

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

Gesetz: GG Art. 3, 4, 5, 21, 33; BGB §§ 134, 138,
242 Kündigung; BAT § 53

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 174/74
Urteil des BAG vom 26. Juni 1975

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 174/74

7 Sa 886/73 Düsseldorf

Verkündet am
26. Juni 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1975 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper
und Siara sowie die ehrenamtlichen Richter Hammel und
Fischer für Recht erkannt:

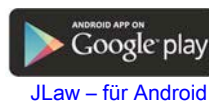
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. Januar 1974
- 7 Sa 886/73 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der 1915 geborene Kläger ist bis zum 31. März 1972 als Rechtsanwalt tätig gewesen. Nach dem Vertrag vom 2. Januar 1973 wurde er mit Wirkung vom 1. Januar 1973 bei einer Wehrbereichsverwaltung der Beklagten eingestellt, um als Vorsitzender von Prüfungsausschüssen für Wehrdienstverweigerer tätig zu werden. In diesem Vertrag ist formularmäßig die Anwendung des BAT vereinbart worden. Die Frage nach der Mitgliedschaft in einer rechtsradikalen Organisation wurde vom Kläger bei der Einstellung verneint.

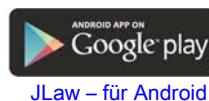
Ende Januar 1973 wurde in mehreren Presseberichten und von örtlichen Gruppierungen und Politikern der im Bundestag vertretenen Parteien gegen die Berufung des Klägers in dieses Amt Stellung bezogen, weil der Kläger mehrfach für die NPD als Bundestagsabgeordneter kandidiert hatte. Mit Schreiben vom 1. Februar 1973, dem Kläger einen Tag später zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 1973, ohne Gründe für die Kündigung anzugeben. Der Kläger war vor der Kündigung nicht angehört worden.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Kündigung vom 1. Februar 1973 unwirksam sei, und die Beklagte zu verurteilen, ihn als Vorsitzenden eines Prüfungsausschusses in K , evtl. in D oder E , wieder einzusetzen. Der Kläger hat darauf hingewiesen, daß er als Anwalt zweimal erfolgreich Kriegsdienstverweigerer vertreten habe. Er hat behauptet, er sei während seiner Kandidaturen nicht Mitglied der NPD gewesen, sei jedoch zwischenzeitlich Mitglied geworden. Er hat behauptet, ihm sei ausschließlich gekündigt worden, "weil Presse und Parteipolitiker in der in den Zeitungen zum Ausdruck gekommenen Weise gegen ihn interveniert" hätten. Er meint, die Kündigung verstoße gegen Artikel 3, 4, 5 und 21 Abs. 2 sowie Art. 33 GG. Im übrigen sei auf seine Beschäftigungsdauer bei der Beklagten seine Dienstzeit bei der Wehrmacht anzurechnen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und darauf hingewiesen, dem Kläger sei nicht wegen seiner politischen Überzeugung gekündigt worden, sondern weil sie bei einem Einsatz des Klägers als Vorsitzenden eines Prüfungsausschusses für Wehrdienstverweigerer mit Störaktionen habe rechnen müssen. Es sei auch zu entsprechenden Protesten gekommen. Außerdem sei zu befürchten gewesen, daß der Kläger häufig als befangen abgelehnt worden wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine alten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Beklagte konnte dem Kläger fristgemäß im Grundsatz frei kündigen. Der Kläger kann sich nicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz nach §§ 1 ff. KSchG berufen, weil das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Kündigung noch keine sechs Monate bestanden hat. Daher ist es in diesem Rechtsstreit nicht Sache der Beklagten, ihre Kündigung zu rechtfertigen, sondern der Kläger ist darlegungs- und beweisbelastet dafür, daß die Kündigung aufgrund von Vorschriften rechtsunwirksam ist, die außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes zu der von ihm angenommenen Rechtsfolge führen. Als solche Vorschriften kommen in Betracht § 134 BGB in Verbindung mit Verfassungsrecht (Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot), § 138 BGB (Sittenwidrigkeit) und § 242 BGB (Verstoß gegen Treu und Glauben). Nach dem eigenen tatsächlichen Vorbringen des Klägers sind die Tatbestandsvoraussetzungen - auch nur einer - dieser Vorschriften nicht erfüllt.

