

Aktenzeichen: 4 AZR 984/77

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 22. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG § 1 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 984/77

13 Sa 884/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
22. August 1979.

gez. Regul,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Richter und Metzger für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. September 1977 - 13 Sa 884/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Februar 1972 beim beklagten Land als Hilfskraft und seit dem 1. August 1974 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Das Angestelltenverhältnis wurde bei Abschluß bis zur Übernahme des Klägers in das Beamtenverhältnis befristet. Der Kläger wurde für den Unterricht in Physik, Pädagogik und Sozialwissenschaften eingesetzt.

Durch Bescheid des beklagten Landes vom 12. Dezember 1975 wurde die Übernahme des Klägers in das Beamtenverhältnis auf Probe mit der Begründung abgelehnt, es bestünden im Hinblick auf die Mitgliedschaft des Klägers bei der Deutschen Kommunistischen Partei Zweifel an seiner Verfassungstreue. Darüber hinaus hat das beklagte Land das Angestelltenverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 3. April 1976 zum 30. Juni 1976 gekündigt.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt, weil er sich keine verfassungsfeindlichen Aktivitäten habe zuschulden kommen lassen und sein gesamtes dienstliches Verhalten streng nach den Grundsätzen des Grundgesetzes ausgerichtet habe.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des beklagten Landes vom 3. April 1976 nicht aufgelöst worden ist. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Es hat vorgetragen, es beständen Zweifel an der Verfassungstreue des Klägers. Dieser habe am 19. Mai 1973 an der von der DKP in Bonn veranstalteten Kundgebung aus Anlaß des Breschnew-Besuches teilgenommen. Der Kläger habe sich auch beharrlich geweigert, zu diesem Sachverhalt Stellung zu nehmen, um so die Zweifel des beklagten Landes durch eine klare Stellungnahme auszuräumen. Darüber hinaus habe der Kläger im April 1976 an der Kreismitgliederversammlung der DKP in Köln

- 3 -



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



- 3 -

teilgenommen, wobei er für den Landeswahlkongress der DKP am 16. Mai 1976 in Essen als Delegierter gewählt worden sei. Weiter sei er 1976 in den Gruppenvorstand gewählt und mit der Funktion des Bildungsverantwortlichen betraut worden. Auch hierzu habe der Kläger eine Stellungnahme verweigert. Obgleich er eine hervorragende Lehrkraft sei und ihm auch bescheinigt werden müsse, daß er bislang nicht versucht habe, Schülern während der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit seine politische Überzeugung nahezu bringen, biete er jedoch keine Gewähr dafür, daß er jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung eintrete.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Klageabweisung weiter; der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß zwischen den Parteien ein befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Übernahme in das Beamtenverhältnis besteht. Bei einer derartigen Zweckbestimmung sei eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Dies bedeute, daß das Arbeitsverhältnis automatisch ende, wenn der Kläger in das Beamtenverhältnis übernommen wird. Eine ordentliche Kündigung sei aber vertragswidrig, solange die Verbeamtung nicht bestandskräftig feststehe. Dies sei hier aber der Fall, weil der Kläger nach erfolglosem Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid vom 12. Dezember 1975 hiergegen beim Verwaltungsgericht geklagt habe. Das beklagte Land habe dann diesen Ablehnungsbescheid zurückgenommen. Es habe sich zum Führen neuer Einstellungsgespräche mit dem weiter beschäftigten Kläger bereit erklärt. Dies habe zur Zurücknahme der Klage vor dem Verwaltungsgericht geführt.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

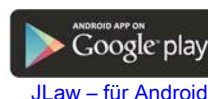
Diese Auslegung und Ergänzung des Einzelarbeitsvertrages ist vom Revisionsgericht daraufhin nachzuprüfen, ob sie rechtlich möglich ist, ob sie gegen Erfahrungssätze oder Denkgesetze verstößt oder wesentliche Umstände unbeachtet läßt und ob das Tatsachengericht bei der Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung die Vorschriften des materiellen Rechts beachtet hat (vgl. BAG AP Nrn. 30 und 33 zu § 133 BGB). Dies ist im vorliegenden Fall nicht geschehen.

