

Aktenzeichen: 8 AZR 126/93
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 16. Dezember 1993
- 8 AZR 126/93 -

I. Kreisgericht
Leipzig-Stadt

Urteil vom 22. April 1992
- 11 Ca 100/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 01. Dezember 1992
- 5 Sa 103/92 L. -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung nach Einigungsvertrag

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 20, 37; Anlage I Kapitel XIX Sachge-
biet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1 und 2; GG Art. 33
Abs. 2; KSchG §§ 1, 4, 7; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 126/93
5 Sa 103/92 L. Chemnitz

Verkündet am
16. Dezember 1993

Höhmnn,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Ascheid, die Richter Dr. Müller-Glöge und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Pühler für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom
1. Dezember 1992 - 5 Sa 103/92 L. - wird zu-
rückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer auf Arti-
kel 20 Abs. 1 Einigungsvertrag in Verbindung mit Kapitel XIX
Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1 und 2 der Anla-
ge I zum Einigungsvertrag (fortan Abs. 4 Ziff. 1 bzw. Ziff. 2 EV)
gestützten ordentlichen Kündigung.

Die 1958 geborene Klägerin studierte an der Pädagogischen
Hochschule in Dresden. Im Jahre 1981 erwarb sie den Abschluß als
Freundschaftspionierleiter und Diplomlehrer für Geschichte. Die-
ser Abschluß umfaßte die Lehrbefähigung für das Fach Geschichte
an der Allgemeinbildenden Polytechnischen Oberschule.



Von 1981 bis in das Jahr 1990 hinein war sie als Freund-
schaftspionierleiter tätig und erteilte daneben Unterricht vor-
wiegend in den Fächern Geschichte, Musik und Russisch. Die Unter-
richtstätigkeit hatte einen Umfang von regelmäßig sechs Wochen-
stunden, wobei die Klägerin darüber hinaus bis zu vier Wochen-
stunden vertretungsweise Unterricht erteilte.

In der Zeit von 1981 bis 1990 war die Klägerin Mitglied des
Rates der Gemeinde in M , einer Gemeinde mit 102 wahlbe-
rechtigten Einwohnern. Ab 1990 wurde sie im Schuldienst des Be-
klagten als Lehrerin u. a. für das Fach "Geschichte" beschäftigt,
zuletzt an der Schule in J . Die Klägerin bildete sich
durch Teilnahme an Volkshochschul- und Universitätskursen vorwie-
gend im Fach Englisch fort.

Mit Schreiben des Oberschulamtes Leipzig vom 24. Oktober
1991 kündigte der Beklagte der Klägerin zum 31. Dezember 1991.
Zur Begründung der Kündigung nahm er auf Abs. 4 Ziff. 1 und
Ziff. 2 EV Bezug.

Mit ihrer am 4. November 1991 bei Gericht eingegangenen
Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung geltend
gemacht. Sie hat eine ordnungsgemäße Beteiligung des Personalra-
tes bestritten und die Ansicht vertreten, die Kündigungsfrist sei
nicht eingehalten. Sie hat ferner geltend gemacht, Kündigungs-
gründe lägen nicht vor.



Sie hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 24. Oktober 1991 - zugegangen am 29. Oktober 1991 - zum 31. Dezember 1991 nicht beendet wird, sondern darüber hinaus unverändert fortbesteht;
2. im Falle des Obsiegens zu 1. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin über den 31. Dezember 1991 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat die Kündigung zunächst auf mangelnde fachliche Qualifikation sowie mangelnden Bedarf und im Berufungsrechtszug zusätzlich auf mangelnde persönliche Eignung gestützt.

Dazu hat er die Ansicht vertreten, seine auf diese Kündigungsgründe gestützte Kündigungsentscheidung sei nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar, da ihm insoweit ein weiter Beurteilungsspielraum zustehe.

