

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

7409 Dußlingen  
Geierweg 20  
Tel. (0 70 72) 77 70

11.1.1993

An das  
Bundesverfassungsgericht  
Schloßbezirk 3  
7500 Karlsruhe

Namens und in Vollmacht der

1. Wolfgang Däubler  
Gieselerstraße 20  
D-7409 Dußlingen
2. Dr. Ulrich Blümel  
Seibitzstraße 26/110  
D-7010 Leipzig
3. Dr. Gert-Joachim Dierckx  
Königsplatz 26  
D-7050 Leipzig
4. Hans-Joachim Pfeiffer  
Fischer-König-Straße 24  
D-7011 Stuttgart
5. Dr. Rüdiger Dierckx  
Karl-Marx-Straße 110  
D-7050 Leipzig
6. Hans-Joachim Pfeiffer  
Fischer-König-Straße 24  
D-7011 Stuttgart

34.

35.

36.

- Vollmachtserklärungen Anlage V 1 - V 36

wird hiermit

#### Verfassungsbeschwerde

erhoben.

Gerügt wird eine Verletzung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG, allein und in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip sowie mit Art. 5 Abs. 3 GG.

Rein vorsorglich wird auch eine Verletzung des Grundrechts aus Art. 2 Abs. 1 GG geltend gemacht.

Es wird beantragt, das Gesetz zur Verlängerung der Kündigungsfristen in der öffentlichen Verwaltung nach dem

Einigungsvertrag vom 20. August 1992 (BGBl. I, S. 1546) für  
nichtig zu erklären.

Im einzelnen wird dies wie folgt begründet.

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
A Sachverhalt	10
I. Die Sonderkündigungsgründe des öffentlichen Arbeitgebers nach dem Einigungsvertrag	10
II. Die Kündigung der Beschwerdeführer durch den öffentlichen Arbeitgeber	11
B Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerde	29
I. Betroffensein der Beschwerdeführer	29
II. Allgemeine Bedeutung der Verfassungsbeschwerde	30
1. Die "allgemeine Bedeutung" in der Rechtsprechung des Bundesverfassungs- gerichts	30
2. Anwendung auf den konkreten Fall	31
3. Bestätigung durch Aussagen im Gesetzgebungsverfahren	33
4. Die Parallele zur sog. Warteschleife	34
C Begründetheit der Verfassungsbeschwerde	38
I. Eingriff in das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG aufgrund unzulässiger Änderung des Einigungsvertrags	38

	Seite
1. Staatlich veranlaßte Kündigung als Grundrechtseingriff	38
2. Unzulässige Änderung des Einigungsvertrags	40
a) Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den Staatsverträgen über die Aufnahme eines Landes durch ein anderes	40
b) Übertragung auf den Prozeß der deutschen Einigung	44
c) Art. 45 Abs. 2 Einigungsvertrag als Gegenargument?	46
3. Verstoß gegen Selbstbindung des Gesetzgebers	49
II. Die Unverhältnismäßigkeit des Eingriffs in das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG	51
1. Eingriffskriterien nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	51
2. Personalreduzierung als überragend wichtiges Gemeinschaftsgut?	53
3. Die fehlende Erforderlichkeit	56
4. Unzumutbare Belastung für die Betroffenen	59

III. Bitte um frühzeitige Entscheidung

## A Sachverhalt

### I. Die Sonderkündigungsgründe des öffentlichen Arbeitgebers nach dem Einigungsvertrag

Kap. XIX Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 der Anlage I zum Einigungsvertrag enthält in Abs. 4 spezifische, über die allgemeinen Regeln hinausgehenden Kündigungsgründe. Im einzelnen ist dort bestimmt:

"(4) Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung ist auch zulässig, wenn

1. Der Arbeitnehmer wegen mangelnder fachlicher Qualifikation oder persönlicher Eignung den Anforderungen nicht entspricht oder
2. der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar ist oder
3. die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaues der Beschäftigungsstelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist."

Es folgen (hier zunächst nicht interessierende) Regeln über die Gewährung von Wartegeld und über die Kündigungsfristen. Der Schlußsatz des Abs. 4 lautet:

"Dieser Absatz tritt nach Ablauf von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden des Beitritts außer Kraft."

Aufgrund einer Initiative des Freistaates Sachsen wurde durch das Gesetz zur Verlängerung der Kündigungsfristen in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag vom 20. August 1992 die zuletzt genannte Regelung geändert. Sie lautet nunmehr:

"Dieser Absatz tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1993 außer Kraft."

## II. Die Kündigung der Beschwerdeführer durch den öffentlichen Arbeitgeber

Sämtliche Beschwerdeführer (im folgenden: Bf.) sind aufgrund des genannten Gesetzes zur Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten nach dem Einigungsvertrag gekündigt worden. Sie haben dagegen jeweils Klage vor den zuständigen Gerichten erhoben; eine Entscheidung ist bislang in keinem Fall ergangen. Im Verfahren der Beschwerdeführerin Nr. 25 hat das Arbeitsgericht Erfurt auf übereinstimmenden Antrag der Parteien durch Beschluß vom 7.12.1992 das Ruhen des Verfahrens angeordnet, bis das Bundesverfassungsgericht über die Verfassungsmäßigkeit der Verlängerung der Sonderkündigungsrechte entschieden hat.

Anlage P1

Ein einzelnen liegen der Verfassungsbeschwerde folgende Sachverhalte zugrunde.

