

Aktenzeichen: 8 AZR 24/93
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. Januar 1994
- 8 AZR 24/93 -

I. Kreisgericht
Leipzig-Stadt

Urteil vom 19. März 1992
- 1 Ca 176/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 22. September 1992
- 5 Sa 90/92 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 Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1 und 2; Personalvertretungsgesetz der DDR § 82 Abs. 1, § 116 b Abs. 2; Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost § 53 Abs. 2, 3, § 57; Arbeitsgesetzbuch-DDR in der Fassung des Gesetzes vom 22. Juni 1990 (GBI. I S. 371) § 55

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 24/93
5 Sa 90/92 L. Chemnitz

Verkündet am
20. Januar 1994

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 20. Januar 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Ascheid, die Richter Dr. Müller-Glöge und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Schmitzberger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom 22. September 1992 - 5 Sa 90/92 L - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die der Beklagte der Klägerin unter Berufung auf Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 1 und 2 der Anlage I zum Einigungsvertrag (fortan: Abs. 4 Ziff. 1 bzw. Ziff. 2 EV) ausgesprochen hat.

Die 1948 geborene Klägerin ist Diplom-Lehrerin für die Fächer Staatsbürgerkunde und Geschichte. Sie war seit dem 1. August 1971 im Schuldienst tätig. Von 1976 bis 1978 war sie Leitungsglied der Schulparteiorganisation. Von 1979 bis 1983 war sie Parteisekretär an der 72. Polytechnischen Oberschule in Leipzig und ab 1981 gleichzeitig dort Stellvertretende Schuldirektorin. Ab



1984 wurde sie Direktorin der Schule und blieb in dieser Position bis 1990. Gleichzeitig nahm sie wieder eine Funktion als Leitungsmitsglied der Schulparteiorganisation wahr (bis 1989).

Mit Schreiben des Oberschulamtes Leipzig vom 14. November 1991 kündigte der Beklagte der Klägerin zum 31. März 1992. Zur Begründung der Kündigung nahm er auf Abs. 4 Ziff. 1 und 2 EV Bezug.

Mit ihrer am 26. November 1991 bei Gericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Sie hat eine ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats bestritten und die Ansicht vertreten, die Kündigungsfrist sei nicht eingehalten.

Sie hat behauptet, sie habe ihre Leitungsfunktionen nicht im Sinne einer politisch-ideologischen Arbeit ausgeübt, sondern Wert auf kollegiale Zusammenarbeit unter Einbringung und Berücksichtigung anderer Sichtweisen und Standpunkte gelegt. 1987 sei eine Kontrolle ihrer Arbeit als Schuldirektorin durchgeführt und mit dem Ergebnis abgeschlossen worden, daß sie die Lehrkräfte und Schüler in politisch-ideologischer Hinsicht zu wenig kontrolliert und angeleitet habe. Sie sei gemäßregelt worden, weil sie eine Lehrerin zur Auszeichnung mit dem Titel "Oberlehrer" vorgeschlagen habe, die sich nicht im Sinne politischer Arbeit bewährt habe. Die Kontrolle habe fast zu ihrer Abberufung als Direktorin geführt.



Sie hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 14. November 1991 nicht beendet wurde, sondern über den 31. März 1992 hinaus fortbesteht,
2. im Fall des Obsiegens die Klägerin über den 31. März 1992 hinaus zu unveränderten Bedingungen 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.

Er hat geltend gemacht, die Klägerin habe ihre besondere Identifikation mit dem System der ehemaligen DDR dokumentiert, aufgrund derer sie heute nicht in der Lage sei, glaubwürdig ihr Eintreten für die freiheitliche demokratische Grundordnung zu vermitteln.

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 begründet. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben und der Rechtsstreit zur anderweiten Ver-



handlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

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

Die Kündigung sei nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam. Eine Personalratsanhörung sei nicht erforderlich gewesen, weil bei der für den Ausspruch der Kündigung zuständigen Stelle, dem Oberschulamt Leipzig, zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches keine Stufenvertretung bestanden habe. Dies führe nicht zur Zuständigkeit eines bei einer nachgeordneten Behörde bestehenden Personalrats.

