

Aktenzeichen: 8 AZR 839/93
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 07. September 1995
- 8 AZR 839/93 -

I. Arbeitsgericht
Naumburg

Urteil vom 16. Dezember 1992
- 2 Ca 314/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 07. September 1993
- 2 Sa 39/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung nach Einigungsvertrag

Gesetz:

Einigungsvertrag Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 5 Ziff. 2, Nr. 15 a, c; Gesetz zur sinnngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) – Personalvertretungsgesetz – vom 22. Juli 1990 (GBI. DDR I S. 1014) § 79

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 839/93

2 Sa 39/93 Sachsen-Anhalt

Verkündet am
7. September 1995

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Brückmann für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 7. Sep-
tember 1993 - 2 Sa 39/93 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Naumburg vom 16. Dezember 1992
- 2 Ca 314/91 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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 Anla-
ge I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 5 Ziff. 2
des Einigungsvertrages (künftig: Abs. 5 Ziff. 2 EV) gestützten
außerordentlichen Kündigung.

Der im Jahre 1943 geborene Kläger war seit dem 1. Juli 1990
als Dezernent und seit dem 1. Juli 1991 als Leiter des Ordnungs-
amtes bei dem Beklagten beschäftigt.

Auf ein Auskunftersuchen hin teilte der Sonderbeauftragte
der Bundesregierung für die personenbezogenen Unterlagen des ehe-
maligen Staatssicherheitsdienstes dem Beklagten am 18. November
1991 folgendes über den Kläger mit:

"Aus den überprüften Unterlagen haben sich Hin-
weise auf eine Zusammenarbeit mit dem ehemaligen
Staatssicherheitsdienst ergeben.

Im einzelnen liegen mir hierzu folgende Hinweise
vor:



1. IM-Kategorie: IMS (Inoffizieller Mitarbeiter für Sicherheit)
2. Deckname: "Naumburg"
3. Hauptabteilung/Abteilung: KD Spremberg
4. Führungsoffizier: Glaser
5. Umfang der Akten: Teil I (Personalakte)

Seitenzahl: 4

Teil II (Arbeits- und
Berichtsakte)

- Seitenzahl: 48 noch nicht auffindbar
6. Vorlauf des IM-Vorgangs: vom 11.06.1970 bis 07.08.1970
 7. Dauer der IM-Tätigkeit: von August 1970 bis Februar 1972
 8. Persönliche Verpflichtung mit Unterschrift
 9. Auszeichnungen: keine
 10. Grund und Ziel der Werbung:
 - Aufklärung und Bearbeitung bürgerlicher Personenkreise,
 - Absicherung der Arbeitsgruppe christlicher Kreise
 11. Werbung erfolgte auf folgender Grundlage: politisch-ideologische Einstellung - Überzeugung (CDU-Kreissekretär)
 12. Grund der Beendigung: Wohnortwechsel
 13. Besondere Aufträge: keine
 14. Art und Umfang der Berichte:
Lt. Abschlußbericht des MfS existieren Berichte, sind jedoch nicht nachweisbar (durch Fehlen des Teils II).
 15. Art und Umfang der Zuwendung/Vergütung: nicht nachweisbar
 16. Bemerkungen: Der IMS gab bereits im Vorlauf Auskunft zu Personen."

Dem Schreiben war die Kopie der handschriftlichen und eigenhändig unterschriebenen Verpflichtungserklärung des Klägers vom 23. September 1970 beigelegt.

Am 25. November 1991 beschloß der Kreisausschuß des Beklagten, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers unzumutbar sei und das Arbeitsverhältnis gekündigt werden solle. Daraufhin teilte die Personalleiterin des Beklagten der Vorsitzenden des Personal-



rats am 26. November 1991 telefonisch mit, die ersten Unterlagen der Gauck-Behörde seien eingetroffen, der Kläger habe für das Ministerium für Staatssicherheit gearbeitet, ihm solle deshalb außerordentlich gekündigt werden. Sie bat um Stellungnahme zur Kündigungsabsicht bis zum nächsten Tage. Am 27. November 1991 informierte die Personalratsvorsitzende die Personalleiterin darüber, daß der Personalrat gegen die Kündigung keine Einwände erhebe. Beide unterzeichneten dann den folgenden Aktenvermerk:

"Betr. Fristlose Kündigung des Herrn J

Der Landrat beabsichtigt, den Leiter des Ordnungsamtes Herrn J auf Grund nachgewiesener Mitarbeit als informeller Informant des Ministeriums für Staatssicherheit fristlos aus dem öffentlichen Dienst zu entfernen (Fristlose Kündigung).

Der Personalrat wurde heute darüber in Kenntnis gesetzt - Einwände seitens des Personalrates wurden nicht erhoben.

N , den 26.11.1991"

Anschließend kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos durch Übergabe des Kündigungsschreibens vom 27. November 1991.

Mit seiner am 6. Dezember 1991 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, er sei zwar in den Jahren 1970 und 1971 für das MfS tätig geworden, deshalb sei ein Festhalten am Arbeitsverhältnis aber nicht unzumutbar. Mit seinen Berichten habe er lediglich Mängel in den Betrieben angeprangert und damit nicht die Zielrichtung des Ministeriums für Staatssicherheit verfolgt. Er habe Besserungen herbeiführen, nicht aber



Personennachrichten im Stile nachrichtendienstlicher Art weitergeben wollen. Ein Anstellungsvertrag oder eine sonstige arbeitsrechtliche Beziehung habe nicht bestanden. Er sei lediglich gezwungen worden, durch schriftliche Erklärungen Informationen zu liefern. Jeder CDU-Kreissekretär sei unter Druck zur Mitarbeit verpflichtet worden. Seine Verpflichtungserklärung sei daher nicht freiwillig zustande gekommen. Im Vordergrund seiner Überlegungen hätten damals die neu zu gründende Familie und die Erhaltung der beruflich erarbeiteten Position gestanden. Seit 1971 habe kein Kontakt mehr zum MfS bestanden. Ihm müsse zugestanden werden, daß er sich im Laufe von 20 Jahren von den damals geltenden Auffassungen fortentwickelt habe. Nach Ablauf dieser Zeit sei ihm gar nicht mehr bewußt gewesen, daß er eine derartige Erklärung unterzeichnet habe. Der Personalrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 27. November 1991 nicht aufgelöst worden sei.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, der Kläger habe als informeller Mitarbeiter des MfS einer Organisation angehört, deren Handlungen bereits gegen die Wertvorstellungen der ehemaligen DDR verstoßen hätten. Daraus ergebe sich die grundsätzliche Unzumutbarkeit der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses. Dies gelte besonders bei der hervorgehobenen Stellung des Klägers als Leiter des Ordnungsamtes. Der



Kläger habe noch am 12. März 1991 eidesstattlich versichert, zu keiner Zeit als offizieller oder inoffizieller Mitarbeiter beim ehemaligen MfS/AfNS mitgearbeitet zu haben.

Zur Beteiligung des Personalrats hat der Beklagte vorgetragen, dessen Vorsitzende sei am Vormittag des 26. November 1991 von der beabsichtigten Kündigung und den Gründen hierfür in Kenntnis gesetzt worden. Die Personalleiterin habe mitgeteilt, der Kläger sei nach den Unterlagen der Gauck-Behörde als inoffizieller Mitarbeiter für Sicherheit entlarvt worden. Bereits bei seiner Konstituierung habe der Personalrat beschlossen, daß er Kündigungen des Beklagten beim Nachweis der inoffiziellen Mitarbeit für das MfS zustimmen werde. Diese grundsätzliche Haltung des Personalrats sei im Anhörungsverfahren bekannt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat mehrere Zeugen zum Ablauf der Personalratsbeteiligung vernommen und sodann der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

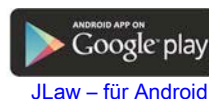
Die Revision ist begründet. Die außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 27. November 1991 ist unwirksam. Sie hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner gegenteiligen Entscheidung im wesentlichen ausgeführt:



Die Voraussetzungen des Abs. 5 Ziff. 2 EV seien erfüllt. Der Kläger habe bewußt und final für das MfS gearbeitet. Deswegen erscheine ein Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar. Aufgrund der besonderen Umstände erscheine der Kläger für den Beklagten untragbar. Dabei genüge als belastender Umstand allein die Tatsache, daß er sich überhaupt als inoffizieller Mitarbeiter in den Dienst des MfS gestellt habe. Demgegenüber komme es auf die Dauer der Tätigkeit, Zeitpunkt und Grund ihrer Aufnahme und Beendigung ebensowenig an wie auf die Tatsache einer schriftlichen Bereitschaftserklärung aus dem Jahr 1970. Denn der Kläger präge als Leiter des Ordnungsamtes des Beklagten das Erscheinungsbild einer demokratisch legitimierten und rechtsstaatlich verfaßten Verwaltung. Der Beklagte bediene sich des Ordnungsamtes zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Aufgrund dieser herausgehobenen Stellung der Behörde und ihres sensiblen Aufgabenbereichs sei er auf eine besondere Integrität der dort beschäftigten Mitarbeiter angewiesen.

Die Kündigung sei auch nicht wegen mangelhafter Beteiligung des Personalrats unwirksam. Der Beklagte habe den bei ihm gebildeten Personalrat vor Ausspruch der fristlosen Kündigung unter vollständiger Mitteilung der Kündigungsgründe angehört. Indem er mitgeteilt habe, daß der Kläger nach der Auskunft des Sonderbeauftragten der Bundesregierung inoffizieller Mitarbeiter des MfS gewesen sei, habe der Beklagte über die für seinen Kündigungsschluß maßgebenden Umstände unterrichtet. Das ergebe sich bereits aus dem Kündigungsschreiben, in dem allein auf die frühere Tätig-

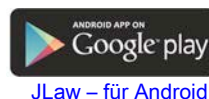


keit für das MfS und den derzeitigen Aufgabenbereich an exponierter Stelle abgehoben worden sei. Ob diese Umstände die Kündigung rechtfertigten, berühre die Ordnungsmäßigkeit der Personalratsanhörung nicht. Allerdings habe sich der Beklagte zur Begründung der Kündigung nicht mehr mit Erfolg auf die Verpflichtungserklärung des Klägers aus dem Jahre 1970, seine möglicherweise freiwillige Bereitschaft zur Mitarbeit beim MfS und die angeblich unrichtige eidesstattliche Versicherung vom 12. März 1991 berufen können. Denn diese möglicherweise zusätzlich belastenden Umstände habe er trotz seiner Kenntnis dem Personalrat nicht mitgeteilt.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand. Die Kündigung ist gemäß § 79 Abs. 4 PersVG-DDR/BPersVG unwirksam.

1. Auf den Streitfall findet das Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) - Personalvertretungsgesetz - vom 22. Juli 1990 (GBl. DDR I S. 1014, künftig: PersVG-DDR) bzw. das BPersVG Anwendung. Das ergibt sich aus der Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 15 Buchst. a, c zum Einigungsvertrag. Das Personalvertretungsgesetz für das Land Sachsen-Anhalt vom 10. Februar 1993 (GVBl. S. 56) ist erst nach Ausspruch der Kündigung in Kraft getreten.

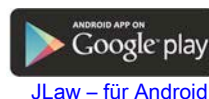
2.a) Nach § 79 Abs. 3 PersVG-DDR/BPersVG ist der Personalrat vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen anzuhören. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter An-



gabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen. Eine Kündigung ist gemäß § 79 Abs. 4 PersVG-DDR/BPersVG unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.

b) Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, die nicht ordnungsgemäße Beteiligung stehe der unterbliebenen Beteiligung nach § 79 Abs. 4 PersVG-DDR/BPersVG gleich. Wenn das Beteiligungsrecht des Personalrats als Wirksamkeitsvoraussetzung auf Kündigungen nach Abs. 5 EV Anwendung findet (vgl. Senatsurteil vom 23. September 1993 - 8 AZR 262/92 - AP Nr. 9 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu II 1 der Gründe, m.w.N.), so bedarf es auch einer ordnungsgemäßen Beteiligung nach den Vorschriften des Gesetzes (vgl. nur BAG Urteil vom 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - AP Nr. 62 zu § 102 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 2 b cc der Gründe; BAG Urteil vom 5. Februar 1981 - 2 AZR 1135/78 - AP Nr. 1 zu § 72 LPVG NW, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 12. Januar 1995 - 2 AZR 456/94 - n.v., zu B II 1 der Gründe; BVerwG Beschluß vom 9. Mai 1985 - 2 C 23.83 - ZBR 1985, 347).