Die Bf. zu 1 (Yvonne Bruse) ist seit längerer Zeit als Lehrerin an der 11. Realschule in Neubrandenburg tätig. Durch Schreiben des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch das Schulamt Neubrandenburg Stadt, vom 4.11.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 30.11.1992 gekündigt. Die Kündigung wurde ausdrücklich auf Kap. XIX Sachgebiet A Abschn. III Ziff. 1 Abs. 4 Nr. 2 (im folgenden: Nr. 2) gestützt; der mangelnde Bedarf ergebe sich dadurch, daß nicht mehr alle Lehrkräfte mit den Fächern Russisch und Deutsch benötigt würden.

Die Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben Anlage S 1. Eine Kopie der Kündigungsschutzklage wird nachgereicht.

Die Bf. zu 2 (Dr. Helga Dieling) war seit 1957 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Leipzig beschäftigt. Mit Schreiben des Rektors vom 27.10.1992 wurde sie wegen mangelnden Bedarfs unter ausdrücklicher Berufung auf "Nr. 2 bzw. 3" der hier interessierenden Passage des Einigungsvertrags zum 31.3.1993 gekündigt. Sie hat dagegen mit Schriftsatz vom 16.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben und Klage in Anlage S 2

Die Bf. zu 3 (Dr. Birgit Dombek) war als wissenschaftliche Assistentin an der Universität Leipzig beschäftigt. Durch Schreiben des Rektors vom 25.9.1992 (zugegangen am 30.10.1992) wurde ihre Arbeitsverhältnis unter ausdrücklicher Berufung auf "Nr. 2 bzw. Nr. 3" wegen mangelnden Bedarfs gekündigt. Am 17.11. hat sie dagegen Kündigungsschutzklage eingereicht und u.a. auch die Verfassungswidrigkeit der Verlängerung der Sonderkündigungsrechte des öffentlichen Arbeitgebers geltend gemacht.

Kündigungsschreiben und Klagschrift Anlage S 3

Die Bf. zu 4 (Hannelore Friebel) ist als Lehrerin an der 8. Grundschule in Suhl beschäftigt. Mit Schreiben des Staatlichen Schulamts Suhl-Stadt vom 10.11.1992 wurde sie unter Berufung auf Nr. 2 der streitgegenständlichen Regelung zum 31.3.1993 gekündigt. Einen Änderungsvertrag, wonach sie ab 1.4.1993 als Erzieherin in der 12. Grundschule Suhl tätig sein soll (unter gleichzeitiger Abgruppierung von Vergütungsgruppe IVb in Vergütungsgruppe VIb BAT-Ost) nahm sie unter Vorbehalt an. Durch Schriftsatz vom 18.11.1992 hat sie Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben, Änderungsvertrag, Annahme unter Vorbehalt und Klage als Anlage S 4

Die Bf. zu 5 (Dr. Monika Gerber) war als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Pädagogischen Hochschule Leipzig

beschäftigt. Wie sich aus dem Kündigungsschreiben vom 28.9.1992 ergibt, wurde die Pädagogische Hochschule Leipzig durch § 9 des Sächsischen Hochschulstrukturgesetzes vom 10. April 1992 mit Ablauf des 30. September 1992 aufgelöst; die Universität Leipzig wurde mit der Durchführung der Auflösung beauftragt. Die Kündigung wurde unter Berufung auf "Nr. 2 bzw. Nr. 3" zum 31.12.1992 ausgesprochen.

Die Bf. hat am 8.12.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben, Änderung des Arbeitsvertrags und Klageschrift als Anlage S 5

Der Bf. zu 6 (Rolf Goldacker) ist als Berufsschullehrer im Bereich des Oberschulamts Chemnitz tätig. Mit Schreiben des Präsidenten des Oberschulamts vom 26.10.1992 wurde sein Arbeitsverhältnis unter Berufung auf Kap. XIX Sachgebiet A Abschn. III Ziff. 1 Abs. 4 Nr. 1 wegen mangelnder persönlicher Eignung zum 31.3.1993 gekündigt. Er hat dagegen am 11. November 1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben, Argumentation des Bf. und Klage als Anlage S 6

Die Bf. zu 7 (Margot Hackel) ist seit 1965 als wissenschaftliche Assistentin und Lehrerin im Hochschuldienst an der Pädagogischen Hochschule Leipzig beschäftigt. Mit Schreiben des Rektors der Universität Leipzig vom 17.11.1992

wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.3.1993 gekündigt. Die Begründung ist mit der im Fall der Bf. zu 5 identisch; der Arbeitgeber verwandte dasselbe Formularschreiben.

Kündigungsschreiben als Anlage S 7. Eine Kopie der Klagschrift wird nachgereicht.

Die Bf. zu 8 (Nora Haubeiß) ist seit 1981 als Lehrerin im Bereich des Landes Thüringen beschäftigt. Mit Schreiben des Staatlichen Schulamts Erfurt-Land vom 12.11.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Das Schreiben stützt sich auf mangelnden Bedarf und verweist auf die Vorschrift der Nr. 2. Die Bf. hat mit Schriftsatz vom 1.12.1992 Kündigungsschutzklage erhoben und dabei auch die Verfassungswidrigkeit der Verlängerung der Sonderkündigungsrechte des öffentlichen Arbeitgebers gerügt.

Kündigungsschreiben und Klageschrift als Anlage S 8.

Der Bf. zu 9 (Werner Heinrich) war zunächst am Institut für Lehrerbildung in Staßfurt, ab 1. September 1990 am Institut für Lehrerbildung der Pädagogischen Hochschule Magdeburg tätig. Mit Schreiben des amtierenden Rektors der Pädagogischen Hochschule Magdeburg vom 30.10.1992 wurde er zunächst zum 30. November 1992 gekündigt; im Nachgang dazu wurde mit Schreiben vom 2. November 1992 festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis erst am 31. Dezember 1992 ende. Die Kündigung stützt sich auf mangelnde

persönliche Eignung im Sinne der Nr. 1 der hier zur Erörterung stehenden Kündigungsvorschriften.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und persönliche Stellungnahme sind als Anlage S 9 beigefügt. Eine Kopie der Klagschrift wird nachgereicht.

Die Bf. zu 10 (Trix Herwig) ist seit 1987 als Lehrerin für Mathematik und Physik an einer Schule in Erfurt tätig. Mit Schreiben vom 27.10.1992 kündigte das Staatliche Schulamt Erfurt-Stadt das Arbeitsverhältnis mangels Bedarfs zum 15.11.1992 und berief sich dabei ausdrücklich auf Nr. 2 der streitgegenständlichen Bestimmung des Einigungsvertrags. Gleichzeitig wurde der Bf. ein Änderungsvertrag angeboten, wonach sie statt 26 nur noch wöchentlich 12 Pflichtstunden zu leisten gehabt hätte. Sie hat gegen die Kündigung am 3.11.1992 Klage beim Kreisgericht Erfurt erhoben.

Das Kündigungsschreiben, ein Exemplar des angebotenen Änderungsvertrags und die Klagschrift sind als Anlage S 10 beigefügt.

Der Bf. zu 11 (Prof. Walter John) ist als Professor für Theoretische Physik an der Technischen Universität Dresden tätig. Seine fachliche Evaluierung war positiv. Mit Schreiben vom 27.10.1992 wurde sein Arbeitsverhältnis durch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst zum 31.3.1993 gekündigt. Das Schreiben stützt sich ausschließlich auf Nr. 1 (fehlende persönliche Eignung) der

Sonderkündigungsvorschriften. Der Bf. hat mit Schriftsatz vom 8.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben und Klagschrift sind als Anlage S 11 beigefügt.

Die Bf. zu 12 (Simone Keil) ist seit August 1988 als Lehrerin in einer Erfurter Schule tätig. Mit Schreiben des Staatlichen Schulamts Erfurt-Stadt vom 7.10.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 8.11.1992 wegen mangelnden Bedarfs gekündigt. Das Schreiben beruft sich ausdrücklich auf Nr. 2 der Sonderkündigungsgründe nach dem Einigungsvertrag. Die Bf. hat unter dem 14.10.1992 Kündigungsschutzklage beim Kreisgericht Erfurt eingereicht.

Das Kündigungsschreiben, der Arbeitsvertrag sowie die Klagschrift sind als Anlage S 12 beigefügt.

Die Bf. zu 13 (Steffi Kersandt) ist seit März 1987 beim Landkreis Anklam als Reinigungskraft und Hilfe bei der Essensausgabe beschäftigt. Die am 29.10.1992 zugegangene Kündigung zum 31.12.1992 stützt sich auf Umstrukturierungen im Sinne von Nr. 2 und 3 der Sonderkündigungsrechte. Die Bf. hat am 10.11.1992 Kündigungsschutzklage beim Kreisgericht Ückermünde erhoben.

Die Klagschrift wird als Anlage S 13 beigefügt. Das Kündigungsschreiben wird nachgereicht.

Die Bf. zu 14 (Ruth Kleinke) war seit August 1975 als Fachlehrerin für Musik am Institut für Lehrerbildung in Leipzig beschäftigt. Ab 1.1.1991 ruhte ihr Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf die sog. Warteschleife, obwohl sie mit Wirkung vom 1. September 1990 im Wege des Überleitungsvertrags durch die Pädagogische Hochschule Leipzig übernommen worden war. Für die Zeit vom 1.1.1991 bis zum 31.3.1991 und für die Zeit vom 1.4.1991 bis zum 31.8.1991 erhielt sie jeweils befristete Verträge für eine Tätigkeit in der Lehre und als Fachgruppenleiterin Musik. Ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag erfaßte den Zeitraum vom 1.9.1991 bis 30.9.1992. Die folgende befristete Beschäftigung wurde durch das Kündigungsschreiben der Universität Leipzig vom 17.11.1992 vorzeitig beendet; unter Berufung auf "Nr. 2 bzw. Nr. 3" der fraglichen Regelungen des Einigungsvertrags wurde das Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Die Begründung verweist auf die Auflösung der Pädagogischen Hochschule Leipzig. Es wurde das gleiche Formularschreiben wie bei den Beschwerdeführerinnen zu 5 und zu 7 verwandt. Die Bf. hat mit Schriftsatz vom 25.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Das Kündigungsschreiben, die verschiedenen Arbeitsverträge sowie die Klagschrift sind als Anlage S 14 beigelegt.

Der Bf. zu 15 (Dr. Helmut Köcher) ist seit August 1971 als Lehrer im Hochschuldienst bei der Technischen Universität Dresden tätig. Mit Schreiben vom 21.10.1992 kündigte der Rektor in Vollmacht des Sächsischen Staatsministeriums für

Wissenschaft und Kunst sein Arbeitsverhältnis zum 31.3.1993. Ohne daß nähere Umstände genannt werden, wird als Kündigungsgrund lediglich mangelnder Bedarf im Hinblick auf "Nr. 2 bzw. 3" der Sonderkündigungsgründe nach dem Einigungsvertrag geltend gemacht. Ausdrücklich wird in dem Kündigungsschreiben betont, daß die Kündigung nicht in Zusammenhang mit einer negativen Empfehlung einer Personal- oder Fachkommission stehe. Außerdem wird eine Prüfung in Aussicht gestellt, bei der Besetzung freier Stellen eine bevorzugte Berücksichtigung in Erwägung zu ziehen. Auch soll dem Beschwerdeführer in einer Übergangszeit die Nutzung von Hochschuleinrichtungen ermöglicht werden. Der Bf. hat am 12.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Kündigungsschutzklage sind als Anlage S 15 beigelegt.

