

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: KSchG §§ 1, 9, 10, 23; BAT §§ 5, 57; BGB §§ 134, 138; Beamten-gesetz Hamburg vom 16.5.1967 § 5 und dortige Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das Lehramt an Volks- und Realschulen vom 11.6.1968 § 1 und § 10 Abs. 1; GG Art. 3 Abs. 3, Art. 33 Abs. 2; Justizausbildungs-gesetz Hessen vom 12. 3. 1974 § 20 (Anrechnung von Lehr- amtsreferendariat im Angestelltenverhältnis auf die Frist des § 1 Abs. 1 KSchG)

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 64/75
Urteil des BAG vom 5. Mai 1976 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 64/75
5 Sa 67/74 Hamburg

Verkündet am
5. Mai 1976

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp und Jahnz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Oktober 1974 - 5 Sa 67/74 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

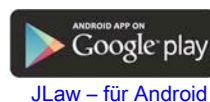
Die am 1. März 1949 geborene Klägerin wurde aufgrund eines schriftlichen Ausbildungsvertrages in der Zeit vom 20. Februar 1972 bis 19. August 1973 zur Ablegung der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt an Volks- und Realschulen nach den entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen als Referendarin im Angestelltenverhältnis ausgebildet. Ab 20. August 1973 arbeitete sie im Angestelltenverhältnis bei der Beklagten als Studienrätin im Volks- und Realschuldienst nach Maßgabe des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien vom 27. August 1973. Die Klägerin wurde an der Schule B als Klassenlehrerin für die Klasse H 7 und als Fachlehrerin für Geschichte, Religion, Zeichnen und Nadelarbeit in den Klassen 6, 7 und 8 eingesetzt. Ab Januar 1974 erhielt sie ein monatliches Gehalt von 2.334,28 DM brutto. Mit Zustimmung des Personalrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 31. Januar 1974 zum 28. Februar 1974 auf.

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung begehrt. Sie hat vorgetragen, sie genieße den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG, weil sie länger als sechs Monate ununterbrochen von der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt worden sei. Dabei sei auch ihre Referendarzeit anzurechnen. Sie sei aus politischen Gründen entlassen worden. Das Vertrauensverhältnis zwischen Eltern und Kindern habe sie nicht zerstört. Vielmehr habe sie stets die Zustimmung der Eltern gefunden und mit ihnen die Unterrichtsgestaltung im einzelnen besprochen. Als zwei ihrer Schüler zu einer Demonstration erschienen seien, habe sie diese ausdrücklich gefragt, ob auch ihre Eltern mit der Teilnahme der Kinder daran einverstanden gewesen seien, was die Schüler bejaht hätten. Es sei ihre Aufgabe, für eine ordnungsgemäße Versorgung der Klasse mit Lernmitteln einzutreten. Deswegen habe sie die Anschaffung von Lehrbüchern ge-

- 3 -



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



- 3 -

fordert und außerdem verlangt, daß die Kinder ihre Tuschkästen nicht selbst bezahlen müßten. Sie habe sich auch nicht unkollegial verhalten, vielmehr habe der überwiegende Teil ihrer Kollegen sie abgelehnt. Zu Unrecht werfe ihr die Beklagte vor, mit schulischen Angelegenheiten an die Öffentlichkeit getreten zu sein. Die Beklagte verkenne dabei, daß besonders wichtige schulische Probleme auch breit in der Öffentlichkeit diskutiert werden müßten. Jedenfalls müsse die undemokratische Praxis der Beklagten, "Berufsverbote" auch noch auf "Sympathien" mit kommunistischen Organisationen auszudehnen, scharf zurückgewiesen werden. Aus allen diesen Gründen sei die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung sozial nicht gerechtfertigt.

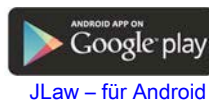
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klägerin habe noch keinen allgemeinen Kündigungsschutz, da sie im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis zu ihr gestanden habe. Die Referendarzeit der Klägerin könne auf die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 KSchG nicht angerechnet werden, denn dabei habe es sich um ein besonderes Ausbildungsverhältnis eigener Art gehandelt, das sich ausschließlich nach verwaltungsrechtlichen Bestimmungen gerichtet habe. Selbst bei Anwendung des KSchG sei jedoch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin sozial gerechtfertigt. Es habe nämlich bei der Klägerin sowohl an der persönlichen als auch an der fachlichen Eignung gefehlt. Im Kollegium habe sie durch ihre uneinsichtige und eigennützige Verhaltensweise Spannungen erzeugt und dabei sogar den Versuch gemacht, für ihre Zwecke 12 bis 13 Jahre alte Schulkinder einzuspannen. In einem Interview des Norddeutschen Rundfunks habe sie ihren Arbeitgeber bewußt durch falsche Information vor der Öffentlichkeit herabgesetzt. Die Klägerin habe auch erhebliche Disziplinschwierigkeiten gehabt. Sie habe den Schülern das Frühstück während des Unterrichts erlaubt. Weiter habe sie den Versuch unternommen, die Schüler gegen andere Fachlehrer aufzubringen. Den Schulleiter habe sie mehrfach

