

Aktenzeichen: 8 AZR 9/98

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 10. Dezember 1998

- 8 AZR 9/98 -

I. Arbeitsgericht

Schwerin

Urteil vom 28. August 1996

- 4 Ca 2433/96 -

II. Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 13. Oktober 1997

- 5 Sa 523/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung wegen MfS-Tätigkeit

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 20 Abs. 1, Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 5 Ziff. 2; Postpersonalrechtsgesetz § 21 Abs. 1, § 22; BGB § 626; BetrVG § 102

Leitsatz:

Das Sonderkündigungsrecht des Abs. 5 EV steht den am 1. Januar 1995 in die Arbeitsverhältnisse der früheren Unternehmen der Deutschen Bundespost eingetretenen Aktiengesellschaften weiterhin zu (§ 22 Postpersonalrechtsgesetz).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 9/98

5 Sa 523/96 Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 1998

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp. ...

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Müller-Glöge und Prof. Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Knospe und Dr. Vesper für Recht erkannt:

- 2 -



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Oktober 1997 - 5 Sa 523/96 - aufgehoben.

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 außerordentlichen Kündigung, die die Beklagte auf Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 5 Ziff. 2 Einigungsvertrag (künftig: Abs. 5 Ziff. 2 EV) stützt.

Der im Jahre 1941 geborene Kläger war seit 1957 bei der Deutschen Post der ehemaligen DDR im Fernmeldedienst beschäftigt. Von November 1978 bis Herbst 1989 führte er auftragsgemäß Telefonschaltungen im Bereich der Telefonüberwachung und der akustischen Überwachung für den Staatssicherheitsdienst durch. Eine Verpflichtungserklärung liegt nicht vor. Der Kläger hat finanzielle Zuwendungen des MfS abgelehnt und eine Berichtstätigkeit weitgehend verweigert.

Am 3. Oktober 1990 wurde der Kläger von der Beklagten, der damaligen Deutschen Bundespost Telekom, übernommen und zuletzt als Gruppenleiter Service zu einem monatlichen Bruttoentgelt von ca. 3.500,00 DM beschäftigt. Seit dem 1. Januar 1995 ist die Beklagte eine Aktiengesellschaft.

Am 6. Februar 1996 vereinbarten die Parteien die Aufhebung des Arbeitsvertrags zum 30. Juni 1996 „aus betriebs-/rationalisierungsbedingten Gründen“. Die Beklagte verpflichtete sich, für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnis-



ses Überbrückungsgeld nach Maßgabe des Überbrückungsgeld-Tarifvertrages zu zahlen.

Am 28. Februar 1996 erhielt die Beklagte eine Auskunft der Gauck-Behörde über die Tätigkeit des Klägers für das MfS. Die Beklagte hörte den Kläger am 14. März 1996 hierzu an. Nachdem der am 20. März 1996 unterrichtete Betriebsrat am 22. März 1996 Einwände gegen die Kündigungsabsicht erhoben hatte, erklärte die Beklagte mit Schreiben vom 20. März 1996, dem Kläger zugegangen am 27. März 1996, die auf Abs. 5 Ziff. 2 EV gestützte außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Mit der am 12. April 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam. Es fehle an einem wichtigen Grund. Das Einrichten von Abhörschaltungen für das MfS habe zu seinem dienstlichen Aufgabenfeld bei der Deutschen Post gehört; jedenfalls habe er dies so verstanden und auch verstehen müssen. Im Hinblick auf die vereinbarte Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1996 sei der Beklagten die Weiterbeschäftigung auch nach Bekanntwerden der MfS-Tätigkeit nicht unzumutbar gewesen. Der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden.