Der Bf. zu 16 (Klaus Kunadt) war seit 1979 als Lehrer im Hochschuldienst tätig. Mit Wirkung vom 1.7.1991 schloß er einen Änderungsvertrag mit der Pädagogischen Hochschule Leipzig. Die Evaluierung seiner wissenschaftlichen Tätigkeit erbrachte ein positives Resultat. Mit Schreiben vom 28.9.1992 wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31.12.1992 gekündigt. Die Begründung (Auflösung der Pädagogischen Hochschule) ist dieselbe wie bei den Beschwerdeführern zu 5, 7 und 14.

Die Unterlagen sind als Anlage S 16 beigelegt.

Die Bf. zu 17 (Andrea Lehmann) ist am Sportgymnasium in Neubrandenburg als Lehrerin für Russisch und Geographie tätig. Mit Schreiben des Schulamts Neubrandenburg-Stadt vom 4.11.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis "mangels Bedarfs" unter Bezugnahme auf Nr. 2 der Sonderkündigungsgründe gekündigt. Gleichzeitig wurde ihr eine befristete Halbtagsbeschäftigung mit einem Deputat von 14 Wochenstunden angeboten.

Das Kündigungsschreiben ist als Anlage S 17 beigelegt. Die Klagschrift wird nachgereicht.

Der Bf. zu 18 (Manfred Liebtrau) ist seit 1966 als Oberstufenlehrer in Hildburghausen tätig. Mit Schreiben des Staatlichen Schulamts Hildburghausen vom 30.10.1992 wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31.3.1993 gekündigt. Als Grund wird "mangelnder Bedarf" angeführt; als Rechtsgrundlage ist ausschließlich die Nr. 2 der hier zur Erörterung stehenden Sonderkündigungsrechte genannt. Der Bf. hat mit Schriftsatz vom 5.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Klagschrift sind als Anlage S 18 beigelegt.

Der Bf. zu 19 (Rainer Lochmann) war seit Februar 1986 als Hochschuldozent für Experimentalphysik an der Technischen Hochschule "Carl Schorlemmer" in Leuna-Merseburg tätig. Mit Schreiben vom 23. November 1992 kündigte der Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Sachsen-Anhalt dem Bf.

unter Bezugnahme auf Nr. 1 der fraglichen Regelung des Einigungsvertrags. Die mangelnde persönliche Eignung soll sich aus dem Verhalten des Bf. in der Vergangenheit ergeben. Der Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Das Kündigungsschreiben sowie die Berufungsurkunde zum Hochschuldozenten sind als Anlage S 19 beigefügt. Eine Kopie der Kündigungsschutzklage wird nachgereicht.

Die Bf. zu 20 (Dr. Ursula Müller) ist als Dozentin für Phonetik in Leipzig tätig. Durch Schreiben vom 16. November 1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Als Grund ist "mangelnder Bedarf" gem. "Nr. 2 bzw. 3" der einschlägigen Teile des Einigungsvertrags genannt. Nähere Ausführungen werden nicht gemacht. Die Bf. hat gegen die Kündigung am 15.12.1992 Klage eingereicht.

Kündigungsschreiben und Klagschrift sind als Anlage S 20 beigefügt.

Der Bf. zu 21 (Dr. Klaus-Eberhard Pabst) ist seit 1.10.1977 als Oberassistent an der Sektion Orient- und Altertumswissenschaften der Universität Halle-Wittenberg tätig. Mit Schreiben vom 19.11.1992 wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Der öffentliche Arbeitgeber macht mangelnde persönliche Eignung im Sinne von Nr. 1 der Sonderkündigungsrechte geltend. Zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen hat der Bf. eingehend Stellung genommen. Er hat auch Kündigungsschutzklage erhoben.

Das Kündigungsschreiben, der Arbeitsvertrag sowie die Stellungnahmen sind beigelegt. Die Klagschrift wird nachgereicht.

Die Bf. zu 22 (Doris Perk) ist seit längerer Zeit als Lehrerin im Hochschuldienst bei der Pädagogischen Hochschule Leipzig beschäftigt. Mit Schreiben vom 20.11.1992 wurde ihr zum 31.3.1993 gekündigt. Die Begründung entspricht der in den anderen Fällen verwandten (oben Bf. 5, 7 und 14).

Die Unterlagen einschließlich der am 8.12.1992 eingereichten Kündigungsschutzklage sind als Anlage S 22 beigelegt.

Die Bf. zu 23 (Jane Peterß) war als Angestellte in der Kindertagesstätte der Gemeinde Matgendorf beschäftigt. Mit Schreiben vom 9.12.1992 kündigte der Amtsvorsteher ihr Arbeitsverhältnis zum 31.12.1992 "wegen Strukturveränderungen und damit verbundenem Personalabbau"... "auf der Grundlage des Einigungsvertrages". Die Bf. hat gegen die Kündigung am 14.12.1992 Klage erhoben.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Klagschrift sind als Anlage S 23 beigelegt.

Die Bf. zu 24 (Kerstin Plato) war seit 1985 als Erzieherin zunächst beim Rat der Stadt Suhl, Abt. Volksbildung, dann beim Land Thüringen beschäftigt. Mit Schreiben vom 11.11.1992 wurde

ihr Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Das Kündigungsschreiben verweist auf "mangelnden Bedarf" und stützt sich ausschließlich auf den Kündigungsgrund nach Nr. 2 der streitgegenständlichen Regelung. Die Bf. hat am 16.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Die Unterlagen sind als Anlage S 24 beigelegt. In der Klageschrift wurde ausdrücklich auch der hier geltend gemachte Verfassungsverstoß gerügt.

