

Aktenzeichen: 8 AZR 127/93
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 04. November 1993
- 8 AZR 127/93 -

I. Kreisgericht
Leipzig-Stadt

Urteil vom 22. April 1992
- 11 Ca 99/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 01. Dezember 1992
- 5 Sa 105/92 L. -

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



Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung nach Einigungsvertrag

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 37, Art. 20, Anlage I Kapitel XIX
Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1, 2; KSchG
§§ 1, 4, 7; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Dem öffentlichen Arbeitgeber steht bei der Frage, ob die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäß Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1 Einigungsvertrag (künftig Abs. 4 Ziff. 1 EV) vorliegen, kein Beurteilungsspielraum wie bei der Einstellung eines Bewerbers zu. Bei der Prüfung der persönlichen Eignung im Einzelfall ist ein Beurteilungsspielraum insoweit gegeben, als belastende und entlastende Umstände gegeneinander abzuwägen sind.

2. Ein Lehrer ist nicht schon deshalb persönlich ungeeignet, weil er nach den früheren gesetzlichen Bestimmungen der DDR 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 (im Anschluß an das Senatsurteil vom 18. März 1993 - 8 AZR 356/92 - zur Veröffentlichung bestimmt).

3. Der kündigende Arbeitgeber des öffentlichen 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.

4. Die Tätigkeit als Freundschaftspionierleiter stellt einen Grund dar, die persönliche Eignung eines Lehrers kritisch zu prüfen. Wer als Freundschaftspionierleiter eingesetzt war, ist allerdings nicht allein deshalb als Lehrer persönlich ungeeignet im Sinne von Abs. 4 Ziff. 1 EV.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 127/93

5 Sa 105/92 L. Chemnitz

Verkündet am
4. November 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 4. November 1993 durch die Richter Dr. Ascheid, Dr. Müller-Glöße und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Schallmeyer und Dr. Rödder für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom 1. Dezember 1992 - 5 Sa 105/92 L. - wird zu-



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



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 ordentlichen Kündigung, die der Beklagte unter Berufung auf Kap. XIX Sachgeb. A Abschn. III Nr. 1 Abs. 4 der Anlage I zum Einigungsvertrag (künftig Abs. 4 EV) ausgesprochen hat.

Die Klägerin hat in der ehemaligen DDR aufgrund einer staatlichen Abschlußprüfung im Jahre 1975 die Befähigung zur Arbeit als Freundschaftspionierleiterin und die Lehrbefähigung in den Fächern Mathematik und Musikerziehung für die unteren Klassen der allgemeinbildenden Polytechnischen Oberschule erworben. Anschließend wurde sie bis Mitte 1990 als Freundschaftspionierleiterin eingesetzt und erteilte in diesem Rahmen wöchentlich sechs Stunden Unterricht in den Fächern Mathematik und Musik. Seit August 1990 ist sie auf eigenen Wunsch als Klassenleiterin mit 23 Wochenstunden in den Fächern Deutsch, Musik, Mathematik und Zeichnen an der Förderschule für Lernbehinderte in E tätig. Sie hat die Bereitschaft erklärt, ein sonderpädagogisches Zusatzstudium zu absolvieren.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 24. Oktober 1991 wegen mangelnder fachlicher Qualifikation der Klägerin ordentlich zum 31. Dezember 1991.



Mit der beim Kreisgericht am 4. November 1991 eingegangenen Kündigungsschutzklage hat die Klägerin geltend gemacht, sie sei aufgrund ihrer Ausbildung und des ohne Beanstandung erteilten Unterrichts als Lehrerin für die unteren Klassen qualifiziert. Während ihrer Tätigkeit als Freundschaftspionierleiterin habe sie zusätzlich durchschnittlich vier Wochenstunden Vertretungsunterricht, insbesondere im Fach Deutsch, abgehalten. Der Personalrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß beteiligt und die Kündigungsfrist der Arbeitsordnung für pädagogische Kräfte nicht eingehalten worden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 24. Oktober 1991 beendet worden sei, sondern über den 31. Dezember 1991 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbestehe.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, die Klägerin entspreche wegen mangelnder fachlicher Qualifikation nicht den Anforderungen. Bei der Festlegung der Anforderungen, die an eine Lehrkraft zu stellen seien, stehe ihm ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Als Unterstufenlehrer seien nur solche Lehrkräfte fachlich qualifiziert, die in den beiden Hauptfächern Deutsch und Mathematik sowie in einem Wahlfach in der Grundschule unterrichten könnten. Die Ausbildung als Freundschaftspionierleiter genüge den heutigen Anforderungen nicht, da ihr Schwerpunkt



