

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

Gesetz: Dienstvereinbarung über die Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin (DDO) i.d. Fassung vom 19. Mai 1974 § 9; BAT §§ 6, 8, 53; GG Art. 33 Abs. 2, Art. 21 Abs. 2; KSchG 1969 § 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 321/76

Urteil des BAG vom 3. November 1977

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 Sa 92/75 Berlin

Verkündet am
3. November 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

PP.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Sickert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. März 1976 - 6 Sa 92/75 - aufgehoben, soweit es über die Kündigungsschutzklage und die Kosten entschieden hat.
2. In diesem Umfang wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 1951 geborene Klägerin bestand im Juli 1974 in Baden-Württemberg die Zweite Prüfung für das Lehramt an Realschulen. Sie wurde zum 15. August 1974 von dem beklagten Land als Lehrerin im Angestelltenverhältnis eingestellt und in die Vergütungsgruppe III BAT eingestuft. Nach der Vereinbarung der Parteien findet auf das Arbeitsverhältnis der BAT in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. Das beklagte Land beabsichtigte, die Klägerin in das Beamtenverhältnis zu übernehmen. Am 28. Oktober 1974 stimmte der Personalrat der beabsichtigten Ernennung der Klägerin zur Beamtin auf Probe zu. Im Anschluß daran erfolgte die Einstellungsüberprüfung, die das beklagte Land veranlaßte, der Klägerin mit Schreiben vom 21. Februar 1975 zum 31. März 1975 mit der Begründung zu kündigen, sie biete durch ihr außerdienstliches Verhalten nicht die Gewähr dafür, sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten.

Die Klägerin hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Sie hat weiter begehrt, das beklagte Land zu verurteilen, sie zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen und 861,57 DM nebst Zinsen als Restgehalt für März 1975 an sie zu zahlen.

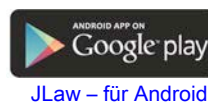
Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, im Februar 1975 sei bekannt geworden, daß die Klägerin Mitglied der Gesellschaft zur Unterstützung der Volkskämpfe (GUV) West-Berlin sei. Das habe sie bei einer am 21. Februar 1975 erfolgten Anhörung selbst zugegeben und erklärt, sie halte ihre Mitgliedschaft bei der GUV mit ihren Pflichten als Lehrerin für vereinbar. Die GUV sei eine Vereinigung, die sich zu den Grundsätzen des Marxismus-Leninismus bekenne und das Ziel verfolge, durch Unterstützung des Kommunistischen Bundes Westdeutschland (KBW) eine revolutionäre kommunistische Partei aufzubauen, um die Diktatur des Proletariats zu errichten. Die Klägerin habe sich aktiv als Mitglied der GUV betätigt. Sie habe am 30. August 1974 sowie am 10. und 15. September 1974 an Veranstaltungen der GUV teilgenommen. Außerdem habe sie im November

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

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

und Dezember 1974 Mitgliederversammlungen der GUV besucht. Als aktives Mitglied der GUV fehle der Klägerin die Bereitschaft, sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu bekennen. Das lasse auch ein von ihr mitunterzeichneter Leserbrief an die Kommunistische Volkszeitung vom 6. März 1974 erkennen. Nach Zustimmung durch den Personalrat habe der Klägerin aus Gründen, die in ihrer Person lägen, ordentlich gekündigt werden können. Es habe nicht der Entlassung aufgrund eines Dienststrafverfahrens nach der Dienstvereinbarung über die Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin vom 17. Mai 1974 (DDO) bedurft, weil die begründeten Zweifel an der Verfassungstreue der Klägerin insbesondere auch auf Vorgängen aus der Zeit vor dem Abschluß des Arbeitsvertrages beruhten und deswegen die Haltung und Einstellung der Klägerin schon aus rein zeitlichen Gründen nicht als ein Vergehen im Dienst angesehen werden könne.

