ArbG München, Endurteil v. 25.01.2024 – 6 Ca 6582/23

Titel:

Unwirksame ordentliche betriebsbedingte Kündigung aufgrund fehlender Anhörung des Betriebsrates

Normenketten:

KSchG § 1 Abs. 2, § 4 S. 1, § 23 Abs. 1
BetrVG § 102 Abs. 2 S. 1
BayVerf Art. 13 Abs. 2
GG Art. 38 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, deren Aufgabe darin besteht, die Fraktion durch fachliche Beratung und politische Bewertung zu unterstützen, ist gerechtfertigt. Bei anderen Fraktionsmitarbeitern, etwa im Büro oder Verwaltungsbereich, vermag dieser besondere Sachgrund eine Befristung jedoch nicht zu tragen. (Rn. 24 – 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Grundsatz der Diskontinuität kann allenfalls dazu führen, dass eine nach der Landtagswahl neugebildete Fraktion eine personenbedingte Kündigung gegen eine Person aussprechen kann, wenn und soweit diese nicht (mehr) den sachlichen und politischen Vorstellungen der neu gebildeten Fraktion entspricht und die Person somit nicht geeignet erscheint, die politische Tätigkeit weiter zu unterstützen. (Rn. 28 – 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

ordentliche betriebsbedingte Kündigung, Anhörung, betriebsbedingter Kündigungsgrund, Fraktion, Diskontinuität, Legislaturperiode, Neukonstituierung, Teilhaberechte

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München, Urteil vom 26.09.2024 – 3 SLa 46/24
BAG Erfurt vom -- – 7 AZN 745/24

Fundstelle:

BeckRS 2024, 32513

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 20.06.2023, dem Kläger am 06.07.2023 übergeben, nicht beendet wurde, sondern über den 31.10.2023 hinaus weiterhin fortbesteht.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.09.2023 nicht beendet wurde, sondern über den 31.10.2023 hinaus weiter fortbesteht.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

4. Der Streitwert wird auf 36.399,96 EUR festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung.

2
Der am ...1962 geborene Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.03.2019 als Fraktionsmitarbeiter bzw. Referent für die Bereiche Bildung und Fragen des öffentlichen Dienstes mit einer monatlichen durchschnittlichen Bruttovergütung i.H.v. 6066,66 EUR beschäftigt.

3

Nach § 1 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 21.20.2019 (Anl. K1 – Bl. 3 ff. d.A.) umfasste der Aufgabenbereich des Klägers insbesondere die Büro- und Terminorganisation, Ausschussrecherche und deren Vorbereitung, Vorbereitung von Reden, Bearbeitung von Bürgeranliegen, Medienkommunikation und -mitteilungen, inhaltliche parlamentarische Themenanalyse und vergleichbare Tätigkeiten.

4
Mit Schreiben vom 20.06.2023, dem Kläger zugegangen am 06.07.2023, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 31.10.2023. Gegen diese Kündigung hat der Kläger mit Schriftsatz vom 11.07.2023, beim Arbeitsgericht München eingegangen am 12.07.2023, Klage erhoben.

5
Mit weiterem Schreiben vom 18.09.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger erneut ordentlich zum 31.10.2023. Diese Kündigung ist Gegenstand der Klageerweiterung vom 19.09.2023.

6
Der Kläger trägt vor, sein Arbeitsplatz sei nicht weggefallen. Die von ihm erbrachten Tätigkeiten fielen auch in der neuen Legislaturperiode ab dem 18.10.2023 weiter an. Insbesondere bestehe sogar ein größerer Beschäftigungsbedarf, da die Beklagte im neuen Landtag nicht mehr aus 17, sondern jetzt aus 32 Abgeordneten bestehe. Dementsprechend seien die Mitarbeiter der Beklagten mit E-Mail vom 09.10.2023 (Anl. K3 – Bl. 80 d.A.) aufgefordert worden, sich neu zu bewerben. Darüber hinaus würden weitere neue Mitarbeiter mittels Stellenanzeige (Anl. K4 – Bl. 81 d.A.) gesucht.

7
Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 20.06.2023, dem Kläger am 06.07.2023 übergeben, nicht beendet wurde, sondern über den 31.10.2023 hinaus weiterhin fortbesteht.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.09.2023 nicht beendet wurde, sondern über den 31.10.2023 hinaus weiter fortbesteht.