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

schwer diffamiert, insbesondere im Verlaufe einer Konferenz am 13. Dezember 1973. So habe die Klägerin die unzutreffende Behauptung aufgestellt, der Schulleiter bespitzelle zusammen mit den Elternvertretern fortschrittliche Lehrkräfte. Damit sei das für eine Tätigkeit als Lehrer erforderliche gegenseitige Vertrauensverhältnis weggefallen. Außerdem bekämpfe die Klägerin die freiheitlich demokratische Grundordnung. Das ergebe sich daraus, daß sie an einer Veranstaltung des "Kommunistischen Bundes Westdeutschland" mit dem Thema "Wie unterstützt die werktätige Intelligenz die Volkskämpfe?" teilgenommen habe.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf 7.002,84 DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat das beklagte Land den weiteren hilfsweisen Antrag gestellt, das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Maßgabe der §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Im Wege der Anschlußberufung hat die Klägerin zusätzlich den Antrag gestellt, die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin nach Maßgabe ihres Arbeitsvertrages als Studienrätin zu beschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen, die Anschlußberufung der Klägerin zurückgewiesen und den Streitwert neu auf 14.005,76 DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

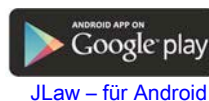
Die Revision ist nicht begründet, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 31. Januar 1974 beendet worden.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß die Klägerin, als ihr gegenüber die mit der Klage angefochtene Kündigung ausgesprochen wurde, noch keine sechs Monate von der Beklagten als Studienrätin im Angestell-

- 5 -



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

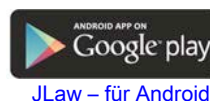


- 5 -

tenverhältnis beschäftigt worden war, so daß das gesetzliche Erfordernis eines mindestens sechsmonatigen Bestandes des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG nicht erfüllt war, da, wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend annimmt, die ebenfalls im Arbeitsverhältnis abgeleistete Referendarzeit der Klägerin bei der Bemessung der Frist des § 1 Abs. 1 KSchG nicht mitgerechnet wird. Im übrigen kommt es, wovon das Landesarbeitsgericht weiterhin richtig ausgeht, für die Berechnung der Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 KSchG allein auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung und nicht etwa auf den Zeitpunkt, zu dem im Einzelfall aufgrund der Kündigung das Arbeitsverhältnis je nach der Dauer der Kündigungsfrist beendet wird (vgl. BAG 4, 306 [308] = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Rdnr. 25; Auffarth-Müller, KSchG § 1 Rdnr. 153; Maus, KSchG, § 1 Rdnr. 46).

Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung, das Referendariat der Klägerin sei auf die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 KSchG nicht anzurechnen, damit begründet, es handle sich dabei um ein nicht betriebsbezogenes Ausbildungsverhältnis besonderer Art, das allein zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes für das Lehramt und zur Ermöglichung der Ablegung der Zweiten Staatsprüfung eingegangen worden sei. Das Ausbildungsverhältnis habe sich ausschließlich nach den entsprechenden Bestimmungen des öffentlichen Rechts für Beamte auf Widerruf gerichtet. Das bestätige der Inhalt des entsprechend abgefaßten Ausbildungsvertrages der Parteien. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß die Klägerin lediglich aus gesundheitlichen Gründen für die Dauer ihres Vorbereitungsdienstes nicht zum Beamten auf Widerruf ernannt worden sei, wie es sonst der Regel auch bei der Beklagten entspreche. Auch habe die Klägerin während ihres Referendariats noch keine Gelegenheit gehabt, sich als Lehrerin beruflich zu bewähren. Insoweit habe es überhaupt an einer eigenverantwortlichen Tätigkeit der Klägerin gefehlt.