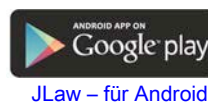
Die Klägerin hat erwidert, die Kündigung sei schon deswegen unwirksam, weil das beklagte Land nicht das für eine Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung nach den §§ 11 ff. DDO vorgeschriebene Verfahren eingehalten habe. Sie sei nicht Mitglied der GUV und habe bei der Anhörung am 21. Februar 1975 nur auf die allgemeine Frage, ob sie eine Mitgliedschaft bei der GUV mit den Aufgaben einer Angestellten im öffentlichen Dienst für vereinbar halte, das Recht auf politische Betätigungen auch im öffentlichen Dienst verteidigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Weiterbeschäftigung abgewiesen und im übrigen der Klage stattgegeben. Die von dem beklagten Land eingelegte Berufung ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land nur noch seinen Antrag auf Abweisung der Kündigungsschutzklage weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt wegen der allein noch anhängigen Kündigungsschutzklage zur Zurückverweisung des Rechtsstreites an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Kündigung ist nicht schon deswegen unwirksam, weil das beklagte Land eine ordentliche Kündigung nach § 53 BAT ausgesprochen und nicht als Disziplinarmaßnahme eine Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung unter Beachtung der Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung vorgenommen hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die gegenteilige Auffassung vertreten und wie folgt begründet: Das beklagte Land sei im Streitfall dazu verpflichtet gewesen, das in den §§ 11 ff. DDO geregelte Verfahren einzuhalten, weil sie die Kündigung mit Zweifeln an der Verfassungstreue der Klägerin begründe und ihr somit eine Verletzung der Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung vorwerfe. Der Vorspruch zur Dienst- und Disziplinarordnung fordere als Dienstpflicht von den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes, daß sie die Gewähr dafür bieten müßten, sich jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzusetzen und den demokratischen Mehrparteienstaat und den Grundsatz der frei gewählten Volksvertretung zu bejahen. Bei Verletzung von Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung müsse bei Sanktionen gegenüber einem Arbeitnehmer, zu denen nach § 9 Abs. 1 DDO auch die Entlassung gehöre, das in der genannten Dienstvereinbarung bestimmte Verfahren durchgeführt werden. An einer nach der Dienst- und Disziplinarordnung zu beurteilenden Dienstpflichtverletzung als Kündigungsgrund fehle es auch nicht deswegen, weil der Klägerin ihr Verhalten und ihre politische Einstellung vor Abschluß des Arbeitsvertrages zur Last gelegt würden. Das beklagte Land gehe nämlich davon aus, daß die fehlende Eignung der Klägerin fortbestanden habe.

2. Diese das angefochtene Urteil tragenden Rechtsgrundsätze beruhen auf einer unrichtigen Abgrenzung zwischen einer Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung als Disziplinarmaßnahme nach § 9 DDO und einer ordentlichen Kündigung, die nach § 53 BAT und



§ 1 KSchG zu beurteilen ist. Das Landesarbeitsgericht hat den § 9 DDO fehlerhaft ausgelegt.

a) Nach § 9 Abs. 1 DDO kann gegen Arbeitnehmer, die die Rechtsvorschriften über die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Dienst oder die Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung schuldhaft verletzen, eine Disziplinarmaßnahme nur nach den DDO-Bestimmungen verhängt werden. Zu den in § 9 Abs. 2 DDO vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen gehört auch eine Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung.

Der Dritte Senat hat es in seinem Urteil vom 25. August 1977 (3 AZR 705/75 - zum Abdruck im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt) für zweifelhaft gehalten, ob gegenüber Arbeitnehmern - soweit es sich nicht um Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger handelt - eine Entlassung als Disziplinarmaßnahme rechtlich zulässig ist. Der Senat schließt sich diesen Bedenken unter Hinweis auf Germelmann (Personalvertretungsgesetz Berlin, 1975, § 85 Rdnr. 84 mit Nachweisen aus Schrifttum und Rechtsprechung) an, kann es sich jedoch ebenfalls versagen, zu der umstrittenen Frage abschließend Stellung zu nehmen.

Wenn § 9 Abs. 1 und 2 DDO eine wirksame rechtliche Grundlage für eine ordentliche Kündigung als Disziplinarmaßnahme sein sollte, sind hierauf jedenfalls die für die Dienstentlassung eines Dienstordnungsangestellten entwickelten Grundsätze anzuwenden, wie der Dritte Senat in dem angezogenen Urteil zutreffend ausgeführt hat. Bei einer Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung als Disziplinarmaßnahme und einer Kündigung nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen handelt es sich um unterschiedlich zu beurteilende Rechtsinstitute (vgl. BAG 11, 168 [171] = AP Nr. 3 zu § 19 SchwBeschG [zu II der Gründe]; BAG 34, 8 = AP Nr. 31 und AP Nr. 32 zu § 611 BGB Dienstordnungsangestellte). Der Unterschied zwischen den beiden Möglichkeiten zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus ihrem Sinn und Zweck: Die Entlassung als Dienststrafe bedeutet für den betroffenen Arbeitnehmer ein Unwerturteil, während eine Kündigung, die nicht im Rahmen eines Disziplinarverfahrens erfolgt, keine Sanktion, son-



- 6 -

dern das von der Rechtsordnung vorgesehene Mittel ist, um ein Arbeitsverhältnis unter den gesetzlichen und vertraglichen Voraussetzungen zu beenden.