8
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

9
Sie trägt vor, der Arbeitsplatz des Klägers sei entfallen, da die Beklagte die unternehmerische Entscheidung getroffen habe, den gesetzlich festgelegten Grundsatz der Diskontinuität umzusetzen.

10
Der Grundsatz der Diskontinuität rechtfertige die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Die Rechtslage sei vergleichbar mit inhaltlich gestaltend mitwirkenden Mitarbeitern in Presse und Medienanstalten oder bei kirchlichen Tendenzbetrieben.

11
Der Arbeitsplatz des Klägers für den Bayerischen Landtag der 18. Legislaturperiode sei ersatzlos und dauerhaft weggefallen. Die bisherige Fraktion des bayerischen Landtags der 18. Legislaturperiode und deren Stellen existierten nicht mehr. Daher sei auch eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich.

12
Der Betriebsrat sei zu beiden Kündigungen ordnungsgemäß angehört worden.

13
Hinsichtlich des weiteren Sachvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 18.01.2024 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

14
Die Klage ist zulässig. Die Partei- und Prozessfähigkeit der Beklagten ergibt sich aus Art. 1 Abs. 2 S. 1 BayFraktG. In dieser Vorschrift ist ausdrücklich bestimmt, dass Fraktionen am allgemeinen Rechtsverkehr teilnehmen und unter ihrem Namen klagen und verklagt werden können.

II.

15
Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde weder durch die Kündigung vom 20.06.2023 noch durch die Kündigung vom 18.09.2023 beendet.

16
1. Die Kündigung vom 20.06.2023 ist mangels ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates rechtsunwirksam.

17
a) Der Kläger hat die dreiwöchige Frist nach § 4 S. 1 KSchG eingehalten.

18
b) Gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Dabei hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

19
Das von der Beklagten als Anl. B3 (Bl. 42 d.A.) vorgelegte Schreiben vom 20.06.2023 ist nicht individuell auf den Kläger bezogen und erfüllt daher schon die inhaltlichen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates nicht. Es ist auch inhaltlich falsch, da eine – tatsächlich nicht existierende – Befristung des Arbeitsverhältnisses behauptet wird. Darüber hinaus wurde die Wochenfrist zur Anhörung des Betriebsrates nach § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG nicht eingehalten.

20
2. Die Kündigung vom 18.09.2023 ist rechtsunwirksam, da ein betriebsbedingter Grund nicht vorliegt.

21
a) Das Kündigungsschutzgesetz ist auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, da die Beklagte regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht, §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG.

22
b) Der Kläger hat die dreiwöchige Frist nach § 4 S. 1 KSchG eingehalten.

23
c) Dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-) Entscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers führt. Diese Prognose muss schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektiv berechtigt sein.

24
d) Abgeordnete sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als Repräsentanten des Volkes (Art. 38 Abs. 1 GG; Art. 13 Abs. 2 BayVerf) dazu berufen, an den Verhandlungen und Entscheidungen des Parlaments teilzunehmen. Daraus ergibt sich unter anderem die Befugnis, sich an parlamentarischen Initiativen zu beteiligen, im Parlament zu reden, an den dortigen Beratungen und Abstimmungen teilzunehmen und das Recht, sich mit anderen Abgeordneten zu einer Fraktion zusammenzuschließen. Parlamentsfraktionen sind daher notwendige Einrichtungen des Verfassungslebens und maßgebliche Faktoren der politischen Willensbildung. Ihre Rechtsstellung begründet nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 80,188, 219, 220) in den verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechten der Abgeordneten. Damit gelten die parlamentarischen Teilhaberechte des Abgeordneten auch für die Fraktion.

25
Fraktionen steuern den technischen Ablauf der Parlamentsarbeit und sind Zentren der politischen Positionsbestimmung der in ihnen zusammengeschlossenen Abgeordneten. Für die Wahrnehmung ihrer parlamentarischen Aufgaben und die Ausübung ihrer parlamentarischen Rechte sind sie auf die Unterstützung durch fachlich qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Diese beraten die Fraktion auf den nach ihren politischen Vorstellungen ausgewählten Sachgebieten und bereiten deren parlamentarische Arbeit inhaltlich vor. Zwangsläufig sind Beiträge, Vorschläge und Konzepte eines wissenschaftlichen Mitarbeiters auch geprägt von seinen politischen Einstellungen. Das macht es notwendig, dass er sich in Einklang mit den politischen Vorstellungen der Fraktion befindet, der er zuarbeitet.