- 6 -



- 6 -

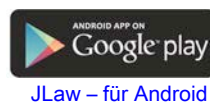
Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis und im wesentlichen in der Begründung zutreffend. Zwar bemerken das Landesarbeitsgericht und die Klägerin mit Recht, daß nach der im Schrifttum und in der Rechtsprechung vorherrschenden Meinung Auszubildende im Sinne des BBiG bzw. Lehrlinge und Anlernlinge im herkömmlichen Sinne durchweg als "Arbeitnehmer" im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG angesehen werden und deswegen auch bei Vorliegen der sonstigen Erfordernisse Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen (vgl. z.B. LAG Düsseldorf AP Nr. 8 zu § 11 KSchG; Hueck, aaO, § 1 Rdnr. 16 - 17; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, S. 83; Auffarth-Müller, aaO, § 1 Rdnr. 122; Maus, aaO, § 1 Rdnrn. 6 ff.; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 2. Aufl., S. 555).

Bei der Referendarausbildung der Klägerin liegt jedoch im Hinblick auf § 1 Abs. 1 KSchG weder ein "Arbeitsverhältnis" noch ein nach dieser gesetzlichen Bestimmung einem "Arbeitsverhältnis" rechtlich gleichstellbares Berufsausbildungsverhältnis im heutigen bzw. Lehr- oder Anlernverhältnis im früheren Rechtssinne vor. Die Klägerin hat nämlich ihre Referendarausbildung unstreitig nur deswegen als Angestellte und nicht als Beamtin auf Widerruf abgeleistet, weil sie die gesundheitlichen Erfordernisse für ein Beamtenverhältnis nicht erfüllte. Im übrigen ist zu berücksichtigen, daß ganz allgemein im staatlichen Vorbereitungsdienst stehende Personen nach den einschlägigen Vorschriften des Landesrechts Beamte auf Widerruf, also jedenfalls Beamte und keine Angestellten, sind. Davon geht für den Regelfall auch das Hamburgische Landesrecht aus, und zwar unter Einschluß des Referendariats für den Schuldienst (vgl. § 5 Abs. 1 Ziff. 3 lit. a des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 16. Mai 1967 - GVBl. S. 163 sowie § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das Lehramt an Volks- und Realschulen vom 11. Juni 1968 - GVBl. S. 164). Die Parteien sind auch

- 7 -



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



- 7 -

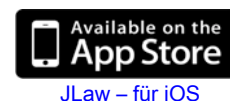
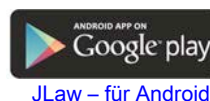
darüber einig, daß das Referendariat für das Lehrfach tatsächlich in Hamburg nur ausnahmsweise - wie z.B. bei der Klägerin wegen Fehlens der gesundheitlichen Anforderungen für ein Beamtenverhältnis - im Angestelltenverhältnis abgeleistet wird. Bis auf die formale Anstellung sind im übrigen Inhalt, Ziel und Zweck der Referendarausbildung bei den beamteten und angestellten Referendaren völlig gleich. Beamtete und angestellte Lehramtsreferendare werden beide ohne jede Differenzierung nach Maßgabe der für sie unterschiedslos geltenden zuvor genannten Ausbildungs- und Prüfungsordnung ausgebildet und geprüft. Deshalb handelt es sich bei dem Referendariat der Klägerin zwar dem formellen Rechtsbegriff nach um ein Arbeitsverhältnis und nicht um ein Beamtenverhältnis; in diesem Falle ist jedoch das Arbeitsverhältnis lediglich ein Ersatz für ein sonst zu begründendes Beamtenverhältnis und auch inhaltlich in vollem Umfange einem entsprechenden Beamtenverhältnis gleichgestellt, was sich ausdrücklich aus dem Ausbildungsvertrag der Parteien und aus dem Umstand ergibt, daß für die Ausbildung der Klägerin aufgrund des insoweit bestehenden staatlichen Ausbildungsmonopols ausschließlich die an sich für Beamtenverhältnisse geschaffenen öffentlichrechtlichen Vorschriften des Hamburger Landesrechts für den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung der Lehramtsreferendare galten. Gerade hierin unterscheidet sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, das im wesentlichen öffentlichrechtlich gestaltete besondere Ausbildungsverhältnis der Parteien von dem vorwiegend privatrechtlich strukturierten allgemeinen Berufsausbildungsverhältnis nach dem BBiG.