Es sei nicht zu beanstanden, daß der Beklagte im Berufungszug Kündigungsgründe vorgebracht habe, ohne die zwischenzeitlich gebildete Stufenvertretung beim Oberschulamt Leipzig angehört zu haben.

Der Beklagte könne sich nicht auf den Kündigungsgrund der mangelnden fachlichen Qualifikation berufen. Das von ihm in Anspruch genommene Ermessen bei der Festlegung des Anforderungsprofils an Lehrer sei durch Art. 37 Abs. 1 EV eingegrenzt, denn diese Bestimmung schütze die Klägerin in erworbenen Befähigungsnachweisen, so daß ihr die Qualifikation als Diplom-Lehrer für Geschichte erhalten bleibe.



Auf mangelnden Bedarf könne der Beklagte die Kündigung nicht stützen. Er behaupte selbst nicht, keinen der Klägerin vergleichbaren Lehrer mehr zu beschäftigen, sondern gehe noch im Kündigungsschreiben von vorhandenem - wenn auch begrenztem - Bedarf aus.

Die Kündigung sei nicht wegen mangelnder persönlicher Eignung der Klägerin begründet. Der Kündigende habe Tatsachen darzulegen, die den Schluß zuließen, daß von dem zu kündigenden Lehrer auch in Zukunft eine Wahrnehmung seiner Aufgaben im Sinne des Grundgesetzes ohne vernünftige Zweifel nicht erwartet werden könne. Davon ausgehend sei die Position der Klägerin als ehrenamtlicher Parteisekretär geeignet, Zweifel an ihrer Verfassungstreue zu begründen. Es sei jedoch gerichtsbekannt, daß diese Funktion nicht mit der eines hauptamtlichen Parteisekretärs verglichen werden könne, denn die Aufgabe als ehrenamtlicher Parteisekretär sei des öfteren als lästige Pflicht angesehen worden. Der Beklagte hätte daher weitere einzelne Umstände vortragen müssen, aus denen sich ergebe, daß die Klägerin eine politisch und ideologisch motivierte Kontrolle und Bespitzelung von Kollegen und Schülern vorgenommen habe.

Die Tätigkeit der Klägerin als Schuldirektorin sei für sich allein betrachtet nicht geeignet, Zweifel an ihrer persönlichen Eignung zu begründen, da sie in dieser Funktion für die Organisation der Schule zuständig gewesen sei.

Die Gesamtbetrachtung der verschiedenen von der Klägerin wahrgenommenen Aufgaben rechtfertige keine andere Sichtweise,



weil sich hieraus nicht das Bild einer herausgehobenen Parteikarriere ergebe.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten nicht in allen Punkten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

I. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Kündigung nicht wegen fehlender Personalratsbeteiligung unwirksam ist. Gemäß § 82 Abs. 1 PersVG-DDR, der wortgleich mit § 82 Abs. 1 BPersVG ist, wäre die Stufenvertretung bei der für die Kündigung zuständigen Dienststelle, die hier das Oberschulamt Leipzig war, zu beteiligen gewesen. Unstreitig bestand beim Oberschulamt Leipzig zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs keine Stufenvertretung, so daß eine Beteiligung entfiel. Wie der Senat schon mit Urteil vom 9. Juni 1993 (- 8 AZR 659/92 -, n.v.) in einem insoweit vergleichbaren Fall entschieden hat, war keine andere Vertretung etwa nach § 82 Abs. 6, § 116 b Abs. 2 Nr. 5 PersVG-DDR zu beteiligen (vgl. Senatsurteil, aaO, zu B II 2 der Gründe).