26
Fraktionen werden von den Abgeordneten des für die jeweilige Legislaturperiode gewählten Parlaments gebildet. Das führt nach jeder Wahl zu Änderungen in der personellen Zusammensetzung einer Fraktion. Fraktionen sind, ebenso wie die in ihnen zusammengeschlossenen Abgeordneten, frei in ihrer Entscheidung, Inhalt und Ziel ihrer parlamentarischen Arbeit zu bestimmen. Dazu müssen sie nach ihrer Neukonstituierung jeweils entscheiden können, von welchen wissenschaftlichen Mitarbeitern sie sich künftig beraten und in ihrer parlamentarischen Arbeit unterstützen lassen wollen. Diesem verfassungsrechtlich verbürgten parlamentarischen Teilhaberecht trägt die Befristung der Arbeitsverhältnisse eines wissenschaftlichen Mitarbeiters Rechnung. Die dadurch gesicherte Unabhängigkeit der Mandatsausübung schließt eine Umgehung kündigungsrechtlicher Bestimmungen durch den Zeitvertrag aus. Dieser besondere Sachgrund rechtfertigt allerdings nur die Befristung der Arbeitsverhältnisse derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, deren Aufgabe darin besteht, die Fraktion durch fachliche Beratung und politische Bewertung zu unterstützen. Bei anderen Fraktionsmitarbeitern, etwa im Büro oder Verwaltungsbereich, vermag dieser Sachgrund eine Befristung nicht zu tragen (BAG 26.08.1998 – 7 AZR 257/97).

27
e) Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben ist vorliegend festzustellen, dass der besondere verfassungsrechtliche Status der Beklagten vorliegend wohl eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger gerechtfertigt hätte, da dieser die Beklagte mit seiner Tätigkeit vergleichbar einem wissenschaftlichen Mitarbeiter in ihrer parlamentarischen Arbeit unterstützt hat. Das Arbeitsverhältnis wurde aber nicht befristet, sondern unbefristet geschlossen.

28
Die oben zitierte Rechtsprechung des BAG führt jedoch nicht dazu, dass für die alte Fraktion aufgrund des Grundsatzes der Diskontinuität ein betriebsbedingter Kündigungsgrund bestand.

29
Nach Auffassung der Kammer kann es schon keine unternehmerische Entscheidung der ehemaligen Fraktion geben, „den Grundsatz der Diskontinuität anzuwenden“. Vielmehr gilt dieser Grundsatz unabhängig davon, ob die Fraktion ihn anwenden will oder nicht. Insbesondere führt der Grundsatz der Diskontinuität nicht zum Entfall des Beschäftigungsbedarfs bei der Beklagten. Wie sich aus dem Sachvortrag des Klägers, der insoweit von der Beklagten nicht bestritten wurde, ergibt, hat die neue Fraktion, deren Mitgliederzahl von 17 auf 32 gestiegen ist, einen mindestens so großen Bedarf an Arbeitskräften wie die vorherige Fraktion in der letzten Legislaturperiode. Dementsprechend wurden auch die bisherigen Mitarbeiter aufgefordert, sich neu zu bewerben bzw. Stellenanzeigen geschaltet. Der Arbeitsplatz des Klägers ist daher nicht weggefallen.

30
Allenfalls könnte der Grundsatz der Diskontinuität dazu führen, dass die nach der Landtagswahl neugebildete Fraktion eine personenbedingte Kündigung gegenüber dem Kläger aussprechen kann, wenn und soweit der Kläger den sachlichen und politischen Vorstellungen dieser neu gebildeten Fraktion nicht (mehr) entspricht und sie ihn deshalb für persönlich nicht geeignet hält, um sie bei ihrer politischen Tätigkeit weiter zu unterstützen. Insoweit besteht nach Auffassung der Kammer eine Vergleichbarkeit zu personenbedingten Kündigungen in kirchlichen Tendenzbetrieben mangels persönlicher Eignung (vgl. etwa BAG 25.04.2013 – 2 AZR 579/12).

31
Eine solche Kündigung wurde dem Kläger gegenüber aber nicht ausgesprochen.

II.

32
Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

III.

33
Die Festsetzung des Streitwertes ergibt sich aus §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 2 GKG.

IV.

34
Gegen dieses Urteil ist für die Beklagte das Rechtsmittel der Berufung gegeben. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrungverwiesen.