prinzip der Selbstbestimmung beruht, also voraussetzt, daß die Bedingungen freier Selbstbestimmung tatsächlich gegeben sind. Heute besteht weitgehend Einigkeit darüber, daß die Vertragsfreiheit nur im Falle eines annähernd ausgewogenen Kräfteverhältnisses der Partner als Mittel eines angemessenen Interessenausgleichs taugt und daß der Ausgleich gestörter Vertragsparität zu den Hauptaufgaben des geltenden Zivilrechts gehört (BVerfGE 81, 242, 254 f.; 89, 214).

Sinn und Zweck des § 624 BGB besteht darin, eine überlange Bindung des Dienstverhältnisses zu verhindern und mit dem eingeräumten Kündigungsrecht dem Schutz der persönlichen Freiheit des Dienstverpflichteten zu dienen (vgl. Erman/Hanau, aaO, § 624 Rz 1; KR-Hillebrecht, aaO, § 624 BGB Rz 1; MünchKomm-Schwerdtner, BGB, 2. Aufl., § 624 Rz 1; Staudinger/Preis, BGB, 13. Aufl., § 624 Rz 1). Der Gesetzgeber hat damit eine Auswahlentscheidung getroffen: Trotz der Lebenszeit-Bindung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist letzterer zur Aufkündigung des Lebenszeitvertrages berechtigt, allerdings nur unter Einhaltung einer (An-)Kündigungsfrist von 6 Monaten. Diese gesetzgeberische Grundentscheidung kann nicht mit Blick auf das Recht auf freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl gem. Art. 12 Abs. 1 GG dergestalt in Frage gestellt werden, daß auch noch die einzuhaltende Kündigungsfrist abzubedingen sei. Die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers, der diesem Recht und dem auf Vertragsfreiheit (Art. 1, 2 GG) Rechnung zu tragen hat, ist bei bevorzugender Typisierung (zugunsten des



jederzeit möglichen Entlassungsantrages eines Beamten) weiter als bei benachteiligender Typisierung (BVerfGE 17, 1, 23 f.; 44, 290, 295). Das gilt auch dann, wenn sich durch die Bevorzugung dieses Personenkreises als Spiegelbild eine Benachteiligung der ausgegrenzten Gruppe - hier der Arbeitnehmer mit Lebenszeitverträgen - ergibt, wie das Bundesverfassungsgericht im Zusammenhang mit Art. 12 GG zu vereinbarten Wettbewerbsverboten entschieden hat (BVerfGE 81, 242, 254 f. = AP Nr. 65 zu Art. 12 GG, zu C I 3 der Gründe, mit zustimmender Anm. von Canaris, unter I 3). Mit der Regelung in § 624 BGB, die derjenigen in § 7 des Arbeitsvertrages der Parteien entspricht, hat der BGB-Gesetzgeber dem Umfang des Schutzbereichs aus Art. 12 GG mit der Einführung eines Kündigungsrechts des Arbeitnehmers unter Einhaltung einer Kündigungsfrist bei Lebenszeitverträgen zulässigerweise eine Grenze gezogen (Senatsurteil vom 19. Dezember 1991 - 2 AZR 363/91 - BAGE 69, 171 = AP Nr. 2 zu § 624 BGB). Diese wertende Entscheidung des Gesetzgebers ist hinzunehmen, zumal das vom Bundesverfassungsgericht in dem von ihm entschiedenen Fall bestehende Kräfteungleichgewicht hier nicht einmal vorliegt; jedenfalls hat der Beklagte selbst sich auf eine derartige ungleiche Situation im Verhältnis zur Klägerin nicht berufen. Dabei ist nicht zuletzt zu berücksichtigen, daß eben dieselbe Vertragsfreiheit, die nun für eine vorzeitige Loslösung vom Vertrag angeführt wird, es dem Beklagten ermöglichte, den vorliegenden Vertrag überhaupt und in dieser Form abzuschließen. In Wirklichkeit geht es darum, den Grundsatz der Vertragstreue verbunden mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit für beide Parteien hintanzustellen, wenn die vorliegende Vertragsform, obwohl sie sich einer im Gesetz zugelassenen Form



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



(§§ 611, 624 BGB) bedient, entgegen der in § 624 BGB zum Ausdruck kommenden Wertung als unzulässig angesehen wird. Die Klägerin als privater kirchlicher Arbeitgeber brauchte es dem Beklagten nicht zu ermöglichen, von heute auf morgen in ein öffentliches Dienstverhältnis zu wechseln. Das hat zur Folge, daß der Beklagte aufgrund seiner Erklärung vom 8. August 1994 jedenfalls nicht zu diesem Termin aus dem Vertrag ausscheiden konnte.

Etzel

Bitter

Bröhl

Dr. Roeckl

Röder

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