Die Bildung der Stufenvertretung während des Kündigungsrechtsstreits hat die personalvertretungsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung nicht berührt, weil es hierfür allein auf die notwendige Beteiligung zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches ankommt. War zu diesem Zeitpunkt, wie hier, keine beteiligungsfähige zuständige Personalvertretung vorhanden, kann die einmal in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht wirksame Kündigung nicht nachträglich unwirksam werden.

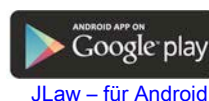


II. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist, daß das Berufungsgericht die Kündigung nicht aufgrund mangelnder fachlicher Qualifikation und mangelnden Bedarfs für wirksam erachtet hat.

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

a) Die Klägerin hat die Befähigung im Fach Geschichte erlangt, die dem Beruf eines Lehrers zuzuordnen ist. Sie hat aufgrund ihres Hochschulstudiums den Abschluß als Diplom-Lehrer u. a. für das Fach Geschichte und damit eine Lehrbefähigung erworben. Sie unterrichtete seit 1971 mit einer Unterbrechung von 1990 bis 1991 in diesem Fach. Diese auf Lehrbefähigung und praktischer Tätigkeit beruhende Qualifikation der Klägerin genügt für einen Einsatz als Lehrerin.

b) Die fehlende fachliche Qualifikation der Klägerin kann nicht damit begründet werden, daß sie in der ehemaligen DDR für den Geschichtsunterricht ausgebildet wurde und damit in bezug auf Lehrinhalte, die heute nicht mehr Gegenstand des Geschichtsunterrichts seien. Der Beklagte behauptet selbst nicht, überhaupt keine in der ehemaligen DDR nach damaligen Maßstäben ausgebildeten Geschichtslehrer mehr beschäftigen zu wollen. Dementsprechend geht er im Kündigungsschreiben davon aus, daß die Klägerin mit der von ihr erworbenen speziellen Qualifikation grundsätzlich



einsetzbar ist, wenn er die Kündigung mit begrenzter und nicht mit fehlender Einsetzbarkeit begründet.

2. Die Kündigung ist nicht gemäß Abs. 4 Ziff. 2 EV wirksam.

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 bestimmt, zu II 3 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Der Beklagte hat diese Voraussetzungen nicht substantiiert dargelegt. Er hat weder vorgetragen, wie viele ausgebildete Geschichtslehrer zur Verfügung stehen, noch, wie viele Geschichtslehrer nach der konkreten Planung benötigt werden. Angesichts des Umstandes, daß der Beklagte nicht behauptet hat, überhaupt keine Ein-Fach-Lehrer mit dem Fach Geschichte mehr zu benötigen, sondern schon aus dem Kündigungsschreiben hervorgeht, daß für derartige Lehrer immer noch Bedarf bestehe, wenn dieser auch begrenzt sei, wären diese näheren Darlegungen notwendig und zumutbar gewesen.

III. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Frage, ob die Kündigung wegen mangelnder persönlicher Eignung gemäß Abs. 4 Ziff. 1 EV gerechtfertigt ist, halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

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.



a) 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 freiheitlichen 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 -).

b) 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 - 2 BvL 13/73 - BVerfGE 39, 334 = AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 5 GG; BAG Urteil vom 18. März 1993 - 8 AZR 356/92 - zur Veröffentlichung bestimmt, zu B III 1, 2 der Gründe).



c) 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. Die Regelung in Abs. 4 Ziff. 1 EV zwingt den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber im übergeordneten staatlichen Interesse nicht, gleichsam die rechtsstaatliche Einstellung eines Arbeitnehmers in jedem Falle 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 bestimmt, 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.

d) 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.