Er hat behauptet, die Geschichtslehrer in der ehemaligen DDR seien spezifisch für die Vermittlung damaliger Lehrinhalte ausgebildet worden und daher nicht geeignet, einen Unterricht abzuhalten, der den Anforderungen an den Geschichtsunterricht bei stark geänderten Lehrinhalten und Lehrplänen genüge. Die Klägerin verfüge kaum über Unterrichtserfahrung. Die von ihr betriebene Fortbildung könne diese Qualifikationsmängel nicht kompensieren, da



es sich dabei jeweils um Kurse von nur kurzer Dauer gehandelt habe.

Ihre persönliche Nichteignung folge daraus, daß die Klägerin Freundschaftspionierleiter und Mitglied des Rates einer Gemeinde gewesen sei.

An den Schulen des Beklagten gebe es einen Überhang an Geschichtslehrern und Lehrern mit Lehrbefähigung für mehrere Fächer, so daß das Sächsische Kultusministerium die Entscheidung getroffen habe, keine Ein-Fach-Lehrer mehr zu beschäftigen. An der Schule in J verfüge der Beklagte über genügend qualifizierte Lehrer, die in der Lage seien, mehrere Fächer der Stundentafel, insbesondere Geschichte und ein zusätzliches weiteres Fach, abzudecken.

Das Kreisgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision, deren Zurückweisung die Klägerin beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 24. Oktober 1991 nicht zum 31. Dezember 1991 aufgelöst worden ist.



A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

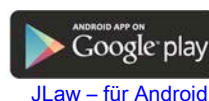
Der Beklagte könne sich nicht auf den Kündigungsgrund der mangelnden fachlichen Qualifikation berufen. Ein ihm zustehendes Ermessen bei der Festlegung des Anforderungsprofiles an Lehrer sei durch Artikel 37 Abs. 1 Einigungsvertrag eingegrenzt, denn diese Bestimmung schütze die Klägerin in erworbenen Befähigungsnachweisen, so daß ihr die Qualifikation als Unterstufenlehrer für Geschichte erhalten bleibe.

Auf mangelnden Bedarf könne der Beklagte die Kündigung ebenfalls nicht stützen. Der Beklagte behaupte selbst nicht, das von ihm angegebene Prinzip der Nichtweiterbeschäftigung von Ein-Fach-Lehrern mangels Bedarfs durchgängig zu praktizieren, sondern schon das Kündigungsschreiben mache deutlich, daß noch - zwar begrenzter - Bedarf vorhanden sei. Im Hinblick darauf sei der Vortrag des Beklagten zu unsubstantiiert, weil er mangels genauerer Angaben hinsichtlich Bedarf und Kapazität nicht überprüfbar sei.

Aus Gründen mangelnder persönlicher Eignung sei die Kündigung gleichfalls nicht gerechtfertigt.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

I. Die Klägerin hat in der Revisionsverhandlung klargestellt, daß der Feststellungsantrag allein den punktuellen Streitgegen-



stand der §§ 4, 7 KSchG umfaßt. Auf das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO für einen weitergehenden Antrag kommt es daher nicht an.

II. Nach Art. 20 Abs. 1 Einigungsvertrag (EV) gelten für die Rechtsverhältnisse der Angehörigen des öffentlichen Dienstes zum Zeitpunkt des Beitritts die in der Anlage I vereinbarten Regelungen. Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Beitritts Angehörige des öffentlichen Dienstes. Sie unterrichtete an einer allgemeinbildenden Schule.

III. Die Kündigung ist nicht wegen mangelnder fachlicher Qualifikation der Klägerin gemäß Abs. 4 Ziff. 1 EV wirksam.

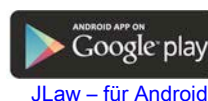
Der Senat hat mit Urteil vom 25. Februar 1993 (- 8 AZR 246/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) über eine auf Abs. 4 Ziff. 1 EV gestützte Kündigung in dem vergleichbaren Fall eines Freundschaftspionierleiters mit der Lehrbefähigung für Deutsch und Musik entschieden. Der vorliegende Rechtsstreit gibt keine Veranlassung, von diesem Urteil abzuweichen. Soweit die Kündigung mit mangelnder fachlicher Qualifikation der Klägerin begründet wird, ist demnach von folgenden Grundsätzen auszugehen:

1. Nach Abs. 4 Ziff. 1 EV ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation den Anforderungen nicht entspricht.



Der Arbeitgeber kann unter sachlichen Gesichtspunkten die Qualifikationsvoraussetzungen festlegen, indem er die Anforderungsprofile bestimmt, die er mit einem Arbeitsplatz verbindet. Eine Kündigung ist dann möglich, wenn unter Berücksichtigung der festgelegten Qualifikationsmerkmale eine Beschäftigung für den Arbeitnehmer, der diesen Anforderungen nicht genügt, nicht mehr vorhanden ist. Genau wie der Unternehmer durch freie Unternehmerentscheidung kann auch das Land in seinem Zuständigkeitsbereich die Qualifikationen festlegen, die es zur Ausfüllung des Arbeitsplatzes für erforderlich hält.

Abs. 4 Ziff. 1 EV wird ergänzt durch Art. 37 EV. Nach Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV gelten in der Deutschen Demokratischen Republik erworbene oder staatlich anerkannte schulische, berufliche und akademische Abschlüsse oder Befähigungsnachweise in dem in Art. 3 EV genannten Gebiet (Beitrittsgebiet) weiter. Die Regelung in Art. 37 Abs. 1 Satz 2 und 3 EV, wonach im Beitrittsgebiet oder in den anderen Ländern der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) abgelegte Prüfungen oder erworbene Befähigungsnachweise einander gleichstehen und die gleichen Berechtigungen verleihen, wenn sie gleichwertig sind, erfaßt den Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits nicht; denn es ist nicht darüber zu entscheiden, ob die Klägerin im alten Bundesgebiet unterrichten könnte. Somit hat der Arbeitgeber bei Festlegung der Qualifikationsmerkmale die Regelung in Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV zu beachten, der die Zielsetzung zugrunde liegt, beruflich tätigen Arbeitnehmern jedenfalls im Beitrittsgebiet



ihre Qualifikationen nicht abzuerkennen, die sie zur bisherigen Berufsausübung in der ehemaligen DDR befähigten.

2. Die Klägerin hat die Befähigung in zwei Fächern erlangt, die dem Beruf eines Lehrers zuzuordnen sind und Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV unterfallen.

Die Klägerin wurde an einer Pädagogischen Hochschule ausgebildet. Sie erhielt die Befähigung zur Arbeit als Freundschaftspionierleiter sowie den Abschluß als Diplomlehrer für Geschichte. Da die Klägerin langjährig auch als Lehrer eingesetzt war, besteht eine anzuerkennende fachliche Qualifikation als Lehrer mit dem Fach Geschichte.

3. Die auf Lehrbefähigung und praktischer Tätigkeit beruhende Qualifikation der Klägerin für den Unterricht genügt für einen Einsatz als Lehrer. Der Streitfall erfordert keine Stellungnahme zu der Frage, in welcher Form der öffentliche Arbeitgeber Qualifikationsvoraussetzungen festlegen kann, insbesondere, ob es einer Regelung durch Gesetz oder Rechtsverordnung bedarf. Auch wenn man die formlose Festlegung von Qualifikationsvoraussetzungen genügen läßt, muß sich diese im Rahmen von Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV halten. Die Forderung, als Grundschullehrer seien nur solche Lehrkräfte fachlich qualifiziert, die an Grundschulen in beiden Hauptfächern und zusätzlich in einem Wahlfach unterrichten könnten, läßt sich mit Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV nicht vereinbaren.



Die Argumentation des Beklagten, alle in der ehemaligen DDR ausgebildeten Geschichtslehrer seien fachlich nicht qualifiziert, in der heutigen Zeit Geschichtsunterricht zu erteilen, weil sie spezifisch im Hinblick auf die seinerzeitigen Lehrinhalte ausgebildet worden seien, die sich stark geändert hätten, so daß diese Ausbildung den von den neuen Lehrinhalten ausgehenden Anforderungen nicht mehr genüge, rechtfertigt die Kündigung nicht.