3.a) Gemäß § 79 Abs. 3 PersVG-DDR/BPersVG ist der Arbeitgeber u.a. verpflichtet, den Personalrat unter eingehender Darlegung des Sachverhalts über die Kündigungsgründe zu informieren. Er darf diese Gründe in der Regel nicht nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig bezeichnen. Vielmehr muß er den als maßgebend erachteten Sachverhalt unter Angabe von Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluß hergeleitet wird, näher so beschreiben, daß



der Personalrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen, um sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden. Es sind die Informationen zu geben, die für ein zutreffendes Bild über den Kündigungssachverhalt erforderlich sind (vgl. Altvater/Bacher/Hörter/Sabottig/Schneider, BPersVG, 3. Aufl., § 79 Rz 4 i.V.m. 26; Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Stand Juni 1993, § 79 Rz 32 i.V.m. 123; Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 79 Rz 31 i.V.m. 156, m.w.N.; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 8. Aufl., § 79 Rz 27; für § 102 BetrVG: BAG Urteil vom 18. Mai 1994 - 2 AZR 920/93 - AP Nr. 64 zu § 102 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 der Gründe). Andererseits muß der Arbeitgeber nur diejenigen Gründe mitteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluß maßgebend sind (vgl. nur BAG Urteil vom 18. Mai 1994, aaO, zu II 1, 2 der Gründe).

b) Nach dem unstreitigen Vorbringen beider Parteien und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Anschluß an die Beweisaufnahme des Arbeitsgerichts wurde dem Personalrat zur Begründung der Kündigungsabsicht lediglich mitgeteilt, der Kläger sei informeller Mitarbeiter der Staatssicherheit gewesen, wie sich aus den eingetroffenen Unterlagen der Gauck-Behörde ergeben habe. Damit hat der Beklagte den maßgeblichen Kündigungsgrund nicht hinreichend substantiiert und nur schlagwortartig umschrieben. Der Beklagte mag zwar allein der Tatsache der Mitarbeit als informeller Mitarbeiter ausschlaggebendes Gewicht beigemessen



haben; der Kündigungsgrund ist damit gleichwohl nur rudimentär bezeichnet, weil "IM-Tätigkeit" als solche im Abstrakten verhaftet bleibt und kaum Aussagekraft besitzt. Die bloße Bezeichnung als informeller Mitarbeiter der Staatssicherheit steht angesichts fließender Übergänge einer wertenden Beurteilung ohne ausreichenden Informationswert nahe. "IM-Tätigkeit" läßt sich eben nicht von ihrem Inhalt, ihrer Intensität und insbesondere nicht von ihrer Dauer und ihrem Zeitpunkt (oder Zeitraum) trennen. Hierzu waren dem Beklagten Einzelheiten bekannt, die für die Beurteilung des Kündigungssachverhalts "Tätigkeit als IM" ersichtlich von Bedeutung waren. Die Besonderheit des vorliegenden Falles besteht gerade darin, daß die Tätigkeit für das MfS zwanzig Jahre zurücklag. Dieser Umstand charakterisiert den maßgeblichen Kündigungsgrund ganz entscheidend, auch wenn der Beklagte darin keine ausreichende Entlastung sehen mochte. Indem der Beklagte diese Besonderheit verschwieg, vermittelte er dem Personalrat ein unzutreffendes Bild über den Kündigungssachverhalt; denn mit einer derart langen Karenz mußte keinesfalls gerechnet werden. Damit fehlte es an einer ausreichenden Unterrichtung des Personalrats, auch wenn dieser bekanntermaßen eine "strenge Linie" verfocht und bereits bei seiner Konstituierung beschlossen hatte, Kündigungen beim Nachweis der inoffiziellen Mitarbeit für das MfS zuzustimmen. Eine entsprechende Selbstbindung des Personalrats war nämlich weder möglich noch gewollt.

c) Demnach vermag der Senat die Auffassung des Berufungsgerichts, der Beklagte habe über die maßgebenden Umstände vollstän-



dig unterrichtet, nicht zu teilen. Vielmehr ergibt sich die Un-
wirksamkeit der Kündigung nach § 79 Abs. 4 PersVG-DDR/BPersVG.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

Ascheid

Dr. Wikkek

Mikosch

Plenge

Brückmann