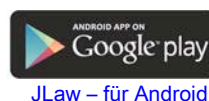
e) Entgegen der Auffassung der Klägerin verstößt die Anwendung von Abs. 4 Ziff. 1 EV nicht gegen das ILO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. II 1961, 98). Die Kündigung wegen Nichteignung eines Lehrers knüpft nicht an die politische Meinung des einzelnen Lehrers an, sondern an die durch seine in der ehemaligen DDR wahrgenommenen Funktionen begründeten Zweifel, ob er zukünftig für die



freiheitliche demokratische Grundordnung und damit aus der Sicht der ehemaligen DDR für eine revanchistische und imperialistische verfassungsmäßige Ordnung eintreten wird. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob nicht das mit dem Rang eines innerstaatlichen Gesetzes geltende Übereinkommen Nr. 111 verfassungskonform im Lichte der mit Verfassungsrang bestehenden politischen Treuepflicht (Art. 33 Abs. 2 und 5 GG) einschränkend auszulegen ist (vgl. BAG Urteil vom 13. Oktober 1988 - 6 AZR 144/85 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Abmahnung).

2. Unzutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß die Ausführungen des Beklagten hierzu nicht substantiiert genug seien, weil die dargelegten politischen und staatlichen Ämter der Klägerin weder allein noch in ihrer Gesamtbetrachtung die persönliche Nichteignung indizierten. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht keine Einzelfallprüfung vorgenommen. Den insoweit beachtlichen Vortrag der Klägerin hat es nicht genügend aufgeklärt und hierzu keine ausreichenden Feststellungen getroffen.

a) Aus personalvertretungsrechtlichen Gründen ergeben sich keine Hinderungsgründe für die Verwertung des entsprechenden Beklagtenvorbringens. Nur für die dem Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung bekannten, der Personalvertretung im Rahmen der notwendigen Anhörung nicht mitgeteilten, aber im Prozeß nachgeschobenen Kündigungsgründe hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß sie bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung unbeachtlich sind (BAGE 34, 309, 319 ff. = AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972; BAGE 35, 190, 195 f. = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972). War



kein Personalrat zu beteiligen, können vor Kündigungsausspruch entstandene Kündigungsgründe verwertet werden.

Sinn der Anhörung des Personalrats ist es, diesem zu ermöglichen, Einfluß auf die Kündigungsentscheidung des Arbeitgebers zu nehmen, um diesen möglicherweise zu einer anderen, für den Arbeitnehmer günstigeren Entscheidung zu bewegen (vgl. Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Stand: November 1993, § 79 Rz 155). Dieser Zweck würde durch eine nachträgliche Anhörung nicht mehr erreicht, weil in diesem Zeitpunkt die Kündigungsentscheidung des Arbeitgebers auf der Grundlage vollständig bekannter Gründe schon in die Tat umgesetzt ist. Deshalb sehen die entsprechenden Vorschriften eine nachträgliche Anhörung nicht vor, sondern verlangen eine Anhörung vor Ausspruch der Kündigung.

b) Ebensowenig steht § 57 Satz 2 BAT-O der Verwertung des Beklagtenvorbringens zur persönlichen Nichteignung der Klägerin entgegen. § 57 Satz 2 BAT-O ist eine Soll-Vorschrift. Die Nichtangabe von Kündigungsgründen im Kündigungsschreiben berührt daher nicht die Wirksamkeit der Kündigung (vgl. insoweit zum gleichlautenden § 57 BAT: Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand: Dezember 1993, § 57 Rz 6 f.).

c) Der Beklagte hat substantiiert Umstände dargelegt, die eine persönliche Nichteignung der Klägerin indizieren.

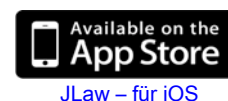
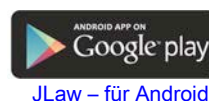
aa) Die Klägerin übte das Amt des Parteisekretärs fünf Jahre lang (1979 bis 1983) und das des Schuldirektors sieben Jahre lang



(1984 bis 1990) aus. Sowohl vor als auch nach der Zeit als Parteisekretär war sie in der Leitung der Schulparteiorganisation tätig. Wesentliche Zeiten ihrer Berufstätigkeit waren durch die Wahrnehmung von hervorgehobenen Aufgaben und Parteiämtern geprägt.