nicht im Berufsbild des Lehrers gelegen habe. Deshalb habe die Klägerin keinen Abschluß als Lehrerin für die unteren Klassen. Sie habe diese Tätigkeit auch nie ausgeübt, sondern sei hauptamtliche Funktionärin der FDJ-Kreisleitung gewesen. Diese über fünfzehn Jahre hinweg ausgeübte Tätigkeit disqualifiziere sie als künftige Lehrerin. Eine Ausbildung zur Sonderschullehrerin fehle völlig.

Der Beklagte hat weiter geltend gemacht, die Anhörung des Personalrats sei wegen der Sonderkündigungsvorschriften des Einigungsvertrages nicht erforderlich gewesen; im übrigen habe beim Oberschulamt Leipzig keine Mitarbeitervertretung bestanden. Die maßgebliche Kündigungsfrist des § 55 DDR-AGB sei eingehalten worden.

Das Kreisgericht hat der Klage stattgegeben.

Im Berufungsverfahren hat der Beklagte zusätzlich vorgetragen, die Kündigung sei auch wegen mangelnden Bedarfs gerechtfertigt. An den Schulen des Landes bestehe für die von der Klägerin abgedeckte Fächerkombination wegen eines Überangebots an Lehrkräften kein Bedarf. Er verfüge über genügend ausgebildete Grundschullehrer, die in der Lage seien, die gesamte Fächerpalette der Unterstufe nach dem Klassenleiterprinzip qualifiziert abzudecken. Die Klägerin sei schließlich wegen ihrer jahrelangen Tätigkeit als Freundschaftspionierleiterin und der daraus folgenden Einbindung in die Parteiorganisation für künftige Lehrertätigkeit nicht geeignet. Bei dieser Einschätzung stehe ihm ein gerichtlich nur beschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Die Klägerin



habe viele Jahre lang Kinder und Jugendliche im außerschulischen Bereich nach den verfehlten Bildungs- und Parteizielen der SED ideologisch beeinflussen müssen. Sie habe immer wieder die Pionier- und Pfingsttreffen als Gruppenleiterin betreut und die Ferieneinsätze der Pioniere organisiert und überwacht. Sie sei daher heute nicht mehr tragbar, um als Lehrerin Schüler glaubwürdig im Sinne der freiheitlich demokratischen Grundordnung zu erziehen.

Die Klägerin hat erwidert, sie bestreite einen mangelnden Bedarf. Der Wechsel in die Förderschule für Lernbehinderte sei gerade wegen des Mangels an entsprechenden Lehrkräften erfolgt. Der Vortrag des Beklagten sei vollkommen unsubstantiiert. Sie sei auch persönlich geeignet für den Lehrerberuf. Sie habe in keiner Weise politisch Einfluß genommen. Ihre Hauptaufgabe sei die allgemeine Freizeitgestaltung der Kinder gewesen. Eine im politischen oder ideologischen Sinne herausragende Stellung habe sie zu keinem Zeitpunkt innegehabt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Ziel der Klagabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet.



A. Die Klägerin hat in der Revisionsverhandlung klargestellt, daß ihr Feststellungsantrag allein den punktuellen Streitgegenstand der §§ 4, 7 KSchG umfaßt. Auf das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO für einen weitergehenden Antrag kommt es daher nicht an.

B. Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage zu Recht stattgegeben.

I. 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 öffentlichen Schule.

II. Der Senat hat bereits 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 Fall eines Freundschaftsspionierleiters 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.a) 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.

b) 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.

2. Es ist aber weiter zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber unter sachlichen Gesichtspunkten die Qualifikationsvoraussetzungen festlegen kann, 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.



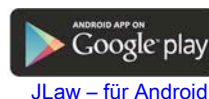
3. Bei Festlegung der Qualifikationsmerkmale hat der Arbeitgeber die Regelung in Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV zu beachten. Danach ist auf die einzelnen beruflichen Abschlüsse oder Befähigungen, nicht auf eine Berufsbezeichnung (hier "Lehrer") abzustellen. Der Regelung liegt die Zielsetzung zugrunde, beruflich tätigen Arbeitnehmern jedenfalls im Beitrittsgebiet die Qualifikationen nicht abzuerkennen, die sie zur bisherigen Berufsausübung in der ehemaligen DDR befähigten. Erworbene Einzelabschlüsse müssen einem bestimmten Berufsbild zugeordnet werden können.

4.a) Die Klägerin hat Befähigungen in den Fächern Mathematik und Musikerziehung erlangt, die dem Beruf eines Lehrers zuzuordnen sind. Die Freundschaftspionierleiter wurden an Pädagogischen Hochschulen, Instituten für Lehrerbildung und am Zentralinstitut für Aus- und Weiterbildung in Droyßig ausgebildet (vgl. Nr. 2 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). Nach der Stundentafel hatten sie in einem Hauptfach und einem Wahlfach die gleiche Ausbildung wie die Unterstufenlehrer. Von einer absoluten Trennung der unterschiedlichen Abschlüsse im Hinblick auf die spätere berufliche Tätigkeit kann nicht ausgegangen werden. Das ergibt sich schon aus dem Abschlußzeugnis (vgl. BAG Urteil vom 25. Februar 1993 - 8 AZR 246/92 -, zu II 5 der Gründe). Danach erhielt der Absolvent die Befähigung zur Arbeit als Freundschaftspionierleiter sowie die Lehrbefähigung für bestimmte Unterrichtsfächer. Das



Zeugnis der Klägerin wies dementsprechend ausdrücklich zwei "Befähigungen" aus. Außerdem konnten die hauptberuflich tätigen Freundschaftspionierleiter nach Nr. 9.3. der genannten Richtlinie vom 5. April 1976 planmäßig mindestens zwei und höchstens sechs Stunden Unterricht in maximal zwei Klassen erteilen. Solchen Unterricht hat die Klägerin auch erteilt. In Nr. I. 6.10. der Richtlinie zur Tätigkeit der hauptamtlichen Freundschaftspionierleiter (Arbeitsrichtlinie) und Regelungen für die Leitungen der FDJ zur Auswahl, zur Delegation und zum Einsatz der Freundschaftspionierleiter vom 17. April 1984 (Verfügungen und Mitteilungen des Ministeriums für Volksbildung Nr. 6/1984, S. 77) ist weiter bestimmt, der Freundschaftspionierleiter werde nach langjähriger und erfolgreicher Tätigkeit vorrangig in Leitungen des Jugendverbandes für leitende Tätigkeit im Bereich der Volksbildung, als Lehrer (im Original nicht unterstrichen) oder Erzieher bzw. in außerschulischen Einrichtungen eingesetzt. Danach war mit der Ausbildung zum Freundschaftspionierleiter in der ehemaligen DDR die Befähigung zu einer Tätigkeit als Lehrer verbunden.

b) Da die Klägerin seit 1975 wöchentlich mindestens 6 Stunden Mathematik und Musik unterrichtet hat und seit 1990 nur noch als Lehrerin eingesetzt war, bestand nach Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV eine anzuerkennende fachliche Qualifikation als Lehrerin mit dem Hauptfach Mathematik und dem Wahlfach Musikerziehung. Die Klägerin besitzt für den Unterricht in Mathematik und Musik entsprechende arbeitsplatzbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten. Fachliche oder didaktische Mängel sind von dem Beklagten nicht vorgetragen worden. Die Qualifikation in diesen Fächern kann nicht mit der