Die Bf. zu 25 (Natalia Pohl) ist seit 1967 im Schuldienst tätig. Mit Schreiben vom 5.10.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.12.1992 gekündigt. Das Schreiben stützt sich auf "mangelnden Bedarf" sowie auf die Vorschrift der Nr. 2 der Sonderkündigungsgründe. Die Bf. hat gegen die Kündigung Klage erhoben.

Kündigungsschreiben, Einspruchsschrift der Bf. und Klage sind als Anlage S 25 beigelegt. Zu beachten ist, daß das arbeitsgerichtliche Verfahren zum Ruhen gebracht wurde, um eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts abzuwarten.

Die Bf. zu 26 (Heike Rammin) war als Reinigungskraft und Hilfe der Essensausgabe beim Landkreis Anklam beschäftigt. Ihr wurde mit Schreiben vom 19.10.1992, zugegangen am 29.10.1992 wegen mangelnden Bedarfs gekündigt. Die Bf. hat am 10.11.1992 Kündigungsschutzklage erhoben.

Diese ist in Kopie beigelegt. Der Fall entspricht im übrigen voll dem der Bf. Nr. 13 (Kersandt). Das Kündigungsschreiben wird nachgereicht.

Der Bf. zu 27 (Dr. Volkmar Richter) war als Literaturwissenschaftler an der Pädagogischen Hochschule Magdeburg tätig. Mit Schreiben des amtierenden Rektors vom 19.10.1992 wurde er zum 30.11.1992 gekündigt. Das Schreiben stützt sich ausschließlich auf mangelnde persönliche Eignung, die aus dem in der Vergangenheit liegenden Verhalten abgeleitet wird. Als Rechtsgrundlage wird Nr. 1 der Sonderkündigungsgründe herangezogen. Der Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben und Stellungnahmen des Bf. sind als Anlage S 27 beigelegt. Eine Kopie der Klagschrift wird nachgereicht.

Der Bf. zu 28 (Prof. Dr. Bernd Rüdiger) ist seit 1986 als Ordentlicher Professor mit dem Arbeitsschwerpunkt Quellenkunde/historische Hilfswissenschaften an der Universität Leipzig beschäftigt. Mit Schreiben des Rektors vom 12. November 1992 wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31.3.1993 gekündigt. Das Schreiben stützt sich ausschließlich auf "mangelnden Bedarf" und nennt als Rechtsgrundlagen die "Nr. 2 bzw. Nr. 3" der Sonderkündigungsrechte des öffentlichen Arbeitgebers nach dem Einigungsvertrag. Der Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben und Klage sind als Anlage S 28 beigelegt.

Die Bf. zu 29 (Dr. Ilse Schossig) war an der Pädagogischen Hochschule Magdeburg als Lehrkraft am Institut für Lehrerbildung tätig. Durch Schreiben des amtierenden Rektors vom 30.10.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 30.11.1992 gekündigt; durch Schreiben vom 2.11.1992 wurde der Kündigungstermin auf 31.12.1992 festgesetzt. Die Kündigung stützt sich ausschließlich auf Nr. 1 der Sonderkündigungsrechte nach dem Einigungsvertrag. Die Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Das Kündigungsschreiben ist als Anlage S 29 beigelegt;  
eine Kopie der Kündigungsschutzklage wird nachgereicht.

Die Bf. zu 30 (Dr. Petra Staude) ist als wissenschaftliche Angestellte an der Pädagogischen Hochschule Leipzig beschäftigt. Mit Schreiben des Rektors der Universität Leipzig wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Die Begründung ("Nr. 2 bzw. Nr. 3") ist mit der identisch, die gegenüber den Beschwerdeführern zu 5, 7, 14 und 22 gegeben wurde. Die Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Klagschrift sind  
als Anlage S 30 beigelegt.

Der Bf. zu 31 (Dr. Uwe-Jens Steinau) war als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Hochschule Leuna-Merseburg beschäftigt. Durch Schreiben des Rektors wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31.3.1993 gekündigt. Die Kündigung stützt

sich ausschließlich auf Nr. 1 der Sonderkündigungsgründe des Einigungsvertrags.

Kündigungsschreiben und Stellungnahme des Bf. sind als Anlage S 31 beigelegt. Die Kündigungsschutzklage wird nachgereicht.

Der Bf. zu 32 (Dr. Gerd Waldeck) ist an der Pädagogischen Hochschule Leipzig als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Durch Schreiben des Rektors der Universität Leipzig vom 25.9.1992 wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31.3.1993 gekündigt. Die Begründung ("Nr. 2 bzw. Nr. 3") ist mit der bei den Beschwerdeführern zu 5, 7, 14, 22 und 30 identisch.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Klagschrift sind als Anlage S 32 beigelegt.

Die Bf. zu 33 (Dr. Christine Wallborn) ist seit 1972 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Romanistik der Universität Halle-Wittenberg beschäftigt. Durch Schreiben des Kanzlers vom 19.11.1992, zugegangen am 27.11.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Das Schreiben stützt sich ausschließlich auf den Kündigungsgrund nach Nr. 1 (mangelnde persönliche Eignung), der durch das Verhalten in der Vergangenheit als gegeben angesehen wird. Die Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Kündigungsschreiben und Arbeitsvertrag sind beigelegt; die Kündigungsschutzklage wird nachgereicht.