Der Parteiapparat unterhalb der Ebene der SED-Kreisleitung umfaßte auch die ehrenamtlichen Parteisekretäre an Schulen. Sie waren immer Mitglied der Schulleitung, hatten Mitspracherecht bei jeder politischen Entscheidung des Direktors und bei Auszeichnungen und Beförderungen. Der Parteisekretär kontrollierte und überwachte den Direktor hinsichtlich der Durchsetzung der vorgegebenen politischen Ziele. Er leitete die Parteiversammlung. Er war verantwortlich für die politische Bildung der Kinder, Jugendlichen und Lehrer. Er hatte über das politische Klima der Schule an die SED-Kreisleitung zu berichten. Er war damit Repräsentant der staatstragenden Partei SED in der Schule. Wurde dieses wichtige Amt wiederholt ausgeübt, ist die besondere Identifikation des ehrenamtlichen Parteisekretärs mit den Zielen des SED-Staates indiziert.

bb) Das Amt des Schuldirektors bzw. seines Stellvertreters war nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, ausschließlich für den organisatorischen Ablauf des Schulgeschehens zuständig. Inhalt des Amtes eines Schuldirektors sowie dessen Aufgaben ergeben sich u. a. aus der Verordnung über die Sicherung einer festen Ordnung an den allgemeinbildenden polytechnischen Oberschulen - Schulordnung - vom 29. November 1979 (GBI. I S. 433). Nach § 10 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2, 4. Halbsatz Schulordnung war



der Direktor auch zuständig für die politische Leitung der Schule. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 Schulordnung bestand die Verpflichtung des Direktors, seiner Leitungstätigkeit unter anderem die Beschlüsse der SED zugrunde zu legen. Ebenso belegt § 11 Abs. 1 Satz 1 Schulordnung die enge Bindung des Schuldirektors an die Partei. Damit war dieses staatliche Amt parteinah ausgerichtet. Dementsprechend hat der Beklagte unwidersprochen vorgetragen, es habe zu den Aufgaben des Schuldirektors gehört, mit den Schutz- und Sicherheitsorganen der DDR und mit der SED zusammenzuarbeiten sowie die politisch-ideologische Situation an der Schule zu kontrollieren und auf diese einzuwirken. Die Klägerin selbst hat behauptet, wegen ungenügender Kontrolle und Einwirkung auf Lehrer und Schüler kritisiert worden zu sein, was bedeutet, daß auch sie derartiges zu den Aufgaben des Direktors rechnet.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Beurteilung der persönlichen Eignung den Umstand völlig außer acht gelassen, daß die Klägerin Diplom-Lehrerin für Staatsbürgerkunde ist und dieses Fach ab 1971 zumindest bis 1983 unterrichtet hat. Dies war in allen Instanzen unstreitig und ist vom Beklagten auch zweitinstanzlich ausdrücklich als Kündigungsgrund angegeben worden. Lehrer für Staatsbürgerkunde hatten nach dem Lehrplan für die Klassen 7 bis 10 die Aufgabe, den Schülern "Wissen über die Politik der SED und die gesellschaftliche Grundlage dieser Politik zu vermitteln, um ihren Klassenstandpunkt (...) zu vertiefen." In diesem Rahmen waren auch die Gesellschaftsordnungen der DDR und der Bundesrepublik Deutschland gegenüberzustellen. Im Lehrplan Staatsbürgerkunde für die Klasse 8 heißt es dazu unter 3) u. a.:



"Die Schüler sollen erkennen, daß die gesellschaftlichen Verhältnisse in der DDR und der BRD unvereinbar sind. (...) Am Beispiel des Imperialismus in der BRD soll ihnen deutlich werden, daß der Imperialismus nach innen und außen aggressiv und menschenfeindlich ist, daß er sein politisches Hauptziel, den Sozialismus zu vernichten, nicht aufgegeben hat, und daß die BRD gegenüber sozialistischen Ländern, besonders gegenüber der DDR, von Anfang an eine feindliche Politik betrieben hat, die zum Scheitern verurteilt war und ist. Dazu sind die Fakten über die Klassenauseinandersetzung zwischen beiden deutschen Staaten in Vergangenheit und Gegenwart zu vermitteln. (...) Der Unterricht soll dazu beitragen, daß die unversöhnliche Haltung der Schüler gegenüber dem Imperialismus, insbesondere gegenüber dem BRD-Imperialismus, ausgeprägt wird. Ihre Hochachtung vor dem aufopferungsvollen Kampf der Kommunisten und den Bestrebungen anderer fortschrittlicher Kräfte der BRD soll vertieft werden."

Eine jahrelange beanstandungsfreie Vermittlung derartiger Lehrinhalte erforderte eine über das den Lehrern in der DDR abverlangte allgemeine Maß hinausgehende Identifizierung mit den Zielen des SED-Staates. Sie kann daher bei Hinzuwiderstreit weiterer Umstände die persönliche Nichteignung des Arbeitnehmers indizieren.

dd) Das Berufungsgericht hat darüber hinaus den zeitlichen und sachlichen Zusammenhang der verschiedenen Ämter der Klägerin nicht hinreichend gewürdigt. Nachdem die Klägerin einige Jahre in der Leitung der Schulparteiorganisation war (1976 bis 1978), wurde sie Parteisekretär. Noch währenddessen nahm sie die Funktionen

Hinweis: Auch Teiler der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 9 a IFMG geschützt.



der Stellvertretenden Schuldirektorin wahr (1981). Die Beendigung ihrer Tätigkeit als Parteisekretär ging einher mit der Übernahme des Amtes als Schuldirektorin. Insgesamt ergibt sich eine bemerkenswerte Verknüpfung von politischer und beruflicher Laufbahn der Klägerin.

ee) Bei dieser Sachlage ist im Wege einer Einzelfallprüfung zu würdigen, ob der Arbeitnehmer Umstände dargelegt hat, die geeignet sind, die sich aus der Wahrnehmung der Ämter ergebenden Zweifel an seiner Verfassungstreue zu beseitigen. Eine diesbezügliche Einzelfallprüfung hat das Landesarbeitsgericht unterlassen. Das Berufungsgericht hat auch keine ausreichenden Feststellungen getroffen, die dem Senat eine eigene Entscheidung in der Sache ermöglichen würden.

(1) Insofern hat die Klägerin dargelegt, daß ihre Schule in der Kritik gestanden habe, weil sie, die Klägerin, ihre Funktion als Schuldirektorin nicht im Sinne der politisch-ideologischen Arbeit ausgeübt habe. Es habe aus diesem Grunde 1987 eine Überprüfung ihrer Arbeit gegeben, an der der damalige Stadtbezirksschulrat, ein Herr S , teilgenommen habe. Es sei festgestellt worden, daß sie die politische Lage unter den Lehrern und Schülern zu wenig kenne, die Lehrer in der politisch-ideologischen Arbeit mit den Schülern nicht genügend gefordert habe und ihre Kontrollen dazu zu gering gewesen seien. Sie sei gemäßregelt worden, weil sie eine nicht politisch bewährte Lehrerin zur Auszeichnung mit dem Titel "Oberlehrer" vorgeschlagen habe.



Dieser Vortrag einer konkreten Maßregelung gibt ihrer weiteren Behauptung, sie habe sich sachbezogen um die pädagogische Entwicklung der Schule und aufgrund der durch die mangelhafte Bausubstanz des Schulgebäudes entstandenen besonderen Situation um organisatorische, der Aufrechterhaltung des Schulbetriebes dienende Maßnahmen bemüht, mehr Gewicht als einer dahingehenden pauschalen Schutzbehauptung.

