

Arbeitsvertragliche Kündigungsfristen im Ersatzschulwesen (Stand: 07.09.16)

A. Hintergrund

Aufgrund des sich während der letzten Schuljahre immer weiter zuspitzenden Lehrkräftemangels in Sachsen-Anhalt bewerben sich vermehrt insbesondere auch jüngere Lehrkräfte freier Schulen vor allem dann für den staatlichen Schuldienst, wenn das Land Sachsen-Anhalt (oder ein Nachbarbundesland) mit der Möglichkeit der Verbeamtung wirbt. Während das Land Sachsen-Anhalt bei früheren Ausschreibungen von Lehrerstellen von den Bewerbern stets den Nachweis verlangte, dass diese zum geplanten Einstellungstermin ordnungsgemäß aus ggf. laufenden Arbeitsverträgen ausscheiden können (z.B. durch Freigabeerklärung des bisherigen Arbeitgebers oder durch fristgemäße Kündigung), „verzichtete“ das Land während der letzten Jahre auf dieses Erfordernis und verbeamtete teilweise Lehrkräfte, die sich eigentlich noch in laufenden Arbeitsverträgen bei freien Schulträgern befanden.

Mittlerweile soll zwar nach unseren Informationen das Landesschulamt vom Bildungsministerium dazu angehalten worden sein, bei beabsichtigten Neueinstellungen wieder stärker die Kündigungsfristen freier Schulen zu beachten (auch wenn sich dies in den Wortlauten der Lehrer-Ausschreibungen bisher noch nicht niederschlägt), allerdings vertritt das Bildungsministerium seit einiger Zeit die Auffassung, dass die Kündigungsfristen freier Träger nicht zu lang ausfallen dürften. So müsse es den Lehrkräften freier Schulen zumindest möglich sein, ihren Arbeitsvertrag bei einer freien Schule zum Schulhalb- und -endjahr kündigen zu können. Längere Kündigungsfristen seien nach Auffassung des Bildungsministeriums nicht zulässig und bedürften zudem – so sie nachträglich zwischen Ersatzschule und Lehrkraft vereinbart worden sind – einer Genehmigung durch das Landesschulamt, weil längere Kündigungsfristen die Lehrkräfte angeblich benachteiligen würden (s. § 5 Abs. 3 Nr. 4 SchifT-VO).

B. Gesetzliche Vorgaben

Nach Art. 7 Abs. 4 GG und § 16 Abs. 3 Nr. 3 SchulG-LSA muss die „wirtschaftliche und rechtliche Stellung“ der Lehrkräfte an Ersatzschulen „genügend gesichert“ sein. Hinsichtlich der Kündigungsfristen sind zunächst erst einmal die im BGB in § 622 zu findenden Vorgaben zu beachten. Wird in einem Arbeitsvertrag nur pauschal auf diese Vorschrift verwiesen, gelten für den Arbeitgeber die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB (danach

würde die Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen, die mindestens 20 Jahre bestanden haben, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats betragen), während für die **Arbeitnehmer der § 622 Abs. 1** heranzuziehen wäre. Danach könnte ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis bereits mit einer Frist von nur 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen.

Selbstverständlich kann in einem Arbeitsvertrag aber auch geregelt werden, dass die Fristen des § 622 Abs. 2 BGB (Achtung: Die Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB verstößt gegen europäisches Recht – Stichwort: Altersdiskriminierung – und darf in Deutschland nicht mehr angewendet werden, s. Urteil EUGH vom 19.01.10) für beide Vertragsparteien gelten. Desweiteren können die Vertragsparteien ausdrücklich **auch längere als die in § 622 Abs. 1 bis 3 BGB genannten Kündigungsfristen vereinbaren**, wobei die Fristen für den Arbeitnehmer nicht länger als für den Arbeitgeber ausfallen dürfen (s. § 622 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 6 BGB).

Eine Grenze hinsichtlich der Länge von Kündigungsfristen sieht zwar das BGB nicht vor, dafür aber kann aus der Regelung des § 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geschlussfolgert werden, dass der Gesetzgeber offensichtlich **Kündigungsfristen von bis zu 5 Jahren** für unbedenklich hält.

Bei Beachtung der gesetzlichen Regelung und der Rechtsprechung zu den Kündigungsfristen wird deutlich, dass diese in erster Linie einen arbeitnehmerschützenden Charakter aufweisen, der umso deutlicher wird, je länger die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber ausfällt.