Die Bf. zu 34 (Elvira Weiß) war als Lehrerin im Hochschuldienst an der Pädagogischen Hochschule Leipzig beschäftigt. Durch Schreiben des Rektors der Universität Leipzig vom 20.11.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 31.1.1993 gekündigt. Die Begründung ("Nr. 2 bzw. Nr. 3") ist mit der in den Fällen der Bf. 5, 7, 14, 22, 30 und 32 identisch.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Kündigungsschutzklage sind als Anlage S 34 beigelegt.

Der Bf. zu 35 (Dr. Bernd Werner) war als Oberassistent an der Pädagogischen Hochschule Leipzig tätig. Durch Schreiben des Rektors der Universität Leipzig, zugegangen am 12.10.1992, wurde das Arbeitsverhältnis zum 31.10.1992 gekündigt. Die Begründung ist mit der in den Fällen der Bf. zu 5, 7, 14, 23, 30, 32 und 34 identisch.

Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag und Kündigungsschutzklage sind als Anlage S 35 beigelegt.

Die Bf. zu 36 (Andrea Windisch) ist als Lehrerin für Russisch und Deutsch an einer Schule in Neubrandenburg beschäftigt. Durch Schreiben des Schulamts Neubrandenburg-Stadt vom 4.11.1992 wurde ihr Arbeitsverhältnis zum 30.11.1992 gekündigt. Die Kündigung stützt sich ausschließlich auf Nr. 2 der Sonderkündigungsrechte (mangelnder Bedarf). Die Bf. hat Kündigungsschutzklage erhoben.

Das Kündigungsschreiben sowie die Stellungnahme des  
Bezirkspersonalrats sind als Anlage S 36 beigefügt. Eine  
Kopie der Kündigungsschutzklage wird nachgereicht.

## B Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerde

### I. Betroffensein der Bf.

Die Beschwerdeführer sind durch das "Gesetz zur Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag" (im folgenden: Verlängerungsgesetz) vom 20. August 1992 (BGBl. I, S. 1546) selbst, gegenwärtig und unmittelbar in ihren Grundrechten betroffen.

So die Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine Verfassungsbeschwerde aufgrund ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts; vgl. BVerfGE 65, 1, 36.

Dabei kann dahinstehen, ob bereits das Verlängerungsgesetz als solches einen Eingriff in das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG darstellt, da es die Arbeitsplatzsicherheit im Prinzip aller öffentlichen Bediensteten in den neuen Bundesländern verringert. Im Falle der Beschwerdeführer ist jedenfalls das Betroffensein außer Zweifel, da sie auf der Grundlage des Verlängerungsgesetzes und unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die Sonderregeln des Einigungsvertrags gekündigt wurden. Der spätestens mit dem 31.3.1993 eintretende Arbeitsplatzverlust stellt einen sehr weitreichenden Eingriff in die grundrechtlich geschützte Sphäre der Beschwerdeführer dar.

## II. Allgemeine Bedeutung der Verfassungsbeschwerde

Die Beschwerdeführer haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die ihnen gegenüber ausgesprochenen Kündigungen gerichtlich überprüfen zu lassen. Eine Entscheidung der zuständigen Arbeitsgerichte liegt bislang nicht vor. Geht man davon aus, daß nicht schon das Gesetz als solches, sondern erst die auf seiner Grundlage ausgesprochenen Kündigungen einen Grundrechtseingriff darstellen, ist somit der Rechtsweg nicht erschöpft.

Die Verfassungsbeschwerde ist gleichwohl zulässig, weil sie von allgemeiner Bedeutung im Sinne des § 90 Abs. 2 Satz 2 BVerfGG ist.

### 1. Die "allgemeine Bedeutung" in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist eine Verfassungsbeschwerde dann von "allgemeiner Bedeutung", wenn die in Frage gestellte Norm grundsätzliche verfassungsrechtliche Probleme aufwirft und die zu erwartende Entscheidung über den Einzelfall hinaus Klarheit über die Rechtslage in einer Vielzahl gleichgelagerter Fälle schafft.

BVerfGE 19, 268, 273; weitere Nachweise bei Kley-Rühmann, in: Umbach-Clemens (Hrsg.),

Bundesverfassungsgerichtsgesetz. Mitarbeiterkommentar und Handbuch, Heidelberg 1992, § 90 Rn. 106.

Eine "Vielzahl gleichgelagerter Fälle" liegt nicht vor, wenn die Verfassungsbeschwerde nur eng begrenzte, örtliche Bedeutung hat.

BVerfGE 3, 39, 40; 11, 329, 330

Liegt allgemeine Bedeutung in diesem Sinne vor, so ist mit Rücksicht auf die Subsidiarität der Verfassungsbeschwerde die Zulässigkeit gleichwohl zu verneinen, wenn zuvor tatsächliche oder einfach-rechtliche Fragen geklärt werden müssen, die in die Kompetenz der Fachgerichte fallen.

So BVerfG DVBl. 1992, 1218 (1219 li. Spalte).

## 2. Anwendung auf den konkreten Fall

Im vorliegenden Rechtsstreit stehen grundsätzliche verfassungsrechtliche Fragen zur Entscheidung. Zu klären ist einmal, ob und ggf. in welchem Umfang Bestimmungen des Einigungsvertrages durch einfaches Bundesgesetz abgeändert werden können. Zum zweiten stellt sich das Problem der Schutzwirkung des Art. 12 Abs. 1 GG in der Konstellation, daß - anders als bei der sog. Warteschleife - Arbeitsverhältnisse nicht von Gesetzes wegen aufgelöst, sondern zur Disposition des öffentlichen Arbeitgebers gestellt werden.

Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über das Verlängerungsgesetz würde weiter für eine große Zahl von Fällen Rechtssicherheit schaffen. Eine exakte Aussage dazu, wieviele Arbeitnehmer seit dem Wirksamwerden des Verlängerungsgesetzes am 3.10.1992 gekündigt wurden, ist den Beschwerdeführern nicht möglich. Erst recht läßt sich keine Prognose stellen, in welchem Umfang im Laufe des Jahres 1993 von den verlängerten Kündigungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden wird. Die 36 Beschwerdeführer stammen aus dem Bereich von Schulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen; sie haben ausnahmslos Rechtsschutz durch die Gewerkschaft GEW erhalten. Man kann davon ausgehen, daß von Kündigungen auch zahlreiche Nichtmitglieder der Gewerkschaft betroffen sind. Auch ist es eher die Ausnahme als die Regel, daß sich gekündigte Arbeitnehmer mit Hilfe einer Kündigungsschutzklage zur Wehr setzen.

Nach der empirischen Untersuchung der sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut in Hamburg ergab die Auswertung der Gerichtsstatistiken im Zusammenhang mit den hochgerechneten Kündigungshäufigkeiten, daß nur auf jede 13. arbeitgeberseitige Kündigung eine Klage erfolgt. Siehe Falke-Höland u.a., Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. I, hrsgg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981, S. 367.

In anderen Teilen des öffentlichen Dienstes sind gleichfalls in erheblichem Umfang Kündigungen ausgesprochen worden. Letztlich kann es aber keine Rolle spielen, ob bis Ende 1993 5.000, 10.000, 15.000 oder mehr Arbeitnehmer betroffen sein werden; die "Breitenwirkung" der angegriffenen Regelung steht außer Zweifel.

### 3. Bestätigung durch Aussagen im Gesetzgebungsverfahren

Zusätzlich wird dies durch die Intentionen unterstrichen, die von den Initiatoren des Verlängerungsgesetzes verfolgt wurden: Es soll um einen Personalabbau großen Umfangs gehen, der bei Auslaufen der Kündigungsgründe am 3.10.1992 überstürzt und "ungeordnet" erfolgt wäre.

So heißt es in einem Schreiben des Ministerpräsidenten von Nordrhein-Westfalen, Johannes Rau, an den Vorsitzenden der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft vom 17. Juli 1992 auf S. 3: "Für mich selbst war ein weiterer Gesichtspunkt von besonderer Bedeutung. Herr Staatsminister Dr. Milbradt hat in der Bundesratsdebatte vom 5. Juni 1992 als Alternative zu der beabsichtigten Verlängerung ausdrücklich eine ungeordnete und im großen Umfang erfolgende Kündigungswelle genannt. Das wollte ich verhindern." (Das Schreiben ist als Anlage R 1 beigelegt).

Vor einer Entscheidung über die Verfassungsbeschwerde ist auch keine Tatsachenaufklärung notwendig. Die im Sachverhalt dargestellten Kündigungen sind schriftlich belegt und werden in ihrer Existenz von niemandem bestritten. Sie sind auch

ausnahmslos auf den Einigungsvertrag und deshalb auch auf das Verlängerungsgesetz gestützt. Aussagen dazu, wie die Bestimmungen des Einigungsvertrages im einzelnen zu interpretieren sind und ob ihre Handhabung im konkreten Fall korrekt war, werden mit der Verfassungsbeschwerde nicht erstrebt. Vielmehr geht es allein darum, den Kündigungen dadurch die Grundlage zu entziehen, daß die Verfassungswidrigkeit des Verlängerungsgesetzes festgestellt wird. Ob im einen oder anderen Fall auch nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen eine Kündigung möglich gewesen wäre und ob der Arbeitgeber eine solche zweite Rechtsgrundlage im anhängigen Verfahren nachschieben kann, werden die zuständigen Arbeitsgerichte zu entscheiden haben. Auch wenn sie eine "Auswechslung" der Rechtsgrundlage generell zulassen würden, müßte jedenfalls bei allen Bedarfskündigungen zugunsten der Kläger entschieden werden, da in keinem einzigen Fall die von § 1 Abs. 3 KSchG vorgeschriebene soziale Auswahl erfolgt ist.

Dies entspricht der neuesten Rechtsprechung des BAG zu den Sonderkündigungsrechten nach dem Einigungsvertrag. In BAG DB 1992, 2094 heißt es ausdrücklich: "Abs. 4 Einigungsvertrag ersetzt in seinem Regelungsbereich § 1 KSchG" (Presseerklärung).

#### 4. Die Parallele zur sog. Warteschleife

Die Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerde ergibt sich schließlich auch daraus, daß das Bundesverfassungsgericht in

den parallel liegenden Fällen der sog. Warteschleife keine Erschöpfung des Rechtswegs verlangte.

BVerfGE 84, 133, 144, bestätigt durch BVerfG EuGRZ 1992, 110, 112

Beide Verfahren stimmen insoweit überein, als es um einen organisationsbedingten Personalabbau geht, der im Interesse einer möglichst schnellen und reibungslosen Umstellung an den Standards des allgemeinen Kündigungsschutzrechts vorbei erfolgt.

Vgl. Battis NJ 1991, 89 (90).

Im Verhältnis zu der identischen Zielsetzung fallen die Unterschiede (wie z.B. die Aufrechterhaltung des Sonderkündigungsschutzes von Schwerbehinderten und Personalratsmitgliedern) nur wenig ins Gewicht. Die Zahl der Betroffenen kann die der Mitarbeiter der früheren Akademie der Wissenschaften erreichen oder übertreffen.

Nach BVerfG EuGRZ 1992, 110 waren bei der Akademie der Wissenschaften rund 24.000 Personen beschäftigt.