Wollte der Beklagte diese Argumentation so verstanden wissen, daß er damit als Anforderungsprofil für Geschichtslehrer im Freistaat Sachsen verbindlich und für die Gerichte beachtlich festgelegt hätte, daß die Ausbildung des Geschichtslehrers sich auf die heute geltenden Lehrinhalte bezogen haben müßte, so hätte er damit schon die von ihm bei der Festlegung des Anforderungsprofiles zu beachtende zwingende Vorgabe des Artikel 37 Abs. 1 Satz 1 EV, wie sie oben näher erläutert ist, mißachtet. Denn kein Geschichtslehrer, der in der ehemaligen DDR ausgebildet wurde, unabhängig davon, ob im Rahmen eines Lehrerstudiums oder im Rahmen einer Freundschaftspionierleiterausbildung, könnte dann diesen Anforderungen genügen; sämtliche Befähigungsnachweise als Geschichtslehrer wären somit entgegen Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV ungeschützt.

Zum anderen behauptet der Beklagte selbst nicht, überhaupt keine in der ehemaligen DDR nach damaligen Maßstäben ausgebildeten Geschichtslehrer mehr beschäftigen zu wollen. Auch im Kündigungsschreiben bestätigt der Beklagte, daß die Klägerin mit der



von ihr erworbenen speziellen Qualifikation grundsätzlich einsetzbar ist, denn er begründet die Kündigung mit "begrenzter" und nicht mit "fehlender" Einsetzbarkeit. Der Beklagte geht selbst davon aus, daß die in der ehemaligen DDR ausgebildeten Geschichtslehrer flexibel genug sind, sich in ihrer Tätigkeit auf das neue System und auf die neuen Lehrinhalte umzustellen. Folgerichtig heißt es in dem von ihm selbst eingereichten Lehrplan für das Schuljahr 1991/92 am Schluß der Vorbemerkungen:

"Die Lehrer sind aufgefordert, bei der Arbeit mit diesem Rahmenlehrplan alte Prägungen abzubauen und ein neues Selbstverständnis als Geschichtslehrer zu gewinnen."

Die Lehrinhalte haben sich zwar partiell geändert, doch ist es nicht ungewöhnlich, daß sich von Zeit zu Zeit Lehrinhalte ändern und es ist auch nicht ungewöhnlich, daß sich durch neue wissenschaftliche Erkenntnisse Didaktik und Methodik eines Faches ändern, ohne daß ein Lehrer dadurch seine Qualifikation zur Erteilung des Unterrichts in diesem Fach verlöre.

Soweit der Beklagte in der Revisionsinstanz erstmals vorträgt, er habe als Anforderungsprofil festgelegt, daß nur solche Lehrer weiterbeschäftigt werden könnten, die den in der DDR vorhandenen Allgemeinabschluß eines Lehrers besäßen oder aber zumindest über einen mehr als 10jährigen Zeitraum nicht als Freundschafspionierleiter, sondern ausschließlich als volldeputierter Lehrer tätig gewesen seien, ist unerheblich, ob dies als neuer Tatsachenvortrag revisionsrechtlich überhaupt beachtlich sein



kann, denn auch mit der Festlegung eines solchen Anforderungsprofiles hätte der Beklagte die Vorgaben des Artikel 37 Abs. 1 Satz 1 EV mißachtet.

IV. Die Kündigung ist nicht wegen mangelnder Eignung der Klägerin im Sinne von Abs. 4 Ziff. 1 EV wirksam.

1. Nach Abs. 4 Ziff. 1 EV ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht.

Die mangelnde persönliche Eignung im Sinne von Abs. 4 Ziff. 1 EV ist eine der Person des Arbeitnehmers anhaftende Eigenschaft, die sich auch aus der bisherigen Lebensführung herausgebildet haben kann. Die persönliche Eignung eines Angestellten des öffentlichen Dienstes erfordert, daß er sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen muß. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind mindestens zu rechnen: die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freie Entfaltung, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteienprinzip und die Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition (vgl. BVerfGE 2, 1 - Leitsatz 2 -).