Zwar können auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer von den § 622 Abs. 1 bis 3 BGB abweichen (ggf. die Fristen sogar verkürzen), wenn dies in einem Tarifvertrag festgeschrieben ist. Da sich verschiedene freie Schulträger in ihrer Vertragsgestaltung ausdrücklich an den Regelungen des Tarifvertrages der Länder (TV-L) orientieren, wäre deshalb noch zu prüfen, welche Kündigungsfristen konkret der TV-L vorsieht. **Dabei fällt bei Betrachtung des § 34 Abs. 1 TV-L auf, dass die dort geregelten Kündigungsfristen in der Regel sogar noch länger als die des BGB ausfallen.** Hat beispielsweise ein Arbeitsverhältnis über den Zeitraum von 12 Jahren bestanden, beträgt die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 Nr. 5 **fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats**, nach § 34 Abs. 1 TV-L hingegen **sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.**

Es ist somit davon auszugehen, dass auch die Tarifvertragspartner des TV-L aus einer (gegenüber den Regelungen des BGB) längeren Kündigungsfrist eine größere Sicherheit für die Arbeitnehmer/innen geschlossen haben. Nichts anderes kann somit auch für die freien Schulträger und deren Lehrkräfte sowie pädagogische Mitarbeiter/innen gelten.

C. Aktuelle Rechtsprechung

Hinsichtlich der Kündigungsfrist von Lehrkräften und der eventuellen vertraglichen Vereinbarung von Vertragsstrafen-Modalitäten sind besonders zwei Urteile aus der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von Bedeutung:

- a.) Im Urteil des BAG vom 25.09.2008 (Az.: 8 AZK 717/07) ging es um einen Fall, bei dem eine Lehrkraft ihren Arbeitsvertrag nur mit einer „Schutzfrist“ von zwei Monaten zum 31.07. kündigen konnte, d.h. der Arbeitsvertrag sah pro Schuljahr überhaupt nur einen Kündigungstermin vor. Desweiteren war in dem streitbefangenen Arbeitsvertrag geregelt, dass im Fall der arbeitnehmerseitigen Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Einhal-

tung der vorgesehenen Kündigungsfrist eine **Vertragsstrafe von drei Bruttomonatsgehältern** sofort fällig werden würde.

Hierzu erklärte das BAG wörtlich: „Weder die Verlängerung der in § 622 Abs. 1 geregelten Kündigungsfrist noch die Festlegung eines bestimmten jährlichen Kündigungstermins ... sind bei Arbeitsverträgen mit Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen ungewöhnliche oder überraschende Regelungen. Ebenso sind Vertragsstrafen zur Sanktion bei vorzeitiger tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, nämlich weil dieser die maßgebliche Kündigungsfrist bzw. den Kündigungstermin nicht einhält und entsprechend seine Arbeitsleistungen nicht mehr bis zum rechtlichen Vertragsende erbringt, weder ungewöhnlich noch überraschend.“

Letzteres gelte insbesondere, wenn die Vertragsstrafenregelung im Arbeitsvertrag besonders hervorgehoben ist (z.B. durch eine gesonderte Überschrift).

Nach damaliger Auffassung des BAG stand die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten jeweils zum 31. Juli eines Jahres im Einklang mit den Regelungen des § 622 BGB. Hierfür benannte das Gericht folgende Gründe:

Ein Lehrkräftewechsel während des laufenden Schuljahres könne erhebliche Beeinträchtigungen für die Organisation und Durchführung des Unterrichts einschließlich der Betreuung der Schüler/innen mit sich bringen. Außerdem bedürfe die Einstellung einer Ersatzlehrkraft eines bestimmten zeitlichen Vorlaufs. Dies rechtfertige die für beide Vertragsparteien gleichermaßen von § 622 Abs. 1 BGB abweichenden Kündigungsbestimmungen.

Auch gebiete Art. 12 Abs. 1 GG nicht, dass dem Arbeitnehmer ein jederzeitiger Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsel ermöglicht werden müsse (diese Ansicht hatte in einem früheren Schreiben an den VDP Sachsen-Anhalt das hiesige Landesschulamt vertreten). Zudem habe der Arbeitnehmer durch die längere Kündigungsfrist einen erhöhten Bestandschutz seines Arbeitsverhältnisses. § 15 Abs. 4 TzBfG mache deutlich, dass sogar eine Bindung von bis zu fünf Jahren ohne ordentliche Kündigungsmöglichkeit zulässig ist.

Weiterhin habe der Schulträger aufgrund der Organisation des Schulbetriebes und der Bedürfnisse der Schüler/innen nach einer gewissen Kontinuität des Unterrichts ein berechtigtes Interesse an einer längerfristigen Kündigungsregelung. Ein Lehrerwechsel während des laufenden Schuljahres sei für die Durchführung eines geordneten Unterrichts hinderlich und könne auch für die Schüler/innen zu Belastungen führen, weil sich diese auf eine neue Lehrkraft einstellen müssten. Der Schulträger benötige zudem eine ausreichende Vorlaufzeit vor dem Schuljahresende, um eine Neueinstellung vornehmen zu können. Ihm sei es nicht zumutbar, Lehrkräfte bereits zu einem Zeitpunkt suchen und erproben zu müssen, in dem noch nicht feststeht, dass er überhaupt einen Bedarf an deren Beschäftigung habe. Die Interessen eines Schulträgers würden auch erheblich beeinträchtigt werden, wenn er eine Erprobung der neuen Lehrkraft erst im neuen Schuljahr durchführen könnte, weil eine negative Erprobung zu einem erneuten Lehrerwechsel führen könne.

