

Leitsätze des Verfassers:

1. Die durch Gesetz verfügte Auflösung von Arbeitsverhältnissen stellt einen Eingriff in das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes dar, der erforderlich und zumutbar sein muß.
2. Das von Art. 38 EV angeordnete Auslaufen der Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter der Akademie der Wissenschaften der DDR ist angesichts der gegebenen Rahmenbedingungen grundsätzlich verfassungskonform. Zumutbar ist die Regelung allerdings nur, weil
 - die Stellen in neuen Einrichtungen mit vergleichbarer Funktion nur intern ausgeschrieben und Wissenschaftlerpositionen nur zu 10% mit westdeutschen und ausländischen Bewerbern besetzt werden;
 - bei abgelehnter Bewerbung eine Mindestfrist von einem Monat zum Monatsende zur Verfügung steht, die dem Betroffenen die Möglichkeit gibt, nach einem neuen Arbeitsplatz zu suchen;
 - Angehörigen sozial benachteiligter Gruppen wie Schwerbehinderten, älteren Arbeitnehmern und Alleinerziehenden „begründete Aussicht“ auf eine neue Stelle im öffentlichen Dienst geboten wird;
 - auch dem Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit durch Härtere Regelungen Rechnung getragen wurde.
3. Die Regelung des Art. 38 Abs. 3 Satz 1 EV ist insoweit verfassungswidrig, als sie auch solche Arbeitsverhältnisse erfaßt, die am 31. 12. 1991 nach Mutterschutzrecht nicht gekündigt werden durften.

BVerfG, Urt. v. 10. 3. 1992 - 1 BvR 454/91, ZIP 1992, 514 = NJW 1992, 1373

Kurzkomentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Der Einigungsvertrag enthält Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst und die Akademie der Wissenschaften der ehemaligen DDR, die eine grundsätzliche Neugestaltung auch von der personellen Seite her ermöglichen sollen. Bei „abgewickelten“ Einrichtungen lief das Arbeitsverhältnis der dort Beschäftigten nach 6 bzw. 9 Monaten automatisch aus; für die Akademie der Wissenschaften hatte der Einigungsvertrag selbst ein Ende aller Arbeitsverhältnisse zum 31. 12. 1991 dekretiert. Das in der Entwicklung des Arbeitsrechts zumindest ungewöhnliche Mittel der Beendigung von Arbeitsverträgen durch Gesetz wirft eine Reihe verfassungsrechtlicher Probleme auf.
2. Das BVerfG bestätigt sein „Warteschleifen“-Urteil (EWiR Art. 12 GG 2/91, 579 (Preis)). Die bei Eingriffen in Art. 12 GG erforderliche „Zumutbarkeit“ wurde nur bejaht, weil gleichzeitig die in Leitsatz 2 wiedergegebenen „Härteausgleichsmaßnahmen“ getroffen wurden. Neu war an der vorliegenden Entscheidung insbeson-

dere die Mindestbeendigungsfrist, die grundsätzliche Weiterverwendung in den Nachfolgeinstituten sowie die Heranziehung der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG. Verfassungswidrig war die Regelung nur insoweit, als der in Art. 6 Abs. 4 GG stillschweigend mitgarantierte Kündigungsschutz werdender Mütter nicht gewahrt war. Keine Probleme hatte das Gericht mit Art. 5 Abs. 3 GG bei der Bestimmung des Zumutbaren. Damit war die Bedeutung dieses Grundrechts allerdings erschöpft: Der einzelne Wissenschaftler ist nicht gegen die Auflösung der Einrichtung geschützt, in der er bisher arbeitet, diese selbst kann sich gleichfalls nicht auf Art. 5 Abs. 3 GG berufen, um ihre Auflösung abzuwehren. Interessant ist schließlich die Aussage, daß der gesetzlich verfügte Entzug von Arbeitsplätzen nicht an Art. 14 Abs. 1 GG zu messen ist.

3. Das Urteil hat die Situation der rund 24 000 Beschäftigten der Akademie der Wissenschaften der DDR geklärt. Seine eigentliche Bedeutung liegt in der – wenn auch vorsichtigen – Benennung der Voraussetzungen, die von Verfassungs wegen bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen zu beachten sind: Zumindest für den öffentlichen Dienst kann es keinen Unterschied machen, ob Arbeitsverhältnisse durch den Hoheitsträger Staat annulliert oder ob sie durch den Arbeitgeber Staat gekündigt werden. Eindeutig bejaht wurde das Recht des Arbeitgebers, auch solche organisatorischen Veränderungen vorzunehmen, die zu einem Verlust von Arbeitsplätzen führen. Gleichzeitig sind aber wohl auch bei Kündigungen die genannten Einschränkungen zu beachten: Die Mindestfrist von einem Monat zum Monatsende präjudiziert ein wenig den Gesetzgeber, der ja bis Mitte nächsten Jahres die Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte auf eine neue Grundlage stellen muß. Wichtig ist auch der schon in der Warteschleifenentscheidung betonte Gedanke, den Angehörigen von Problemgruppen bessere Wiedereinstellungschancen zu gewähren – wobei bemerkenswert ist, daß die Zugehörigkeit zu einer Problemgruppe ausschließlich vom Arbeitsmarkt her bestimmt wird. Denkbar wäre, diesen Gesichtspunkt gewissermaßen nach vorne zu verlagern und schon bei der sozialen Auswahl zu berücksichtigen; die Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, müßte dann beherrschendes oder gar ausschließliches Kriterium sein.

4. Auch wenn der Entscheidung im Grundsatz zuzustimmen ist, bleiben doch einige Einwände. Nicht ausreichend durchgeprüft ist die Frage, ob die angestrebten Veränderungen nicht auch mit Hilfe von ganz normalen Kündigungen hätten erreicht werden können. Das vom Gericht genannte Argument, in diesem Fall hätten alle Umstände des Einzelfalls geprüft werden müssen, trifft zwar zu, gilt aber letztlich auch dann, wenn man die schematische Lösung des Einigungsvertrags wählt und dann eine Menge von Korrekturen vornimmt, die recht nahe an eine Einzelfallprüfung heranreichen. Unbefriedigend ist weiter die Behandlung der Wissenschaftsfreiheit. Auf der einen Seite wird Art. 5 Abs. 3 GG auf alle wissenschaftlichen Angestellten der Akademie erstreckt, ohne daß danach differenziert würde, wie ihre Tätigkeit im einzelnen beschaffen war. Auf der anderen Seite verkümmert das Grundrecht zu einem Abwägungsgesichtspunkt bei der Zumutbarkeit. Dies führt dazu, daß nicht einmal laufende wissenschaftliche Vorhaben abgeschlossen werden können – ein Stück Forschungsfreiheit bleibt so auf der Strecke.