II. Als gesetzliches Verbot, dessen Verletzung nach § 134 BGB zur Nichtigkeit der Kündigung führt, kommt bei der rechtlichen Würdigung des vorliegenden Sachverhalts vor allem das Diskriminierungsverbot wegen der politischen An-

schauung (Art. 3 Abs. 3 GG) in Betracht. Durch die Kündigung könnte auch das Recht auf Gewissens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 GG), das Recht der freien Meinungsäußerung (Art. 5 GG), das Parteienprivileg (Art. 21 GG) und Art. 33 GG (Zugang zu öffentlichen Ämtern) verletzt worden sein.

Dabei geht der Senat zugunsten des Klägers in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von der sogenannten Drittwirkung der Grundrechte aus, also von der Rechtsansicht, daß die genannten Verfassungsvorschriften unmittelbar auf den Privatrechtsverkehr anzuwenden sind (vgl. BAG 24, 438 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB unter II mit entsprechenden Hinweisen), ohne abschliessend zu dieser noch immer umstrittenen Frage Stellung zu nehmen.

1. Der Revision ist darin zu folgen, daß ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG zur Nichtigkeit der Kündigung führen kann (vgl. BAG aaO unter II 1). Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG liegt jedoch nur vor, wenn die Andersbehandlung gerade und nur wegen eines der dort genannten Gründe erfolgt (vgl. BAG aaO mit weiteren Hinweisen auf Literatur und Rechtsprechung). Schon aus der Formulierung des Art. 3 Abs. 3 GG "Niemand darf wegen benachteiligt oder bevorzugt werden" ergibt sich, daß ein ursächlicher Zusammenhang zwischen einem der im Grundgesetz aufgeführten Gründe und der Benachteiligung gegeben sein muß. Die Andersbehandlung darf also ihre Ursache nicht allein in den durch Art. 3 Abs. 3 GG bezeichneten Gründen haben, wenn sie vor der Verfassung Bestand haben soll. Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 GG liegt demnach nur dann vor, "wenn die Sonderbehandlung gerade wegen eines der dort aufgeführten Gründe eintritt" (vgl. BVerfGE 2, 267 [286] und den zugehörigen Leitsatz 6).

2. Diese Voraussetzungen für eine Verletzung des Art. 3 Abs. 3 GG liegen nicht vor.



a) Die Beklagte hat dem Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht wegen seiner politischen Anschauung (Kandidatur oder Zugehörigkeit zur NPD) gekündigt, sondern nach dem eigenen Vorbringen des Klägers, "weil Presse und Parteipolitiker in der in den Zeitungen zum Ausdruck gekommenen Weise gegen ihn interveniert" hätten. Anlaß für die Kündigung ist demnach - zumindest auch - die Pressekampagne und die Intervention von Parteipolitikern, so daß die Beklagte, wie sie vorgetragen hat, befürchten konnte und durfte, es werde zu sonst vermeidbaren Störungen beim Ablauf der Verhandlungen unter Beteiligung des Klägers kommen. Diese Befürchtungen der Beklagten, die sogar im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses als Gründe zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung zumindest nicht von vornherein ausgeschlossen sind, können nicht ohne weiteres als Vorwand oder weit hergesuchtes Motiv bewertet werden, um dem Kläger sein Recht auf Gleichbehandlung aus Art. 3 Abs. 3 GG zu vereiteln. Daß dem Kläger lediglich wegen seiner politischen Anschauung gekündigt worden sei, trägt er selbst nicht vor.

b) Entgegen der Ansicht der Revision kommt es auch nicht darauf an, ob die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung derartige Überlegungen nicht angestellt, sondern die Kündigung erst später mit diesen Motivierungen erläutert hat. Entscheidend ist nämlich nicht, ob Gründe für eine Kündigung später vorgetragen oder gar erst nach Ausspruch der Kündigung bekannt geworden sind, sondern allein, ob die Tatsachen, die die Kündigung rechtfertigen können, bei Ausspruch der Kündigung bereits vorgelegen haben (vgl. A. und G. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 KSchG, Anm. 155 und 156 mit Hinweisen auf Literatur und Rechtsprechung). Auf die Beweisangebote des Klägers kommt es daher insoweit nicht an.