Im Ergebnis legt die Klägerin dar, daß ihr gerade die besondere Identifikation mit den Zielen der SED gefehlt und sie diese nicht aktiv unterstützt und umgesetzt habe. Dies spräche gegen die Annahme, die Klägerin sei für die Ausübung des Lehreramtes persönlich ungeeignet.

Das Berufungsgericht wird zu diesem Vortrag der Klägerin Feststellungen zu treffen und den Sachverhalt weiter aufzuklären haben. Bei der Einzelfallprüfung wird das Landesarbeitsgericht die folgenden weiteren Umstände zu berücksichtigen haben.

(2) Nach dem Vortrag der Klägerin sollte 1989 eine Nachkontrolle ihrer Tätigkeit als Schuldirektorin stattfinden und über die Frage ihres Verbleibens im Amte entschieden werden. Es wird von Bedeutung sein, ob und ggf. mit welchem Ergebnis diese Nachkontrolle stattgefunden hat, denn die Klägerin ist bis 1990 im Amt geblieben. Das Landesarbeitsgericht wird (aufgrund seiner zu treffenden Feststellungen) zu würdigen haben, ob der Verbleib im Amte auf einer im Wege der Nachkontrolle festgestellten Bewährung der Klägerin im politisch-ideologischen Sinne beruhte. Dies spräche



gegen ihre persönliche Eignung für die Ausübung des Lehrerberufes.

(3) In diesem Zusammenhang wird ferner zu würdigen sein, daß die Klägerin auch nach der von ihr behaupteten Kontrolle 1987 und der damit verbundenen Maßregelung als Mitglied in der Leitung der Schulparteiorganisation tätig war.

(4) Ebenfalls in diesem Zusammenhang ist bedeutsam, daß sich die Klägerin zu ihrer Entlastung auf eine Leistungseinschätzung vom 24. April 1990 beruft, welche vom Stadtbezirksschulrat "S" unterzeichnet ist. Insoweit besteht Namensgleichheit zu dem Stadtbezirksschulrat, der 1987 nach ihren Angaben an der Überprüfung ihrer Tätigkeit und an ihrer Maßregelung beteiligt war. Soweit das Landesarbeitsgericht bei der notwendigen Aufklärung dieses Umstandes zu dem naheliegenden Ergebnis käme, daß nicht nur Namens- sondern auch Personenidentität besteht, hätte es zu würdigen, wie die positive Beurteilung desjenigen zu bewerten ist, der drei Jahre zuvor in einem herausgehobenen staatlichen Amt der DDR tätig und an einer aus damaliger Sicht negativen Bewertung der politischen Arbeit der Klägerin beteiligt war.

IV. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist die vom Beklagten zugrundegelegte Kündigungsfrist nicht zu beanstanden. Gemäß Abs. 4 Satz 4 EV richten sich die Fristen für eine ordentliche Kündigung nach § 55 AGB-DDR vom 16. Juni 1977, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches vom 22. Juni 1990 (GBl. I S. 371). Tariflich oder einzelvertraglich



vereinbarte längere Kündigungsfristen finden aufgrund der Regelung in Nr. 1 Abs. 1 Satz 2 EV keine Anwendung. Das gilt auch für die längeren Kündigungsfristen gemäß § 53 Abs. 2 BAT-O, was durch Abs. 3 dieser Vorschrift bestätigt wird (vgl. BAG Urteil vom 25. März 1993 - 6 AZR 252/92 -, DB 1993, 2340, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

V. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auch im Ausspruch zur Verpflichtung des Beklagten, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen, aufzuheben und zur anderweiten Verhandlung zurückzuverweisen. Dem Berufungsgericht ist Gelegenheit zu geben, in Abhängigkeit seiner erneuten Entscheidung zum Kündigungsschutzantrag auch neu über den Weiterbeschäftigungsantrag zu befinden.

Dr. Ascheid

Dr. Müller-Glöge

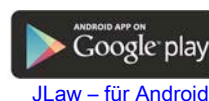
Dr. Mikosch

Schömburg

Schmitzberger



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](#)