Da die disziplinarische Dienstentlassung eine schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten voraussetzt (vgl. § 9 Abs. 1 DDO), ist ein Dienststrafverfahren zum Zwecke einer Kündigung aus personen- oder betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Kündigung vom 21. Februar 1975 nach dem Vortrag des beklagten Landes ausschließlich durch in der Person der Klägerin liegende Gründe bedingt ist. Auch wenn man der Meinung der Klägerin folgt, ihr sei überwiegend aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt worden, war das beklagte Land nicht aufgrund seiner Fürsorgepflicht wegen des im Dienststrafverfahren bestehenden größeren Rechtsschutzes gehalten, ein solches Verfahren zum Zwecke der Entlassung gegen die Klägerin durchzuführen. Wegen der weiterreichenden Folgen einer als Dienststrafe verhängten fristgerechten Kündigung konnte das beklagte Land vielmehr wählen, ob es ein Dienststrafverfahren durchführen oder eine ordentliche Kündigung nach § 53 BAT in Verbindung mit § 1 Abs. 2 KSchG aussprechen wollte (vgl. das Urteil des Dritten Senates vom 25. August 1977, aaO [zu II 3 der Gründe]).

b) Auch die Auslegung des § 9 DDO bestätigt, daß das beklagte Land nicht gezwungen war, beim Vorliegen von Tatbeständen, die von der Dienst- und Disziplinarordnung erfaßt werden, anstelle einer nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen möglichen ordentlichen Kündigung eine Entlassung als eine der in § 9 Abs. 2 DDO vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen zu verhängen. Schon nach ihrem Wortlaut handelt es sich bei § 9 Abs. 1 DDO um eine "Kann-Bestimmung". Ihre sachliche Bedeutung besteht darin, daß dann, wenn eine Disziplinarmaßnahme verhängt werden soll, dies nur unter Beachtung der Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung über die Voraussetzungen und das dabei einzuhaltende Verfahren geschehen kann.

Die mit der Einfügung des Wortes "nur" erfolgte Einschränkung bezieht sich auf die in § 9 Abs. 2 DDO genannten Disziplinarmaßnahmen und schließt die Möglichkeit anderer rechtlich zulässiger personeller Maßnahmen wie die einer ordentlichen Kündigung nicht

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

aus. Das ergibt sich eindeutig aus einem Umkehrschluß aus der als "Muß-Bestimmung" ausgestalteten Regelung des § 9 Abs. 5 DDO. Danach muß bei einer außerordentlichen Kündigung, die lediglich auf einen schwerwiegenden Verdacht gestützt wird, das in der Dienstvereinbarung geregelte Verfahren eingehalten werden. Für ordentliche Kündigungen und außerordentliche Kündigungen aus sonstigen Gründen enthält die Dienst- und Disziplinarordnung keinen ausdrücklichen oder auch nur durch Auslegung zu ermittelnden Hinweis darauf, daß in solchen Fällen ebenfalls ein Vorverfahren erforderlich ist, für das die Vorschriften der Dienst- und Disziplinarordnung anzuwenden sind.

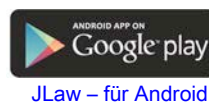
II. Da die von der Klägerin angegriffene ordentliche Kündigung nicht schon aus formellen Gründen unwirksam ist, muß das angefochtene Urteil, das auf der gegenteiligen Rechtsansicht beruht, aufgehoben werden. Der Rechtsstreit ist an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, weil die von dem beklagten Land vorgetragenen Gründe an sich geeignet sind, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen und das Landesarbeitsgericht zu dem bestrittenen Kündigungssachverhalt keine Feststellungen getroffen hat. Dazu weist der Senat auf folgendes hin:

1. Für eine Lehrerin im Angestelltenverhältnis kann auch eine fehlende Eignung als personen- oder verhaltensbedingter Grund ausreichen, um eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial zu rechtfertigen. Die erforderliche Eignung für eine Lehrtätigkeit bezieht sich nicht nur auf die fachlichen Voraussetzungen und die formelle Qualifikation, sondern auch auf charakterliche Eigenschaften und die Bereitschaft, die gesetzlichen Gebote, insbesondere die verfassungsmäßige Ordnung zu achten und zu wahren und den ihr anvertrauten Schülern glaubwürdig die Grundwerte unserer Verfassung zu vermitteln (vgl. BAG AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG [zu III 1 d - e der Gründe], auch BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu III 4 der Gründe], beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; ferner das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Vierten Senates vom 20. Juli 1977 - 4 AZR 142/76 - [zu IV der Gründe]).

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Wenn ein Lehrer die Grundwerte der Verfassung nicht anerkennt, kann er den ihm anvertrauten Schülern auch nicht das Wissen und die Überzeugung vermitteln, daß unser Staat es wert ist, erhalten und verteidigt zu werden. Darüber hinaus besteht die Gefahr, daß ein Lehrer, der sich aktiv für verfassungsfeindliche Ziele einsetzt, die Schüler in seinem Sinne gegen die Grundwerte der Verfassung beeinflusst und daß die Schüler diesen Einflüssen meist hilflos ausgeliefert sind. Durch die aktive Mitgliedschaft eines Lehrers in einer Partei oder Gruppe mit verfassungsfeindlichen Zielen wird deswegen das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt (vgl. zu diesem Erfordernis BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG und AP Nr. 57 und 58 zu § 626 BGB).

Die politische Treuepflicht von Angestellten des öffentlichen Dienstes besteht bereits nach § 8 BAT, ohne daß es darauf ankommt, ob das Gelöbnis nach § 6 BAT abgelegt worden ist (vgl. BAG vom 20. Juli 1977 - aaO). Dabei sind an einen angestellten Lehrer in politischer Hinsicht die gleichen Anforderungen zu stellen, wie an einen Lehrer im Beamtenverhältnis, weil die Lehrtätigkeit eine Aufgabe von besonderer staatspolitischer Bedeutung ist (vgl. BVerwGE 47, 330 [343] = NJW 1975, 1135 [1139] [zu II 2 c der Gründe] und BAG AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG).

2. Zur Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung ist es nicht erforderlich, daß die Klägerin ihre Treuepflicht durch eine verfassungsfeindliche Beeinflussung der ihr anvertrauten Schüler während des Unterrichts verletzt hat. Diese Voraussetzung muß nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Mai 1975 - BvL 13/73-(AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 5 GG [unter C I 7 b der Gründe]) allenfalls bei der fristlosen Entlassung einer Angestellten des öffentlichen Dienstes erfüllt sein.

Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, daß nach dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Entlassung eines Beamten aus dem Dienst nur aufgrund eines begangenen konkreten Dienstvergehens möglich ist. Abgesehen davon, daß diese Einschränkung nur für Beamte gilt, hat das Bundesverfassungsgericht (aaO - [unter C I 4 der Gründe]) betont, allein die politische Überzeugung sei zwar noch keine Verletzung der Treuepflicht,

- 9 -



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



dieser Tatbestand sei aber überschritten, wenn der Beamte aus seiner politischen Überzeugung Folgerungen für seine Einstellung gegenüber der verfassungsmäßigen Ordnung ziehe. Dazu genügt auch die Unterstützung verfassungsfeindlicher Bestrebungen extremer politischer Gruppen.

Im übrigen geht es im Streitfall um die Kündigung eines Angestelltenverhältnisses, das zur Vorbereitung der Übernahme der Klägerin als Beamtin auf Probe abgeschlossen worden ist. Wenn das beklagte Land wegen fehlender Eignung der Klägerin die Berufung in das Beamtenverhältnis ablehnen könnte, ist es grundsätzlich auch berechtigt, den bestehenden Arbeitsvertrag aus diesem Grunde ordentlich zu kündigen.

3. Die vom beklagten Land behauptete, aber noch nicht festgestellte Mitgliedschaft der Klägerin bei der GUV sowie die noch zu klärende Teilnahme der Klägerin an deren Sitzungen und Veranstaltungen begründet die durch objektive Umstände gerechtfertigte Besorgnis, daß der Klägerin die erforderliche Verfassungstreue und damit die Eignung zur Lehrerin fehlt.

a) Die GUV und der von ihr unterstützte KBW kann sich zwar nach Art. 21 Abs. 2 Satz 1 GG so lange politisch betätigen, wie diese Partei nicht in einem besonderen Verfahren vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt und verboten worden ist. Wenn bislang weder die GUV noch der KBW für verfassungswidrig erklärt worden sind, dann hindert dies weder das beklagte Land noch die Gerichte daran, die politischen Ziele dieser Parteien als verfassungsfeindlich zu kennzeichnen. Der Staat kann nicht gezwungen werden, einen Verfassungsfeind und damit für den Schuldienst ungeeigneten Bewerber als Beamten einzustellen oder als Angestellten weiterzubeschäftigen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG [unter III 2 b der Gründe]).

b) Nach den vom beklagten Land mitgeteilten Auszügen aus der Satzung der GUV, deren Richtigkeit die Klägerin nicht bestritten hat, ergibt sich, daß die GUV als eine Organisation zur Unterstützung des KBW verfassungsfeindliche Ziele verfolgt. Das ist dann anzunehmen, wenn eine Organisation gegenüber der bestehenden

- 10 -

verfassungsmäßigen Ordnung unter Ablehnung ihrer Grundwerte und mit dem Ziel, ihre Funktion zu behindern und zu beseitigen, eine kämpferisch-aggressive Haltung einnimmt (vgl. BVerfGE 5, 85 [141]). Nach dem Gründungsstatut der GUV haben sich in dieser Organisation Lehrer, Sozialarbeiter, Mediziner, Juristen, Techniker und Naturwissenschaftler sowie andere Angehörige der werktätigen Intelligenz zusammengeschlossen, um ihre besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf der politischen Linie des KBW in den "Dienst der Arbeiterklasse und des Volkes" zu stellen. Die GUV versteht sich als eine "kommunistische Massenorganisation der werktätigen Intelligenz, die auf der Grundlage des Programms des KBW die Kämpfe der Arbeiterklasse und des Volkes unterstützt". Sie tritt als kommunistische Organisation für "das historische Ziel der Arbeiterklasse" ein: für die proletarische Revolution und den Kommunismus. Die Unterstützung des KBW dient dem Ziel, die Arbeiterklasse und die breiten Volksmassen für den Kommunismus und die Diktatur des Proletariats als politische Voraussetzung für die soziale Revolution zu gewinnen. Das soll insbesondere durch die Verteilung von Blättern in den Betrieben, die Teilnahme an den politischen Aktivitäten des KBW und die Unterstützung seiner Agitation und Propaganda in der Stadt geschehen. In dem Programm des KBW heißt es u.a., unerläßliche Vorbedingung für die soziale Revolution sei die Zerschlagung des bürgerlichen Staatsapparates und die Errichtung der proletarischen Diktatur; solange die Bourgeoisie über bewaffnete Formationen zur Verteidigung des kapitalistischen Eigentums verfüge, werde das Proletariat die politische Macht mit Waffengewalt erkämpfen müssen.

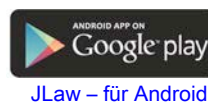
Nach ihrem eigenen Programm und durch ihre Unterstützung des KBW bekennt sich die GUV damit ebenso wie die vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärte KPD (BVerfGE 5, 85) zur gewaltsamen Einführung der Diktatur des Proletariats und setzt deren verfassungsfeindliche Bestrebungen fort.

4. Wenn das Landesarbeitsgericht nach Erhebung der vom beklagten Land angebotenen Beweise feststellen sollte, daß die Klägerin Mitglied der GUV ist oder zumindest bis zum Ausspruch der Kündigung gewesen ist, wird es bei der Beurteilung ihrer Eignung zu

- 11 -



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



- 11 -

prüfen haben, ob sich die Klägerin aktiv für die verfassungsfeindlichen Ziele dieser Organisation eingesetzt hat. Das kann sich schon daraus ergeben, daß nach der Satzung der GUV Mitglied nur ist, wer das Programm und die Satzung dieser Vereinigung anerkennt und aktiv in einer Einheit der GUV mitarbeitet (vgl. Scheuener, Anmerkung zu BAG AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG [unter 5] und OVG Münster vom 17. März 1976, NJW 1976, 1859 [1860]).

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Dr. Peppler

Sickert

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)