Die hiergegen, auch in der Revision, erhobenen weiteren Einwendungen der Klägerin greifen nicht durch. Die Klägerin kann sich nicht darauf berufen, daß sie während der Erkrankung ihres Ausbildungslehrers vom 19. Juni bis 14. Juli 1972 selbst den Unterricht in der Klasse erteilt hat. Eine derartige aushilfsweise Unterrichtserteilung gehört nämlich

- 8 -



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



- 8 -

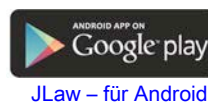
nach § 1o Abs. 1 der vorgenannten Ausbildungs- und Prüfungsordnung, wie es auch in anderen vergleichbaren Berufszweigen üblich ist, zu den Aufgaben eines Lehramtsreferendars im Vorbereitungsdienst. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht bemerkt, würde sich im übrigen aber auch dann am Ergebnis nichts ändern, wenn die Klägerin den Klassenunterricht in einem echten Arbeitsverhältnis erteilt hätte, weil dann eine mehr als einjährige Unterbrechung ihrer Angestelltentätigkeit mit der Folge vorliegen würde, daß die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 KSchG am 2o. August 1973 neu zu laufen begonnen hätte. Auch der Hinweis der Klägerin auf die Entscheidung BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche (= BAG 1, 217) geht fehl. Trotz einer gewissen äußerlichen Ähnlichkeit zwischen einem Referendar (gleich welcher Fachrichtung) und den früheren Medizinalassistenten im Sinne der Bundesbestallungsordnung für Ärzte vom 15. September 1953 (BGBI. I S. 1334, dort §§ 63 ff.) verbieten sich insoweit nämlich rechtliche Vergleichsmöglichkeiten und Anknüpfungspunkte schon deswegen, weil Medizinalassistenten, die es in der früheren Form ohnehin nicht mehr gibt (vgl. § 1 Abs. 1 Ziff. 1 der neuen Approbationsordnung für Ärzte vom 28. Oktober 197o - BGBI. S. 1458), niemals Beamte, sondern immer Angestellte und damit Arbeitnehmer gewesen sind. Im übrigen verkennt die Klägerin, daß eine Beamtentätigkeit - gleich welcher Art - jedenfalls nach § 1 Abs. 1 KSchG nicht angerechnet werden kann, weil ein Beamtenverhältnis kein Arbeitsverhältnis ist. Daraus wird zugleich deutlich, daß die Klägerin mit der Anrechnung ihres Referendariats auf die Frist des § 1 Abs. 1 KSchG einen Rechtsvorteil anstrebt, den solche Referendare, die ihren Vorbereitungsdienst wie üblich als Beamte auf Widerruf ableisten, niemals erreichen können.

Damit kommt das Landesarbeitsgericht zu dem zutreffenden Schluß, daß die Klägerin keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG hat und deshalb ihr Arbeitsverhältnis

- 9 -



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



von der Beklagten wirksam fristgerecht hat gekündigt werden können, sofern nicht ein außerhalb dieses Gesetzes liegender Grund zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Dabei bedurfte es auch entgegen der Auffassung der Klägerin keiner Angabe von Gründen. Hieran ändert entgegen der Auffassung der Klägerin auch § 57 Satz 1 BAT nichts, denn der Klägerin ist, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausführt, noch während der Probezeit im Sinne des § 5 BAT gekündigt worden, wobei wiederum aus den dargelegten Gründen ihr Referendariat nicht als "Lehr- oder Anlernverhältnis" im Sinne dieser Bestimmung angesehen werden kann. Abgesehen davon enthält § 57 BAT bezüglich der Angabe von Kündigungsgründen ohnehin nur eine Sollvorschrift (dasselbst Satz 2, Halbsatz 1). Entgegen der Meinung der Klägerin fehlt es schließlich auch an jedem Anhaltspunkt dafür, daß mit ihr schon vor Ablauf der Frist des § 1 Abs. 1 KSchG die Geltung dieses Gesetzes vertraglich vereinbart worden sein soll, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig ausführt.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht weiterhin davon aus, daß auch außerhalb des KSchG liegende Gründe nicht zur Unwirksamkeit der angefochtenen Kündigung führen. Zwar hat sich die Klägerin darauf berufen, ihr sei aus politischen Gründen gekündigt worden. Das Landesarbeitsgericht nimmt jedoch mit Recht an, daß dies die Wirksamkeit der Kündigung nicht beeinträchtigt. Eine gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG verstoßende und deswegen nach § 134 BGB nichtige Kündigung liegt nämlich nur dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ausschließlich wegen seiner politischen Anschauung bzw. wegen seiner Mitgliedschaft in einer politischen Partei oder Organisation gekündigt worden ist (vgl. BAG 24, 438 / 441 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB mit weiteren Nachweisen). Das ist vorliegend nach den entsprechenden ausdrücklichen und eindeutigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die von der Revision nicht mit prozessualen Rügen angegriffen worden sind, jedoch nicht der Fall. Danach ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin vielmehr wegen ihrer mangelnden persön-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 10 -

lichen Eignung für den Schuldienst, wegen fehlender Kollegialität und wegen ungerechtfertigter Vorwürfe gegenüber ihrem Schulleiter und nicht etwa aus politischen Gründen gekündigt worden, wobei das Landesarbeitsgericht auch noch ergänzend ausdrücklich und ungerügt feststellt, daß diese Gründe nicht etwa vorgeschoben, sondern die wirklichen Kündigungsgründe sind.

