

Wintersemester 2019/2020

Vorlesung Schulrecht

Vorlesungsbegleiter Nr. 8 (5.12.2019)

Antworten auf die Wiederholungsfragen zu Kapitel § 3

1. Art. 70 GG.
2. Einfaches Gesetz.
3. Gesetz im formellen Sinn.
4. Öffentliches Recht.
5. Nein.
6. Vgl. § 2 Nr. 7 BbgSchulG.
7. Vgl. § 2 Nr. 3 BbgSchulG.
8. Für Schulen in freier Trägerschaft, vgl. § 1 Abs.12, Abs. 2 BbgSchulG.
9. Vgl. § 131 BbgSchulG.
10. Fachaufsicht betrifft die fachlichen Belange, z. B. Unterrichtsinhalte; Diebstaufsicht betrifft das dienstliche Verhalten der Bediensteten, z. B. Dienstpflichtverletzungen und Rechtsaufsicht betrifft die Rechtmäßigkeit der Tätigkeit der nachgeordneten Behörde.
11. Das zuständige Ministerium, § 10 Abs. 6 S. 1 BbgSchulG.
12. Verwaltungsvorschriften, § 10 Abs. 6 S. 1 BbgSchulG. Das sind verwaltungsinterne Richtlinien; keine Gesetze und keine Verwaltungsakte.
13. Zwischen der aufnehmenden Schule und dem aufgenommenen Schüler und seinen Eltern, § 44 Abs. 1 BbgSchulG. „Schule“ ist in diesem Zusammenhang ein etwas ungenauer Ausdruck (vgl. Frage 5). Das Schulverhältnis wird zwischen dem Schüler und seinen Eltern auf der eine Seite und der Schulleitung, den Lehrkräften und dem Schulträger auf der anderen Seite begründet.
14. Vgl. § 36 Abs. 1 S. 2 BbgSchulG.
15. Zum Land Brandenburg, § 67 Abs. 1 S. 2 BbgSchulG.

16. Vgl. § 67 Abs. 2 S. 1 BbgSchulG.

17. Schülergruppen, § 49 BbgSchulG; Konferenz der Schülerinnen und Schüler, § 84 BbgSchulG; Schulkonferenz, § 90 BbgSchulG.