Die hiernach zu stellenden Anforderungen haben sich an den Aufgaben des Angestellten auszurichten. Ein Lehrer muß den ihm anvertrauten Schülern glaubwürdig die Grundwerte des Grundgesetzes vermitteln. Er muß insbesondere die Gewähr dafür bieten, daß er in Krisenzeiten und ernsthaften Konfliktsituationen zu den Grundwerten der Verfassung steht (BVerfG Beschluß vom 22. Mai 1975, BVerfGE 39, 334 = AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 5 GG; BAG Urteil vom 18. März 1993 - 8 AZR 356/92 -, zur Veröffentlichung vorgeesehen, zu B III 1, 2 der Gründe).

Der Regelung in Abs. 4 Ziff. 1 EV liegt zugrunde, daß Arbeitnehmer von einem früheren Arbeitgeber eingestellt worden sind, mit denen der jetzige Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag nicht geschlossen hätte, wenn er an ihrer persönlichen Eignung berechtigte Zweifel gehabt hätte. Abs. 4 Ziff. 1 EV erlaubt daher - auch - eine Prüfung, ob der früher eingestellte Arbeitnehmer für die jetzige Tätigkeit persönlich geeignet ist, ohne daß bereits Vertragsverletzungen und damit konkrete Störungen des Arbeitsverhältnisses eingetreten sein müßten. Deshalb zwingt die Regelung in Abs. 4 Ziff. 1 EV den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nicht, gleichsam die rechtsstaatliche Einstellung eines Arbeitnehmers zunächst zu erproben (BAG Urteil vom 18. März 1993, aaO). Ein gerichtlich nur beschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum hinsichtlich der gesetzlichen Voraussetzungen des Abs. 4 EV ist damit nicht verbunden. Es gelten nicht die Grundsätze für Einstellungen in den öffentlichen Dienst, sondern die



für Kündigungen (vgl. zum Beurteilungsspielraum BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 456/82 - AP Nr. 11 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu II 2 a aa der Gründe; BAG Urteil vom 28. Januar 1993 - 8 AZR 169/92 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, zu III der Gründe; BVerwG Urteil vom 27. November 1980 - 2 C 38.79 - AP Nr. 10 zu Art. 33 Abs. 2 GG, betr. die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Volksschulen; BVerwG Urteil vom 28. November 1980 - 2 C 24.78 - AP Nr. 12 zu Art. 33 Abs. 2 GG, betr. die Entlassung eines Beamten auf Probe), denn durch eine auf Abs. 4 Ziff. 1 EV gestützte Kündigung wird in besonderer Weise in das Grundrecht der Berufsfreiheit des einzelnen Beschäftigten eingegriffen. Ein Beurteilungsspielraum kann sich nur im Rahmen der vorzunehmenden Einzelfallprüfung auf eine Abwägung besonders belastender Umstände bei der Identifikation mit den Staats- und Parteizielen in der ehemaligen DDR gegenüber spezifisch entlastenden Tatsachen zur persönlichen Eignung des Arbeitnehmers beziehen. Darum geht es im Streitfalle jedoch nicht.

Ein Lehrer ist nicht schon deshalb ungeeignet, weil er nach den früheren gesetzlichen Bestimmungen bei der Verwirklichung der Staatsziele der DDR mitzuwirken hatte. Eine mangelnde persönliche Eignung ist aber indiziert, wenn er sich in der Vergangenheit in besonderer Weise mit dem SED-Staat identifiziert hat. Dies ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer nicht nur kurzfristig Funktionen wahrgenommen hat, aufgrund derer er in hervorgehobener Position oder überwiegend an der ideologischen Umsetzung der Ziele der SED mitzuwirken hatte. Der kündigende Arbeitgeber des öffent-



lichen Dienstes hat die vom Arbeitnehmer wahrgenommene Funktion einschließlich ihrer Grundlagen und ihrer Bedeutung in der Verfassungswirklichkeit der DDR darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Annahme der besonderen Identifikation durch substantiierten Sachvortrag zu entkräften.