Entgegen ihren Ausführungen in der Revision kann sich die Klägerin aber auch nicht auf Art. 33 Abs. 2 GG berufen. Dabei verkennt die Klägerin schon im Ausgangspunkt, daß sich diese Vorschrift - anders als etwa Art. 48 Abs. 2 Satz 2 GG - nicht mit Entlassungen, sondern mit dem Zugang zum öffentlichen Dienst beschäftigt. Aus diesem Grunde könnte die Klägerin aus Art. 33 Abs. 2 GG allenfalls dann Rechtsvorteile herleiten, wenn sie bei Wirksamkeit der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung unmittelbar wieder einen Anspruch auf Einstellung gegen die Beklagte gehabt hätte. Das ist aber gerade nicht der Fall. Wenn der Klägerin nämlich - wie vom Landesarbeitsgericht für das Revisionsgericht bindend festgestellt - wegen mangelnder Eignung, unkollegialen Verhaltens und anderer vergleichbarer Gründe gekündigt worden ist und nicht aufgrund ihrer politischen Anschauung, dann fehlt es bei ihr an Eignung und Befähigung, die im Grundgesetz (Art. 33 Abs. 2) ausdrücklich als Voraussetzung für eine Berücksichtigung bei Einstellung bzw. Wiedereinstellung in den öffentlichen Dienst gefordert werden (vgl. dazu auch BAG 23, 101 [108 ff.] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG).

Wie das Landesarbeitsgericht weiterhin zutreffend ausführt, ist die angefochtene Kündigung auch nicht etwa wegen Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB nichtig. Sittenwidrigkeit einer Kündigung, die an sich jedenfalls bei Arbeitsverhältnissen, wie § 13 Abs. 2 Satz 1 KSchG zeigt, rechtlich möglich ist (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 184 BGB; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 557; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, S. 705), kommt nämlich nur in

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Betracht, wenn die Kündigung nach Zweck und Beweggründen in besonders schwerwiegender Weise gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt (vgl. Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., Anm. 60 vor § 620 BGB). Derartige Gründe hat die Klägerin jedoch, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, nicht vorgetragen. Auch ein "venire contra factum proprium", das ausnahmsweise als Kündigungsgrund bei solchen Arbeitnehmern in Betracht kommen kann, die den allgemeinen Kündigungsschutz des KSchG nicht genießen (vgl. BAG 8, 132 ¹⁴⁰7 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung; Hueck, aaO, Einleitung S. 54 ff.), scheidet vorliegend, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend annimmt, selbst nach dem eigenen Vortrag der Klägerin aus.

Ist aber damit die Kündigung der Beklagten rechtswirksam, so ist nach den insoweit ebenfalls zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vorliegend weder für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 KSchG noch für einen Beschäftigungsanspruch, den die Klägerin erstmals in der Berufungsinstanz geltend gemacht hat, Raum.

Im Sinne einer zweiten und hilfsweisen Begründung hat das Landesarbeitsgericht aber gleichfalls zutreffend ausgeführt, daß die angefochtene Kündigung auch dann rechtswirksam wäre, wenn die Klägerin Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen würde (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes). In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise hat dazu das Landesarbeitsgericht im einzelnen dargelegt, daß mangelnde persönliche Eignung für eine Tätigkeit in Lehrberufen, unkollegiales Verhalten und ungerechtfertigte Vorwürfe gegenüber dem Schulleiter die Kündigung rechtfertigen würden. Dabei stellt auch die Revision nicht in Abrede, daß derartige Gründe zur Rechtfertigung einer Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG allgemein und insbesondere bei einer Lehrerin in Betracht kommen. Zu Lasten der Klägerin wirkt sich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, dabei auch der Umstand aus, daß

- 12 -



- 12 -

die Klägerin trotz der ihr gegenüber erhobenen Vorwürfe
nicht bereit war, an einer anderen H Schule
zu unterrichten.

Die Kosten ihrer unbegründeten Revision trägt die
Klägerin nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Poelmann hat Urlaub

gez.: Dr. Neumann

Dr. Neumann

Dr. Feller

Schulz-Rupp

Jahnz