Aus der Rechtsprechung des BAG folge bei einer angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 S. 2 BGB die **grundsätzliche Zulässigkeit von Vertragsstrafenabreden in Arbeitsverträgen**, soweit sie den Arbeitnehmer gemäß den Geboten von Treu und Glauben nicht unangemessen benachteiligen.

gen. Die im Arbeitsvertrag vorgesehene Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern sah das BAG allerdings als unangemessen hoch an. Es gebe zwar keine absolute Höchstgrenze für eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgeltes (so hatte es noch in der vorherigen Instanz das zuständige Landesarbeitsgericht entschieden), selbst wenn das BAG eine entsprechende Regelung bisher generell als geeigneten Maßstab angesehen habe. **Ob durch die Festlegung einer höheren Vertragsstrafe tatsächlich eine unangemessene Benachteiligung vorliege, könne nur anhand einer Interessensabwägung beurteilt werden.** Zu beachten sei beispielsweise die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Andererseits könne ein Arbeitgeber, der z.B. Spezialisten für ein bestimmtes kostenintensives Forschungsprojekt benötigt, berechnete Interessen haben, dass ein Arbeitnehmer nicht vorzeitig das Arbeitsverhältnis beendet. In solchen Fällen könnte auch eine Vertragsstrafe von über einem Monat gerechtfertigt sein. (Anmerkung: Im Falle der freien Schulen dürfte sicherlich nicht unbeachtet bleiben, dass in vielen Fächerkombinationen bereits ein erheblicher Fachlehrermangel herrscht und dass die Schulträger bei der Neubeantragung von Lehrkräften häufig vom Landesschulamt gebührenpflichtige Bescheide erhalten).

Die in dem streitbefangenen Arbeitsvertrag vorgesehene Vertragsstrafe von drei Bruttomonatsgehältern war allerdings nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts unangemessen, weil die entsprechende Vertragsklausel stets dann, wenn die Lehrkraft den Arbeitsvertrag vor Ablauf der Kündigungsfrist beendete, undifferenziert vorgesehen war (also auch schon dann, wenn die Kündigungsfrist nur um wenige Tage unterschritten wurde). Hierdurch habe eine „Übersicherung“ des Arbeitgebers vorgelegen.

Bei der Vereinbarung der Vertragsstrafe gehe es auch um einen vermögensmäßigen Ausgleich nicht erbrachter Vertragsleistungen, so dass die Kündigungsfrist, die beim Vertragsbruch durch den Arbeitnehmer nicht beachtet wurde, einen relevanten Abwägungsgesichtspunkt bei der Feststellung der Angemessenheit der Vertragsstrafenhöhe darstelle. Es gehe nicht allein darum, den Arbeitnehmer durch eine Vertragsstrafenklausel zur Einhaltung seiner Vertragspflichten anzuhalten, sondern es sei stets auch zu berücksichtigen, welches Interesse der Beklagte an der Erbringung der Arbeitsleistung bis zum vertraglich zulässigen Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses hat. **Hält das Gericht die Höhe der vertraglich vorgesehenen Vertragsstrafe für unangemessen, wird regelmäßig die Vertragsstrafe in Gänze für unwirksam erklärt.**

Für freie Schulträger empfiehlt es sich daher – falls sie in ihren Arbeitsverträgen Vertragsstrafen wegen Vertragsbruchs vorsehen sollten – die konkrete Höhe der Vertragsstrafe von der Dauer des noch laufenden Arbeitsvertrages (also: Wie lange hätte Lehrkraft unter Einhaltung der Kündigungsfrist noch beim betroffenen Schulträger tätig sein müssen?) abhängig zu machen.

- b.) In seinem Urteil vom 29.01.15 (Az.: 2 AZR 280/14) modifizierte das Bundesarbeitsgericht Teile seiner bisherigen Rechtsauffassung etwas. Danach wären die im o.g. Arbeitsvertrag aufgeführten Kündigungsfristen zu kurz ausgefallen.

Nach § 622 Abs. 5 S. 3 BGB müssen einzelvertragliche Regelungen **immer und nicht nur meistens länger ausfallen.** Maßstab für diese Überlegungen sind deshalb die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB, die nicht unterschritten werden dürfen. Ist also beispielsweise eine Lehrkraft bei einem freien Schulträger seit 10 Jahren beschäftigt, könnte zwar eine Kündigungsmöglichkeit weiterhin nur zum 31.07. vorgesehen sein, al-

lerdings mit einer Kündigungsfrist von mindestens vier Monaten. Die Vorschrift des § 622 BGB setzt insofern **Mindeststandards**.

Wird die Kündigung in einer zu kurzen Kündigungsfrist erklärt, kann sie aber in eine fristgemäße Kündigung unter Beachtung von § 622 BGB umgedeutet werden.

Verantwortlich für Ausarbeitung:

Jürgen Banse
- Geschäftsführer -