2. Soweit das beklagte Land die mangelnde Eignung der Klägerin aus ihrer Tätigkeit als Freundschaftspionierleiter herleitet, rechtfertigt dies die ausgesprochene Kündigung nicht. Der Freundschaftspionierleiter war zwar als hauptberuflicher Funktionär des sozialistischen Jugendverbandes und Pädagoge politischer Leiter der Pionierfreundschaft. Von ihm wurden "ein klarer Klassenstandpunkt und eine sozialistische Moral" verlangt (vgl. die Ausführungen unter "Berufsbild des Freundschaftspionierleiters" vor Nr. 1 der Richtlinie zur Auswahl, zur Delegation, zum Einsatz und zur Tätigkeit der hauptberuflich tätigen Freundschaftspionierleiter vom 5. April 1976, Verfügungen und Mitteilungen des Ministeriums für Volksbildung Nr. 5/1976, S. 23). Doch kam dem Freundschaftspionierleiter damit noch keine hervorgehobene Funktion zu. Die Wahrnehmung dieses Amtes begründet für sich genommen noch keine die Eignung als Lehrer ausschließenden Zweifel. Sie ist aber Grund, die persönliche Eignung des Lehrers kritisch zu prüfen. Um anzunehmen, ein Freundschaftspionierleiter habe sich in besonderer Weise mit dem SED-Staat identifiziert, bedarf es daher zusätzlicher Umstände. Es ist Sache des öffentlichen Arbeitgebers, solche Umstände, etwa zum Werdegang oder zur Tätigkeit des Freundschaftspionierleiters, im Einzelfall vorzutragen.

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



Daß die Nichteignung der Klägerin aus der individuellen Amtsführung als FDJ-Funktionär folge, hat das beklagte Land nicht behauptet. Ebenso wenig hat der Beklagte die mangelnde Eignung der Klägerin durch den Hinweis auf die Tätigkeit der Klägerin im Rat einer kleinen Landgemeinde dargelegt. Daß dieses Amt eine besondere politische Indoktrination erforderte, ist kein von Amts wegen zu berücksichtigender Umstand und hätte deshalb im einzelnen begründet werden müssen.

Auch aus der Tätigkeit der Klägerin als Geschichtslehrerin kann nicht auf ihre persönliche Nichteignung im Sinne des Abs. 4 Ziff. 1 EV geschlossen werden.

V. Die Kündigung ist auch nicht gemäß Abs. 4 Ziff. 2 EV wirksam. Danach ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist. Dieser Kündigungsgrund setzt einen Überhang an Arbeitskräften voraus, infolgedessen der Arbeitsbereich des zu kündigenden Arbeitnehmers entfallen ist (BAG Urteil vom 18. März 1993 - 8 AZR 331/92 -, zur Veröffentlichung vorgeesehen, zu II 3 der Gründe, mit weiteren Nachweisen).

Diese Voraussetzungen hat der Beklagte nicht substantiiert dargelegt. Der Beklagte hat weder vorgetragen, wie viele ausgebildete Grundschullehrer zur Verfügung stehen, noch, wie viele Grundschullehrer nach der Schulplanung benötigt werden. Der bloße Vortrag, es stünden "genügend" ausgebildete Grundschullehrer zur Verfügung, erfüllt nicht die Anforderungen an die schlüssige Dar-



legung eines mangelnden Bedarfs. Das Wort "genügend" enthält eine Wertung, die ohne konkrete Tatsachen nicht nachvollzogen werden kann.

VI. Das beklagte Land hat keine weiteren Kündigungsgründe geltend gemacht, die eine soziale Rechtfertigung der Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG ergeben könnten, so daß die Kündigung rechtsunwirksam ist (§ 1 Abs. 1 KSchG).

VII. Über die Berechtigung des Anspruchs auf vorläufige Weiterbeschäftigung ist nicht mehr zu befinden, denn mit der Verkündung des Urteils steht die Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung rechtskräftig fest.

VIII. Der Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Ascheid

Dr. Müller-Glöge

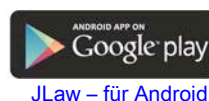
Dr. Mikosch

Schmidt

Dr. Pühler



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





JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)