Das Landesarbeitsgericht ist im Ausgangspunkt zutreffend davon ausgegangen, daß ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis grundsätzlich bis zur Zweckerreichung nicht ordentlich gekündigt werden kann (BAG AP Nr. 27 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Soweit das Landesarbeitsgericht jedoch zu dem Schluß kommt, der Ablehnungsbescheid sei mangels Bestandskraft rechtlich unbeachtlich, ist nicht ersichtlich und damit auch für das Revisionsgericht nicht nachprüfbar, aufgrund welcher Erwägungen das Landesarbeitsgericht zu diesem Ergebnis kommt. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß im vorliegenden Falle die Notwendigkeit ergänzender Vertragsauslegung gemäß § 157 BGB bestand. Eine ergänzende Vertragsauslegung nach § 157 BGB kommt in Betracht, wenn zu einem bestimmten Punkte eine Vereinbarung der Parteien nicht vorliegt oder wenn sich durch beim Vertragschluß nicht erkennbare Umstände später aufgrund der weiteren Entwicklung der Rechtsbeziehungen der Vertragspartner eine Lücke ergibt (vgl. BGHZ 26, 204 [211]; 11, 16 [24] und 15, 224 [228 ff.]; BAG AP Nr. 3 zu § 157 BGB). Im vorliegenden Falle haben die Parteien keine Regelung für den Fall getroffen, daß das beklagte Land es ablehnt, den Kläger in ein Beamtenverhältnis auf Probe zu übernehmen. Damit bestand die Notwendigkeit ergänzender Vertragsauslegung. Das Landesarbeitsgericht hat keine nachvollziehbaren Ausführungen dazu gemacht, wieso die Zweckbestimmung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht erreicht sei, weil der Ablehnungsbescheid nicht bestandskräftig sei. Das angefochtene Urteil beruht auch auf dieser fehlenden ergänzenden Vertragsauslegung und damit auf der Verletzung von § 157 BGB, weil es

- 5 -



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



- 5 -

möglich ist, daß bei einer erschöpfenden Vertragsauslegung das Landesarbeitsgericht zu der Annahme kommen kann, daß der Zweck der Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Ablehnungsbescheid weggefallen ist und damit das Arbeitsverhältnis mit Zweckerreichung bereits vor Ausspruch der Kündigung vom 3. April 1976 endet. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht zur Überprüfung der Frage, wie nach dem mutmaßlichen Willen der Parteien diese Vertragslücke zu ergänzen ist.

Kommt das Landesarbeitsgericht erneut zu dem Ergebnis, daß durch den Ablehnungsbescheid die Zweckbestimmung des befristeten Arbeitsverhältnisses noch nicht erreicht ist, so wird es zu beachten haben, daß aufgrund des von ihm festgestellten Sachverhaltes der Ablehnungsbescheid jedenfalls bestandskräftig ist, so daß sich die Nichterreichung der Zweckbestimmung nur daraus herleiten ließe, daß sich das beklagte Land zum Führen neuer Einstellungsgespräche mit dem Kläger bereit erklärt hat. Bei diesem Ergebnis wird das Landesarbeitsgericht dann zu prüfen haben, ob im vorliegenden Falle nicht eine Aussetzung des Rechtsstreites gemäß § 148 ZPO bis zur endgültigen Entscheidung des beklagten Landes über die Einstellung des Klägers als Beamter auf Probe anzuordnen ist.

Sollte das Landesarbeitsgericht erneut zur Prüfung der Frage kommen, ob die Kündigung vom 3. April 1976 gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, so wird es dabei folgendes zu beachten haben:

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Kläger Mitglied der DKP ist und diese Partei verfassungsfeindliche Ziele verfolgt. Die bloße Mitgliedschaft sei jedoch noch kein zwingendes Indiz dafür, daß der Kläger sich mit diesen verfassungsfeindlichen Zielen identifiziere und damit die Gefahr bestehe, daß eine solche Denkweise in den Unterricht einfließe. Der Kläger habe seine positive Einstellung zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung dargelegt und klar gesagt und geschrieben, daß er jederzeit bereit sei, hierfür einzutreten. Es gäbe keine Anhalts-



- 6 -

punkte dafür, daß der Kläger Angriffe gegen die Verfassungsordnung in den Unterricht in den letzten fünf Jahren habe einfließen lassen oder er seine persönliche Bereitschaft zur politischen Treuepflicht offen oder auch nur versteckt verneint oder Handlungen begangen habe, die einer Persönlichkeitsbewertung entgegenständen. Damit seien genügend Tatsachen vorhanden, die speziell für das dienstliche Verhalten des Klägers gegen die aus der Mitgliedschaft zur DKP sprechenden Vermutung der Verfassungsfeindlichkeit und ein prognostisch negatives Persönlichkeitsbild sprächen.