3. Durch die Kündigung ist der Kläger auch nicht in seinen Rechten aus den übrigen von ihm genannten Normen des Grundgesetzes verletzt. Dies ergibt sich zwar nicht allein aus dem Wortlaut dieser anderen Verfassungsbestimmungen,

sondern auch aus deren sinngerechten Anwendung auf die Verhältnisse des Einzelfalles. Eine Kündigung beruht nur dann auf der Verletzung von Grundrechtsnormen, wenn sie nicht bereits aus anderen arbeitsrechtlich zu billigenden Gründen gerechtfertigt ist. Wenn nach der Eigenart des Arbeitsverhältnisses verfassungsrechtlich geschützte Rechte eines Arbeitnehmers nicht oder nur begrenzt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden können, etwa wenn ein angestellter Lehrer Religionsunterricht entsprechend der besonderen Tendenz der Schule zu erteilen hat, sich dann herausstellt, daß dieser Lehrer einer anderen Religion oder Weltanschauung verbunden ist, und hervorgerufen durch diese Tatsache Schwierigkeiten mit den Schülern, Eltern oder den übrigen Lehrern entstehen, so ist eine wegen dieser Schwierigkeiten ausgesprochene Kündigung verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie ist nicht ausgesprochen worden wegen der Weltanschauung dieses Lehrers, sondern weil der Lehrer für die besondere, vertraglich vorgesehene Funktion nicht verwendbar ist. In solchen Fällen wird zwar ein verfassungsrechtlich geschützter Bereich mittelbar betroffen. Es besteht aber kein ausschließlicher ursächlicher Zusammenhang zwischen der Kündigung und der an sich in Betracht kommenden Grundrechtsverletzung.

Im vorliegenden Fall beruft sich der Kläger also zu Unrecht darauf, durch die Kündigung seien auch die übrigen von ihm genannten Grundrechte verletzt worden. Damit ist nicht darüber befunden, daß dem Kläger allgemein gesehen - wie er meint - seine staatsbürgerlichen Rechte beschränkt worden seien. Eine solche Entscheidung ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits, in dem es allein um die zivilrechtliche Wirksamkeit der Kündigung vom 1. Februar 1973 geht.

III. Die Kündigung ist auch nicht sittenwidrig im Sinne des § 138 BGB, weil die Beklagte einen sachlichen Grund für die Kündigung ins Feld führen kann. Die Beklagte hat dem Kläger gekündigt, weil nach ihrer Ansicht der Kläger für die besondere Aufgabenstellung des Vorsitzenden eines Prüfungsausschusses für Wehrdienstverweigerer nicht geeignet



sei. Sie kann sich darauf berufen, daß mit Störungen und Schwierigkeiten bei Verhandlungen unter Vorsitz des Klägers hätte gerechnet werden müssen. Das ist ein sachlicher Grund für die Kündigung.

IV. Auch eine Treuwidrigkeit der Kündigung gemäß § 242 BGB scheidet aus. Diese kann nicht auf Gründe gestützt werden, die im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes zu prüfen sind. Durch das Kündigungsschutzgesetz ist nämlich insoweit die allgemeine Vorschrift des § 242 BGB konkretisiert worden (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 16, 21 = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung; BAG 24, 438 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB).

V. Die Kündigungsfrist ist - entgegen der Ansicht des Klägers - von der Beklagten nicht zu kurz bemessen worden. Nach § 53 Abs. 1 BAT, dessen Anwendung die Parteien vereinbart haben, beträgt die Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit zwei Wochen zum Monatsschluß. Mit dieser Frist ist dem Kläger gekündigt worden. Auf die vom Kläger behauptete etwa achtjährige Vordienstzeit kommt es bei der Kündigung innerhalb der Probezeit nicht an. § 53 Abs. 2 BAT schreibt zwar längere Kündigungsfristen entsprechend der längeren Beschäftigungszeit vor, beginnt jedoch mit den Worten: "Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist.....". Aus diesem Zusammenhang der Absätze 1 und 2 folgt unmißverständlich, daß die von der Dauer der Beschäftigungszeit abhängigen längeren Kündigungsfristen des § 53 Abs. 2 BAT für die in § 53 Abs. 1 BAT geregelte Kündigung innerhalb der Probezeit nicht gelten.

VI. Nach alledem war die Revision des Klägers mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Gröninger

Siara

Roeper

Hammel

Fischer