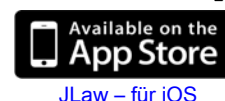
Der Kläger hat - soweit noch von Interesse - beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 20. März 1996 aufgelöst worden sei, sondern bis zu der vereinbarten Auflösung zum 30. Juni 1996 fortbestanden habe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger sei als informeller Mitarbeiter im Abhörbereich für das MfS tätig geworden. Ihm habe schon wegen des konspirativen Charakters seiner Treffen mit den



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



MfS-Führungsoffizieren, zum Teil in konspirativen Wohnungen, klar sein müssen, daß die technische Mitarbeit an der Telefonüberwachung des MfS gerade nicht zum Kreis seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber der Deutschen Post gehört habe. Wegen der Bedeutung des grundrechtlich geschützten Fernmeldegeheimnisses sei es unzumutbar, weiter an dem Arbeitsverhältnis zum Kläger festzuhalten. Unzumutbar sei ferner, aufgrund einer vertraglichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses dem Kläger bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Überbrückungsgeld zu zahlen. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung könne nicht auf Abs. 5 Ziff. 2 EV gestützt werden. Wegen der Privatisierung der Beklagten mit Wirkung ab 1. Januar 1995 habe bei Zugang der Kündigung am 27. März 1996 kein Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes mehr bestanden. Für das Arbeitsverhältnis der Privatwirtschaft gelte Abs. 5 Ziff. 2 EV nicht. Daran ändere auch § 22 Postpersonalrechtsgesetz nichts. Dieser Regelung komme nur die Bedeutung zu, daß Kündigungen der Rechtsvorgängerinnen der Postnachfolge-Aktiengesellschaften in ihrer Wirksamkeit nicht durch den Betriebsübergang berührt würden. Wenn Abs. 5 Ziff. 2



EV unberührt bleibe, so werde der Anwendungsbereich dieser Norm gerade nicht auf Arbeitsverhältnisse der Privatwirtschaft erweitert.

Die Kündigung sei auch nicht nach § 626 BGB gerechtfertigt. Zum einen habe die Beklagte nichts dafür vorgetragen, daß ihr im Rahmen der allgemeinen Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum vertraglich vereinbarten Endzeitpunkt unzumutbar gewesen sei. Zum anderen habe die Beklagte die insoweit geltende Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Ob die Kündigung darüber hinaus gem. § 102 BetrVG unwirksam sei, könne dahingestellt bleiben.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist Abs. 5 Ziff. 2 EV Prüfungsmaßstab für die Kündigung vom 20. März 1996.

1. Nach Art. 20 Abs. 1 EV gelten für die Rechtsverhältnisse der Angehörigen des öffentlichen Dienstes zum Zeitpunkt des Beitritts die in der Anlage I vereinbarten Übergangsregelungen (Senatsurteile vom 20. Januar 1994 - 8 AZR 502/93 - BAGE 75, 280, 282 = AP Nr. 11 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu II 1, 2 der Gründe, und - 8 AZR 274/93 - BAGE 75, 284, 289 = AP Nr. 10 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu B 2 der Gründe). Der Kläger war als Arbeitnehmer der Deutschen Post der ehemaligen DDR Angehöriger des öffentlichen Dienstes. Am 3. Oktober 1990 wurde er von der Deutschen Bundespost Telekom übernommen und weiterhin im öffentlichen Dienst beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis kam deshalb weiterhin auch Abs. 5 Ziff. 2 EV zur Anwendung.



2. Die Deutsche Bundespost Telekom wurde zum 1. Januar 1995 in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Der Senat hatte sich mit den Auswirkungen dieser Privatisierung bisher nur im Hinblick auf vor dem 1. Januar 1995 wirksam gewordene Kündigungen zu befassen. Er hat hierzu ausgeführt, die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft habe auf den Prüfungsmaßstab der Kündigung keinen Einfluß, sie lasse das Sonderkündigungsrecht nicht rückwirkend entfallen (Senatsurteile vom 18. Juli 1996 - 8 AZR 228/94 -, n.v., zu I der Gründe, und - 8 AZR 523/95 -, n.v., zu B I der Gründe; vom 11. September 1997 - 8 AZR 14/96 -, n.v., zu B I der Gründe).