18. Vgl. § 81 BbgSchulG.

19. Elternsprecher, § 81 Abs. 4 S. 1 BbgSchulG.

20. Nein.

21. Nein.

Antworten auf die Wiederholungsfragen zu Kapitel § 4

1. Grundrecht der Schüler : Art. 2 Abs. 1 GG; Grundrecht der Eltern : Art. 6 GG.

2. Nein.

3. Vgl. § 36 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 BbgSchulG.

4. Vgl. § 37 Abs. 3 BbgSchulG.

5. Zehn Schuljahre, § 38 Abs. 1 S. 1 BbgSchulG.

6. Sexualkunde und Sport ja, bzgl. Religion vgl. § 11 Abs. 2, 3 BbgSchulG.

7. Die Eltern, § 41 Abs. 1 BbgSchulG, die Lehrkräfte und Schulleiter, § 41 Abs. 2 BbgSchulG.

8. Vgl. § 41 Abs. 4 BbgSchulG.

9. In Brandenburg nicht, vgl. § 42 BbgSchulG.

10. Geldbuße, vgl. § 41 Abs. 2 BbgSchulG.

11. Nein, weil die Bußgeldmündigkeit erst mit Vollendung des 14. Lebensjahres beginnt, vgl. § 12 Abs. 1 OWiG.

12. Vor dem Verwaltungsgericht, § 40 VwGO.

13. Einspruch, § 67 OWiG.

14. Das Amtsgericht, § 68 OWiG.

Zu Kapitel § 5

Gemäß § 67 Abs. 1 S. 2 des Brandenburgischen Schulgesetzes (BbgSchulG) stehen die Lehrkräfte an Schulen des Landes Brandenburg – also Schulen in öffentlicher Trägerschaft (gemäß § 1 Abs. 1 BbgSchulG gilt § 67 BbgSchulG nicht für Schulen in freier Trägerschaft) – in einem Dienstverhältnis zum Land. Dies ist eine schulverwaltungsrechtliche Aussage, die keine Festlegung zur konkreten dienstrechtlichen Qualität des Beschäftigungsverhältnisses enthält. Insofern existieren zwei Alternativen: **Beamtenverhältnis** und **Angestelltenverhältnis**. Es gibt keine rechtliche Regelung, die dem Land vorschreibt, welche der beiden Alternativen es zu wählen hat (Bei Schulen in freier Trägerschaft [„Privatschulen“] gibt es nur Beschäftigung auf der Grundlage eines privatrechtlichen Angestelltenverhältnisses). Es ist die politische – z. B. von fiskalischen Überlegungen geleitete – Entscheidung des Landes, ob es Lehrer verbeamtet oder mit ihnen ein Angestelltenverhältnis begründet. Je nachdem, welche der beiden Varianten gewählt wird, gelten für die rechtlichen Beziehungen, die mit diesem Verhältnis verbunden sind, unterschiedliche Gesetze und Vorschriften.

Wird ein Beamtenverhältnis begründet, ist das Beamtenrecht maßgebend. Wird ein Angestelltenverhältnis begründet, ist Arbeitsrecht einschlägig. Beamtenrecht ist ein Rechtsgebiet des Öffentlichen Rechts, Arbeitsrecht gehört zum Zivilrecht (Privatrecht). Zum Arbeitsrecht gibt es keine umfassende und abschließende Kodifikation (etwa nach dem Modell eines „Arbeitsgesetzbuchs“). Das gesamte Arbeitsrecht ist verstreut über viele Spezialgesetze, die einzelne arbeitsrechtliche Themen (z. B. Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Arbeitszeit, Kündigungsschutz, betriebliche Arbeitnehmermitbestimmung) regeln.

Der juristische Fachbegriff für das Angestelltenverhältnis heißt „**Arbeitsverhältnis**“. Begründet wird das Arbeitsverhältnis durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Neuerdings enthält das BGB eine Vorschrift, in der der Arbeitsvertrag definiert ist: § 611 a BGB. Charakteristisch für den Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis ist die „Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit“, § 611 a Abs. 1 S. 1 BGB. Die Vertragsschließenden heißen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der Lehrer im Angestelltenverhältnis ist also Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber eines an einer brandenburgischen Schule unterrichtenden Lehrers ist das Land Brandenburg. Dem Oberbegriff „Arbeitnehmer“ werden die beiden Unterbegriffe „Angestellter“ und „Arbeiter“ zugeordnet. Angestellte leisten überwiegend geistige Arbeit, Arbeiter leisten überwiegend körperliche Arbeit. Diese traditionelle Abgrenzung verliert in der modernen Arbeitswelt immer mehr an Trennschärfe. Lehrer sind eindeutig Angestellte, obwohl sie auch körperliche Arbeit verrichten.

Die rechtlichen **Voraussetzungen des Vertragsschlusses** richten sich primär nach dem allgemeinen bürgerlichen Recht, also nach dem BGB. Dort ist geregelt, dass ein Vertrag durch zwei korrespondierende Willenserklärungen – Angebot und Annahme – zustande kommt, §§

145 ff BGB. Die Willenserklärungen müssen inhaltlich übereinstimmen, d. h. es muss eine Einigung über den Vertragsinhalt zustande gekommen sein, § 145 BGB. Das Wesen des Arbeitsvertrages in Abgrenzung zu anderen Vertragstypen (z. B. Kaufvertrag, Mietvertrag, Pachtvertrag) ist in § 611 BGB definiert. Der Arbeitsvertrag ist nämlich ein Spezialfall/Unterfall des Dienstvertrags. Was den Arbeitsvertrag vom allgemeinen (freien) Dienstvertrag unterscheidet, ist das Abhängigkeitsverhältnis, in das sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber begibt. Der Arbeitnehmer erbringt Dienstleistungen an den Arbeitgeber auf dessen Weisung. Der Arbeitgeber hat ein weitreichendes Direktionsrecht in Bezug auf die vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen. Eine Besonderheit des Arbeitsvertrages ist, dass Einzelheiten seines Inhalts (z. B. Zahl der Urlaubstage) durch kollektiv-arbeitsrechtliche Bestimmungen festgelegt sein können. Durch Tarifverträge können die Vertreter der Arbeitgeber (Arbeitgeberverband) und der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) die vertraglichen Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitnehmer mitgestalten. Beispielsweise kann tarifvertraglich festgelegt werden, dass ein Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf, um wirksam zu sein. Nach allgemeinem Vertragsrecht bedürfen Verträge keiner Form, können also mündlich geschlossen werden, § 125 BGB. Hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Vertragspartner unterscheidet man Hauptpflichten und Nebenpflichten. Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung des vertraglich vereinbarten Entgelts (Lohn, Gehalt). Nebenpflichten des Arbeitnehmers sind Treue- und Loyalitätspflichten (z. B. Geheimhaltungspflichten) gegenüber dem Arbeitgeber, Nebenpflichten des Arbeitgebers sind Schutz- und Fürsorgepflichten (z. B. Beachtung von Arbeitsschutzbestimmungen) zugunsten des Arbeitnehmers. Welche Art von Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer zu erbringen hat, richtet sich zum einen nach den Festlegungen im Vertrag und zum anderen nach den konkreten Weisungen des Arbeitgebers (Direktionsrecht). Letztere müssen aber in dem Rahmen bleiben, der durch den Arbeitsvertrag gesetzt ist.