Begründung in Abrede gestellt werden, es fehle ein anzuerkennen-der Abschluß in einem dritten Fach (vgl. BAG Urteil vom 25. Februar 1993, aaO). Dagegen hatte die Klägerin aufgrund ihrer kurzen einschlägigen Tätigkeit zum Kündigungszeitpunkt keine Qualifikation für den Unterricht an Förderschulen für Lernbehinderte. Die Kündigung kann darauf nicht gestützt werden, weil die Klägerin jedenfalls an Grundschulen einsetzbar ist.

c) Die auf Lehrbefähigung und praktischer Tätigkeit beruhende Qualifikation der Klägerin für den Unterricht in den Fächern Mathematik und Musik genügt für einen Einsatz als Lehrerin. 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 die formlose Festlegung von Qualifikationsvoraussetzungen genügte, muß diese sich - wie ausgeführt - im Rahmen von Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV halten. Die Forderung, als Grundschullehrer seien nur solche Lehrkräfte fachlich qualifiziert, die in beiden Hauptfächern und zusätzlich in einem Wahlfach in der Grundschule unterrichten könnten, läßt sich mit Art. 37 Abs. 1 Satz 1 EV nicht vereinbaren. Es kommt nicht darauf an, ob es dem Beklagten möglich ist oder ob er gar verpflichtet ist, die Klägerin auch als Klassenleiterin einzusetzen. Jedenfalls scheitert ihr Einsatz als Lehrerin nicht an fehlender fachlicher Qualifikation.

III.1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, soweit der Beklagte die Kündigung auf mangelnde persönliche Eignung im Sinne



von Abs. 4 Ziff. 1 EV stütze, genüge sein Vortrag den zu stellenden Anforderungen nicht. Im Einzelfall könne die Besorgnis der Unglaubwürdigkeit genügen, um die persönliche Eignung für den Lehrerberuf zu verneinen, wenn der Arbeitnehmer eine besonders herausgehobene Stellung in der früheren DDR eingenommen habe. Die Klägerin habe demgegenüber unwidersprochen darauf hingewiesen, daß die Tätigkeit des Freundschaftspionierleiters mit der eines normalen Lehrers nach Ausbildung und Erziehungszielen vergleichbar sei, wenn auch auf unterschiedlichen Unterrichtsebenen. Die Tätigkeit des Freundschaftspionierleiters sei im Einzelfall durchaus Ausgangspunkt für eine herausragende Karriere im Bildungswesen gewesen. Der Beklagte habe aber selbst in einem Rundschreiben vom Juni 1991 nicht auf eine politische Belastung der Freundschaftspionierleiter abgestellt. Es bestünden keine Anhaltspunkte, die es zuließen, allein aus der innegehabten Funktion als Freundschaftspionierleiter auf die Unglaubwürdigkeit eines Eintretens für die Grundwerte der Verfassung zu schließen. Der Vortrag des Beklagten hierzu erschöpfe sich in der Aufzählung von pädagogischen Grundsätzen der ehemaligen DDR, deren Bedeutung an der früher üblichen Wortwahl und ausladenden Ausdrucksweise gemessen werden müsse. Bei nüchterner Betrachtungsweise bleibe für die Annahme einer herausgehobenen Stellung mit besonderer Identifikation mit dem SED-Staat kein Raum.

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Deshalb kann dahingestellt bleiben, ob das Nachschieben des Kündigungsgrundes in II. Instanz zulässig war.



a) 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 berechnigte 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 vorgeesehen, 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 öffentlichen 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.

b) Allein die Tatsache, daß die Klägerin jahrelang als Freundschaftspionierleiterin gearbeitet, Pionier- und Pfingsttreffen



als Gruppenleiterin betreut und Ferieneinsätze der Pioniere organisiert und überwacht hat, macht sie nicht persönlich ungeeignet für den Beruf des Lehrers.