3. Die Beklagte konnte auch noch nach dem 31. Dezember 1994 das Sonderkündigungsrecht des Abs. 5 Ziff. 2 EV in Anspruch nehmen.

a) Die Wirksamkeit der Kündigung beurteilt sich nach der Rechts- und Sachlage zum Zeitpunkt ihres Zugangs. Nach dem zutreffenden Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte gem. § 21 Abs. 1 Postpersonalrechtsgesetz am 1. Januar 1995 in die Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse der Deutschen Bundespost Telekom eingetreten. Wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausgeführt hat, gehörte das Arbeitsverhältnis der Parteien damit zum Kündigungszeitpunkt nicht mehr dem öffentlichen Dienst an, war vielmehr in ein Arbeitsverhältnis der Privatwirtschaft umgewandelt.

b) Die Regelung, welche gesetzlichen Bestimmungen auf ein solcherart umgewandeltes Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommen, obliegt dem Gesetzgeber.

aa) Der Gesetzgeber des Einigungsvertrages hat in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 die Arbeitsverhältnisse erfaßt, die am 2. Oktober 1990 zum öffentlichen Dienst der DDR gehörten und ab dem 3. Oktober 1990 im öffentli-



chen Dienst der Bundesrepublik Deutschland fortgesetzt wurden. Die Frage einer späteren Privatisierung der öffentlichen Verwaltung wurde hier nicht ausdrücklich behandelt. Freilich läßt sich nicht annehmen, daß schon nach den Bestimmungen des Einigungsvertrages die einmal erfaßten Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf ihre spätere Qualifizierung dauerhaft den genannten Sonderregelungen unterliegen sollten; denn Nr. 1 Abs. 1 - 7 EV betrifft die „Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst“. Damit wird nicht ausschließlich auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung abgestellt, wie die Absätze 2 und 4 zeigen; die dort behandelten Maßnahmen Überführung bzw. Kündigung beziehen sich gerade auf die öffentliche Verwaltung. Auch wenn diese in Abs. 5 EV nicht extra genannt wird, ist von einer einheitlichen Regelung auszugehen.

bb) Die arbeitsrechtlichen Folgen der Privatisierung bleiben damit dem Gesetzgeber der Privatisierung zur Regelung überlassen. Solche Regelungen sind aus verschiedenen Gründen geboten, weil gegen abrupte Übergänge Bedenken bestehen können. Es ist zu prüfen, ob die formale Änderung der Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses in jedem Falle mit einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsverhältnisses verbunden sein soll. Eine Ausweitung der Sondervorschriften des Einigungsvertrags findet damit in keinem Falle statt. Der Einigungsvertrag wird auch nicht materiell geändert.

c) Das Sonderkündigungsrecht des Abs. 5 Ziff. 2 EV blieb der Beklagten gem. § 22 Postpersonalrechtsgesetz erhalten.

aa) Diese Bestimmung lautet wie folgt:



„Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den bisherigen oder den neuen Arbeitgeber wegen des Übergangs des Betriebes oder eines Betriebsteils ist unzulässig; das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen, insbesondere aus den in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 5 des Einigungsvertrages vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885) genannten Gründen bleibt unberührt.“

bb) Schon der Gesetzeswortlaut spricht gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts: Nicht die Kündigung oder deren Wirksamkeit bleibt unberührt, sondern „das Recht zur Kündigung“. Es geht also um die Befugnis zu kündigen. Eine zeitliche Einschränkung wird dabei nicht gemacht. Die bisherige Rechtslage im Hinblick auf die Kündigungsbefugnis der Beklagten soll nicht angetastet werden, d.h. auch nach dem 31. Dezember 1994 bestehen bleiben. Damit bleibt es nicht nur bei der Wirksamkeit bisher ausgesprochener Kündigungen.

Der erste Halbsatz von § 22 Postpersonalrechtsgesetz, der mit dem zweiten Halbsatz eng zusammenhängt, nennt zudem ausdrücklich Kündigungen durch den bisherigen und durch den neuen Arbeitgeber. Damit liegt die Annahme nahe, daß insgesamt nicht nur Kündigungen bis zum 31. Dezember 1994 gemeint sind. Die Kündigungen nach Abs. 5 des Einigungsvertrages sind nach dem Zusammenhang des Gesetzes nur ein Teil der Kündigungen „aus anderen Gründen“, die damit - sowohl für den bisherigen wie für den neuen Arbeitgeber - zulässig sein sollen. Insofern kommt der Formulierung „bleibt unberührt“ im vorliegenden Zusammenhang nicht eine rein deklaratorische Bedeutung zu. Sie drückt aus, daß sich an dem Kündigungsrecht für die Beklagte gegenüber dem früheren Rechtszustand nichts ändern soll.



Diese Auslegung entspricht dem Sinn und Zweck des Gesetzes, wie er auch im Gesetzgebungsverfahren zum Ausdruck gekommen ist. Der Gesetzgeber hat den Kündigungsgrund nach Abs. 5 EV nachträglich in den Text eingefügt (vgl. BT-Drucks. 12/8060, S. 84). Es ist kaum anzunehmen, damit sollte nur ein Hinweis auf die bisher geltende Gesetzeslage oder deren bloße Bestätigung verbunden sein. So heißt es in der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 12/8060, S. 195):

„Mit dieser Regelung wird der Notwendigkeit Rechnung getragen, Kündigungen gegenüber Beschäftigten, die in weiterhin bis 1998 bestehenden Monopolbereichen der aus dem Sondervermögen der Deutschen Bundespost hervorgegangenen Aktiengesellschaften tätig sind und die Tatbestandsmerkmale aus dem Einigungsvertrag in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt II Nr. 1 Abs. 5 wegen früherer Tätigkeit für das ehemalige Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit erfüllen, auch noch so lange vornehmen zu können, wie die Monopole bei den Aktiengesellschaften bestehen. Hierdurch soll sichergestellt werden, daß das Vertrauen der Bevölkerung in die Dienstleistungen der Monopolbetriebe nicht gefährdet wird.“

cc) Da der Wille des Gesetzgebers in der Regelung hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, ist nicht maßgebend, ob etwa nur eine entsprechende Klarstellung beabsichtigt war. Unerheblich, weil im Gesetz nicht zum Ausdruck gekommen, ist ferner, daß sich der Gesetzgeber offenbar eine Übergangsregelung für die Zeitdauer des Fortbestands der Monopole vorgestellt hat. Insoweit mag er eine Änderung des Gesetzes vornehmen, wenn der Gesetzeszweck aus seiner Sicht erreicht ist. Bedenken unter dem Gesichtspunkt des Art. 3 Abs. 1 GG bestehen derzeit jedenfalls nicht.



III. Der Senat kann nicht selbst abschließend entscheiden.

1. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts reichen nicht aus, um mit dem Arbeitsgericht in Anwendung von Abs. 5 Ziff. 2 EV eine Wirksamkeit der Kündigung anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Inhalt und Bedeutung der beanstandeten Tätigkeit des Klägers keine näheren Feststellungen getroffen. Ohne entsprechende Feststellungen läßt sich nicht beurteilen, ob ein Festhalten am Arbeitsverhältnis für die Beklagte unzumutbar war. Die Abweisung der Klage setzt ferner die Klärung der zwischen den Parteien streitig gebliebenen und vom Landesarbeitsgericht nicht aufgeklärten Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG) und die Feststellung voraus, das Anhörungsverfahren sei ordnungsgemäß gewesen.

2. Auf Unwirksamkeit der Kündigung nach Abs. 5 Ziff. 2 EV kann ebenfalls nicht erkannt werden. Zwar spricht die zum Kündigungszeitpunkt kurze Dauer bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch im Rahmen von Abs. 5 Ziff. 2 EV für den Kläger. Sie relativiert eine etwaige Unzumutbarkeit des Festhaltens am konkreten Arbeitsverhältnis. Andererseits ist die Tätigkeit des Klägers für das MfS nicht geklärt. Die von der Beklagten vorgetragenen Tatsachen könnten durchaus auch unter Berücksichtigung des Aufhebungsvertrages geeignet sein, die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dies wird vom Landesarbeitsgericht nach entsprechenden Tatsachenfeststellungen zu würdigen sein. Dabei ist der besonderen Bedeutung des Fernmeldegeheimnisses (Art. 10 GG) Rechnung zu tragen (vgl. Senatsurteile vom 18. Juli 1996 - 8 AZR 228/94 - n.v., zu III 2 a der Gründe; vom 11. September 1997 - 8 AZR 14/96 - n.v., zu B II 3 a der Gründe). Auch die jahrelange Verpflichtung zur Zahlung von Überbrückungsgeld aufgrund des Aufhebungs-



vertrages, für die bei Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung keine Grundlage mehr bestünde, kann von Bedeutung sein.

Ascheid

Müller-Glöge

Mikosch

P. Knospe

Dr. E. Vesper



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)