Hinsichtlich des **Entgeltanspruchs des Arbeitnehmers** gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Der Arbeitsvertrag ist ein Leistungsaustauschvertrag, die vertraglich vereinbarten Leistungspflichten stehen zueinander in einem synallagmatischen Verhältnis („do ut des“). Der Arbeitnehmer bekommt Entgelt für geleistete Arbeit. Leistet er keine Arbeit, hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgelt. Von dem Grundsatz gibt es aber vielfältige Ausnahmen. So hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub. Obwohl er während des Urlaubs keine Arbeitsleistung erbringt, steht ihm der volle Entgeltanspruch zu. Im Falle unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Entgeltzahlung nach dem Mutterschutzgesetz.

Kommt es im Arbeitsverhältnis zu **Leistungsstörungen**, greifen die allgemeinen bürgerlichrechtlichen Leistungsstörungsregeln ein. Bei vertragspflichtwidriger Schadensverursachung hat der Geschädigte gegen den Schädiger einen Anspruch auf Schadensersatz. Da das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis ist, kann die Pflichtverletzung eines Vertragspartners dem anderen Vertragspartner das Recht zur einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung geben. Begeht ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine Pflichtverletzung, muss vor einer (außerordentlichen) Kündigung in der Regel eine „Abmahnung“ erfolgen. Erst nach wiederholter Verfehlung trotz vorangegangener Abmahnung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund

fristlos kündigen. Wiegt das Fehlverhalten des Arbeitnehmers aber so schwer, dass dem Arbeitgeber ein Festhalten am Arbeitsverhältnis schlicht unzumutbar ist, kann auch ohne vorherige Abmahnung fristlos gekündigt werden. Der wichtigste Fall ist die „Verdachtskündigung“, die durch den Verdacht einer schweren strafbaren Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zum Nachteil des Arbeitgebers begründet wird.

Für die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** kann es verschiedene Gründe geben. Leidet der Vertrag schon in der Abschlussphase an einem Mangel (z.B. Nichteinhaltung einer vorgeschriebenen Form), der seinem wirksamen Zustandekommen entgegensteht, ist rechtlich kein Arbeitsverhältnis begründet worden. Es kann aber sein, dass dies den Vertragsparteien nicht bewusst ist und sie deshalb tatsächlich den Zustand eines existenten Arbeitsverhältnisses herstellen, also der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen tatsächlich erbringt und der Arbeitgeber Lohn tatsächlich zahlt. Dann liegt ein sogenanntes „faktisches Arbeitsverhältnis“ vor, das bis zu einem gewissen Maße als rechtswirksames Arbeitsverhältnis behandelt wird. Liegt dem Vertragsschluss ein Anfechtungsgrund zugrunde (Irrtum, arglistige Täuschung, Drohung), kann der Arbeitsvertrag nach den Regeln der §§ 119 ff BGB angefochten werden. Er ist dann von Anfang an (ex tunc) nichtig, § 142 BGB. Wurden allerdings schon vertragliche Leistungen erbracht, ist die ex-tunc-Wirkung der Anfechtung grundsätzlich ausgeschlossen. Die erklärte und begründete Anfechtung wirkt dann ex nunc.