Soweit das beklagte Land auf die politischen Aktivitäten des Klägers nach der Kündigung hinweise, greife es auf Tatsachen zurück, die allesamt nach dem Ausspruch der Kündigung entstanden sind. Diese Tatsachen berechtigen daher nur zum Ausspruch einer neuen Kündigung. Hinzukomme, so führt das Landesarbeitsgericht aus, daß solche Aktivitäten auch nur erheblich mehr als eine formale Mitgliedschaft auf eine nach der Kündigung manifestierte Identifizierung des Klägers mit den Zielen der DKP hinweisen, ohne zugleich zwingende Rückschlüsse auf die wahre Einstellung des Klägers im Kündigungszeitpunkt zu ermöglichen. Ebenso wie sich nach der Kündigung oder gar als ihre Folge, jedenfalls aus mannigfachem Anlaß eine stärkere Identifizierung ergeben konnte, könnte sich eine Rückbesinnung oder kritische Überprüfung der eigenen Position bis zur Überzeugung von Argumenten der Demokratie ergeben. Dies bedeute, daß die nachträglich eingetretenen und dem beklagten Land bekanntgewordenen Zustände ohne weiteres jedenfalls nicht als ergänzende Anknüpfungspunkte für die behauptete Abrundung des Persönlichkeitsbildes des Klägers gesehen werden dürfen. Letzteres erscheint nicht rechtsfehlerfrei.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine politische Betätigung eines Arbeitnehmers eine Kündigung nur rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im Personalvertrauensbereich oder auch im Unternehmensbereich. Wenn sich die politische

- 7 -



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



- 7 -

Einstellung oder das Verhalten des Arbeitnehmers nicht in dieser Weise auswirkt, so dürfen diese Umstände nicht zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden (BAG AP Nr. 58 zu § 626 BGB; AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG; AP Nr. 2 zu § 34 BGB; AP Nr. 83 zu § 1 KSchG; AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969; AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG). Zu diesen Grundregeln gehört für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, daß sie sich durch das gesamte Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennen (§ 8 BAT) und sich so verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu erwarten ist.

Von diesen Rechtsgrundsätzen des Bundesarbeitsgerichts ist das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend ausgegangen.

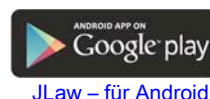
Es hat zu Recht aus der Stellung des Klägers als Lehrer eine konkrete Berührung des Arbeitsverhältnisses verneint. Zwar müssen an Lehrer und Erzieher gesteigerte Anforderungen an die politische Treuepflicht gestellt werden, weil sich die Eignung danach beurteilt, ob er bereit und fähig ist, den ihm anvertrauten Kindern und Jugendlichen die Grundsätze der Verfassung zu vermitteln (vgl. BAG AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG; vgl. auch BVerfGE 47, 331 [366 ff.]; BVerfG, NJW 1978, 152). Dieser Gesichtspunkt greift hier insofern ein, als das Landesarbeitsgericht bei der von ihm festgestellten Verfassungswidrigkeit der DKP und der unstreitigen Mitgliedschaft des Klägers zu dieser Partei wird prüfen müssen, ob es nicht auch erfahrungsgemäß zu einer Störung des Vertrauensverhältnisses kommt (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht), weil die politische Betätigung für diese Partei die Belange der Eltern unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des Art. 6 Abs. 2 GG im Bereich der Pflege und Erziehung der Kinder berührt (vgl. dazu BAG Urteil vom 20. Juni 1977 - 4 AZR 142/76 -) und der Schulträger damit in ein rechtliches Spannungsverhältnis zum Elternrecht gerät. Bei dieser Rechtslage wird das Landesarbeitsgericht auch die parteipolitische Tätigkeit des Klägers nach Ausspruch der Kündigung einer erschöpfenden Würdigung unterziehen müssen, weil dadurch Auswirkungen auf den personellen Vertrauensbereich möglich sind. Dabei handelt es sich nicht etwa um neue

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Kündigungsgründe, die für die ausgesprochene Kündigung unbeachtlich sind. Einmal dürfen nachträgliche Vorgänge auch dann beachtet werden, wenn sie die Kündigung veranlassende Vorgänge in einem neuen Licht erscheinen lassen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 67 HGB). Zum anderen ist aber entscheidend noch auf folgenden Gesichtspunkt hinzuweisen:

Die Frage, ob das Arbeitsverhältnis im personellen Vertrauensbereich konkret berührt wird oder die Gefahren zukünftiger Störungen des Vertrauensverhältnisses möglich sind, hängt entscheidend von der Beurteilung des Arbeitnehmers ab. Die Beurteilung des Arbeitnehmers gründet sich dabei jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Persönlichkeit des Bewerbers handelt. Die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche nicht ausreichen, einen einer gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Spielraum zu begründen. Die Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Sie sind einer Beurteilung nicht entzogen. Dabei hängt die Einschätzung von der Eigenart des Sachbereiches Schule und der Bedeutung der möglicherweise berührten Rechtsgüter ab. Bei dieser Rechtslage muß sich der Tatsachenrichter an einer sachgerechten und vertretbaren Beurteilung allen erreichbaren Materials orientieren. Er muß die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen ausschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abschätzen. Nur so kann ein Verstoß gegen Verfassungsrechte vermieden werden, die im vorliegenden Falle für den Kläger in Art. 12 GG und für das beklagte Land in Art. 6 Abs. 2 GG berührt sein können.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dr. Richter

Metzger



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