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 genannten Richtlinie zur Auswahl, zur Delegation, zum Einsatz und zur Tätigkeit der hauptberuflich tätigen Freundschaftspionierleiter, aaO). Doch kam dem Freundschaftspionierleiter damit noch keine hervorgehobene Funktion zu. Die an der Schule eingesetzten Pädagogen und Pionierleiter erfüllten einen als einheitlichen Prozeß verstandenen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Dieser hatte, ausgehend von der angeblich erreichten Gesellschaftsform der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, einen Menschen vor Augen, der sich zur sozialistischen Persönlichkeit ausbildet. Diese Persönlichkeit hat in § 1 des Gesetzes über die Teilnahme der Jugend an der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und über ihre allseitige Förderung in der Deutschen Demokratischen Republik – Jugendgesetz der DDR – vom 28. Januar 1974 (Gesetzblatt der DDR Teil I, S. 45) seine verbindliche Definition erfahren. Dabei bestanden als einheitliches Ziel politisch-ideologische Ansprüche, auf den Erwerb vielfältiger Kenntnisse und Fähigkeiten gerichtete Pflichten und moralische Normen. Die politisch-ideologischen Ansprüche waren einseitig auf die Anerkennung und Übernahme des



Marxismus-Leninismus sowie die Unterwerfung unter die SED ausgerichtet, beinhalteten also eine Indoktrinierung und schlossen jeden Pluralismus aus. Die Pflichten zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten reichten vom fachlichen und wissenschaftlichen Gebiet über die kulturell-ästhetische Bildung bis hin zu Körperkultur und Sport und waren als gesellschaftliche Normen auf eine sozialistische Leistungsgesellschaft ausgerichtet. Sie können vor allem nicht negativ bewertet werden, soweit sie auf die Aneignung eines hohen fachlichen Wissens und beruflicher Fertigkeiten abzielten. Die moralischen Normen standen ebenso weitgehend in keinem unvereinbaren Gegensatz zu humanistischen Wertvorstellungen. Die politisch-ideologischen Ansprüche hingegen erforderten von den Jugendlichen, sich in das System einzuordnen, das von dem SED-Staat vorgegeben war, und sich diesem unterzuordnen. Das beinhaltete die Aneignung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung, eine Ablehnung all dessen, was aus dem Westen (Imperialismus) kam, die Anerkennung der Führungsrolle der Sowjetunion und Verteidigungsbereitschaft einschließlich vormilitärischer und später militärischer Ausbildung. Hier stellte die SED totale Anforderungen. Erreicht werden sollte dies, wie sich aus dem Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem vom 25. Februar 1965 (Gesetzblatt der DDR Teil I, S. 83) ergibt, durch Koordinierung und Übereinstimmung aller Maßnahmen der schulischen und außerschulischen Bildung und Erziehung.

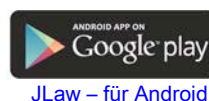
Die Tätigkeit als Freundschaftspionierleiter ist danach ein Grund, die persönliche Eignung des Lehrers kritisch zu prüfen. Andererseits waren die Freundschaftspionierleiter wie Lehrer und Erzieher in den einheitlichen sozialistischen Bildungsauftrag



eingebunden. Auch die jahrelange Wahrnehmung dieses Amtes begründet für sich genommen noch keine die Eignung als Lehrer ausschließenden Zweifel. 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. Der bloße Hinweis auf die Funktion des Freundschaftspionierleiters kann nicht genügen.

c) Der Beklagte hat nicht substantiiert dargelegt, die Klägerin sei wegen ihrer individuellen Amtsführung oder aus anderen Gründen persönlich ungeeignet. Die Tätigkeit bei Pionier- und Pfingsttreffen sowie bei Ferieneinsätzen läßt keine besondere Identifikation mit dem SED-Staat erkennen. Organisation, Betreuung und Überwachung derartiger Unternehmungen sind als solche neutral. Der Beklagte hat weder begründet, warum diese Tätigkeit die persönliche Eignung der Klägerin ausschließt, noch hat er vorgetragen, in welcher Weise die Klägerin die Tätigkeit ausgeübt hat. Ebenso sind Besonderheiten zum Werdegang der Klägerin nicht ersichtlich. Daher ist die ausgesprochene Kündigung auch unter dem Gesichtspunkt der mangelnden persönlichen Eignung nicht gerechtfertigt.

IV. Die Kündigung ist auch nicht gemäß Abs. 4 Ziff. 2 EV wirksam. Der Vortrag des Beklagten zum mangelnden Bedarf genügt den Tatbestandsanforderungen dieser Norm nicht. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob das Nachschieben dieses Kündigungsgrundes zulässig war.



1. Nach Abs. 4 Ziff. 2 EV ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist. Die Kündigung 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 vorgesehen, zu II 3 der Gründe, m.w.N.). Bei der Prüfung des mangelnden Bedarfs ist nicht darauf abzustellen, welche Fächer und an welcher Schulart der Lehrer tatsächlich unterrichtet hat. Vielmehr kommt es auf den Beschäftigungsbedarf in den Unterrichtsfächern und in der Schulart an, für die er nach Lehrbefähigung und praktischer Tätigkeit qualifiziert ist. Die Schulbehörden sind nicht gehalten, einen Lehrer auf Dauer fachfremd einzusetzen oder ihm im Wege der Nachqualifizierung eine zusätzliche Lehrbefähigung zu verschaffen. Für einen nicht qualifizierten Lehrer besteht insofern kein Beschäftigungsbedarf.

2. Der Beklagte hat diese Voraussetzungen nicht dargelegt. Er hat weder vorgetragen, wieviele ausgebildete Grundschullehrer zur Verfügung stehen, noch, wieviele Grundschullehrer nach der Schulplanung benötigt werden. Nur ein Vergleich der vorhandenen Lehrkapazität mit der nach der planenden Einschätzung des Beklagten benötigten Lehrkapazität ließe den Schluß auf mangelnden Bedarf zu. Der bloße Vortrag, es stünden genügend ausgebildete Grundschullehrer zur Verfügung, es bestehe sogar ein Überangebot, erfüllt nicht die Anforderungen an die schlüssige Darlegung eines mangelnden Bedarfs. Das Wort "genügend" enthält ebenso wie das



Wort "Überangebot" eine Wertung, die ohne konkrete Tatsachen nicht nachvollzogen werden kann. Daher kommt es nicht darauf an, ob die Kündigung wegen mangelnden Bedarfs gegenüber Lehrern mit der Lehrbefähigung in Mathematik und einem Wahlfach immer schon dann gerechtfertigt ist, wenn der Unterrichtsbedarf mit solchen Lehrern abgedeckt werden kann, die zusätzlich die Lehrbefähigung im Fach Deutsch besitzen. Wird ein Überhang an Lehrern insgesamt konkret dargelegt, so kann bei Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung nach Abs. 4 EV die mindere Lehrbefähigung jedenfalls mitberücksichtigt werden. Im Streitfalle ist der Vortrag des Beklagten auch dann nicht substantiiert, wenn die Lehrer mit Lehrbefähigung in mindestens drei Fächern grundsätzlich den Vorzug verdienen. Der Beklagte hat ferner nicht schlüssig vorgetragen, daß der Einsatz eines Lehrers in der Grundschule ohne die Lehrbefähigung im Fach Deutsch nicht möglich sei. Dazu hätte es der näheren Darstellung des abzudeckenden Unterrichtsbedarfs und der vorhandenen Lehrkräfte einschließlich ihrer Lehrbefähigung bedurft.

V. Der Beklagte hat keine weiteren Kündigungsgründe geltend gemacht, die eine soziale Rechtfertigung der Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG ergeben könnten. Die Kündigung ist daher nach § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam. Auf etwaige weitere Unwirksamkeitsgründe kommt es ebensowenig an wie auf die Einhaltung der



maßgeblichen Kündigungsfrist.

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

Dr. Ascheid Dr. Müller-Glöge . Dr. Mikosch

Schallmeyer

Dr. Rödder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)