Die Sonderkündigungsrechte können aufs Ganze gesehen sogar einen weiterreichenden Personalabbau bewirken, da sie "selektiv" in dem Sinne eingesetzt werden können, daß auch in Einrichtungen Entlassungen erfolgen, deren Fortbestand

keinerlei Zweifel ausgesetzt ist. Die Annäherung beider Beendigungstatbestände wird am Beispiel der Pädagogischen Hochschule Leipzig besonders deutlich: Ihre Schließung und die Kündigung der Mitarbeiter läuft auf eine Abwicklung traditioneller Art hinaus. Insgesamt acht Beschwerdeführer (Nr. 5, 7, 14, 22, 30, 32, 34 und 35) sind von dieser Maßnahme betroffen.

Die weitgehende Gleichwertigkeit von "Abwicklung" und Sonderkündigungsrechten wurde auch bei den parlamentarischen Beratungen über das Verlängerungsgesetz betont. So führte der Abgeordnete Stübgen namens der CDU/CSU-Fraktion auf der Bundestagssitzung vom 26. Juni 1992 (Protokolle, 12. Wahlperiode, S. 8567) aus:

"Dem Ziel der personellen Umstrukturierung der öffentlichen Verwaltungen in den neuen Ländern wurde stets ein überragender Stellenwert eingeräumt. Der hiermit verbundene Personalabbau ist zwingend notwendig, um einerseits eine rechtsstaatliche effiziente Verwaltung auszubauen und andererseits die Personalkosten in den Haushalten der ostdeutschen Kommunen deutlich zu verringern...

Abweichend von unseren damaligen Einschätzungen... weisen vor allen Dingen die neuen Länder und die Kommunen in den neuen Ländern immer noch einen erheblichen Personalüberhang auf. Er kann in der noch zur Verfügung stehenden Zeit bis zum Auslaufen der Sonderkündigungsregelung auch nicht annähernd abgebaut werden. Dies gilt in besonderer Weise für Kommunen, zumal

ihnen die sog. Warteschleifenregelung nicht zur Verfügung stand. (Hervorhebung von mir -W.D.).

... Die Verlängerung der Möglichkeit erleichterter Bedarfskündigungen ist... eine Existenzfrage. Kommt es nicht zu einer Verlängerung, würden aufgrund der dann voll greifenden Kündigungsschutzbestimmungen notwendige Entlassungen gravierend erschwert, der Umstrukturierungsprozeß in den Verwaltungen der neuen Länder und der dortigen Kommunen würde einschneidend behindert. Wegen der zusätzlichen Kosten im Personalsektor ergäben sich erhebliche Auswirkungen."

(Kopie des Bundestagsprotokolls in Anlage R 2).

Gegen die Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerde bestehen daher mit Rücksicht auf § 90 Abs. 2 Satz 2 BVerfGG keine Bedenken.

## C Begründetheit der Verfassungsbeschwerde

### I. Eingriff in das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG aufgrund unzulässiger Änderung des Einigungsvertrags

#### 1. Staatlich veranlaßte Kündigung als Grundrechtseingriff

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. April 1991 (BVerfGE 84, 133 ff. = EuGRZ 1991, 133 ff.) garantiert Art. 12 Abs. 1 Satz 1 neben der freien Wahl des Berufes auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dazu zähle namentlich bei abhängig Beschäftigten auch die Wahl des Vertragspartners samt den dazu notwendigen Voraussetzungen, insbesondere der Zutritt zum Arbeitsmarkt. Weiter heißt es unter C III 1 der Gründe:

"Ebenso wie die freie Berufswahl sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs erschöpft, sondern auch die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs umfaßt, bezieht sich die freie Arbeitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch auf den Willen des einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben. Das Grundrecht entfaltet seinen Schutz demnach gegen alle staatlichen Maßnahmen, die diese Wahlfreiheit beschränken."

Im konkreten Fall geht es darum, daß der Staat durch das Verlängerungsgesetz und die auf seiner Grundlage erfolgenden Kündigungen in das Recht auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes eingreift. Dabei liegt ein einheitliches staatliches Handeln

zugrunde. Für die öffentlichen Bediensteten macht es keinen Unterschied, ob ihr Arbeitsverhältnis - wie z.B. im Fall der sog. Warteschleife - ex lege aufgelöst wird oder ob die Auflösung gewissermaßen auf die personalverwaltende Stelle delegiert ist. Die Vergleichbarkeit beider Fälle wird nicht zuletzt daran deutlich, daß nach der Rechtsprechung des BAG wie des BVerwG schon eine formfreie Entscheidung innerorganisatorischer Art durch den öffentlichen Arbeitgeber dazu führte, daß eine Einrichtung samt ihrer Beschäftigten übernommen wurde.

So BAG DB 1992, 1936 unter Bezugnahme auf die gleichlautende Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

Ein Abwicklungsautomatismus, der leicht durchbrochen werden kann, weist keine großen Unterschiede zu einem grundsätzlichen Fortbestand bei leichter Kündigungsmöglichkeit auf. Anders verhält es sich dann, wenn die Kündigungsmöglichkeiten privater Arbeitgeber erweitert werden: Ob von ihnen effektiv Gebrauch gemacht wird, ist eine Frage der Entwicklung des Marktes und anderer Faktoren; insoweit kommt dem Staat nach der Rechtsprechung des BVerfG lediglich eine Schutzpflicht zu.

So BVerfG EuGRZ 1991, 137 (unter C III 1 der Gründe)

Sollte das Gericht der Auffassung sein, daß der öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich wie der private zu behandeln ist, läge in den gesetzlich ermöglichten Kündigungen jedenfalls ein Eingriff in das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG. Nähere