

„Arbeitsrecht und Mittelstand“

Anmerkungen zu einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt
von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Nikolaus Jung.

Der Mittelstand wird gern als Rückgrat der deutschen Wirtschaft bezeichnet. Insbesondere vom Mittelstand erhofft man sich die Schaffung einer Vielzahl neuer Arbeitsplätze. Die unternehmerische Entscheidung zur Neueinstellung hängt aber nicht zuletzt von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ab, die dem Einfluß eines Arbeitgebers entzogen sind und die insbesondere für mittelständische Unternehmen für den Fall einer betriebsbedingt notwendigen Kündigung fatale Folgen haben können, was anhand des folgenden Beispiels aufgezeigt werden soll.

1.

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat einer Kündigungsschutzklage eines betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmers, der sich auf den besonderen Kündigungsschutz des § 35 Hessische Gemeindeordnung berufen hat, stattgegeben (Urteil vom 5. Oktober 1998, Az.: 16 Ca 3280/98).

In § 35a (2)1 HGO ist geregelt, daß Arbeitsverhältnisse von Gemeindevertretern vom Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Das Arbeitsgericht Frankfurt hat in den Entscheidungsgründen hierzu ausgeführt, daß die Kündigung gegen ein gesetzliches Verbot verstößt und deshalb das Arbeitsverhältnis durch die fristgemäße Kündigung nicht beendet wurde.

Nach Auffassung des Gerichts ist § 35a HGO nach Wortlaut, Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck dahin auszulegen, daß nur außerordentlich gekündigt werden kann. An diesem Kündigungsschutz scheiterte daher die ordentliche, fristgerechte Kündigung der Arbeitgeberin.

Weiter hat das Gericht auch die Gesetzgebungskompetenz des Landes Hessen mit der Begründung bejaht, daß der Landesgesetzgeber in das Arbeitsrecht hineinwirken könne, wenn er die Statusrechte von Parlamentariern im Lande regelt. Dabei hat sich das Gericht auf zwei ältere LAG-Entscheidungen berufen, Hess. LAG, 02.09.1975, 5 Sa 128/75 und Hess. LAG Frankfurt, 08.11.1978, 10 Sa 236/78. Während die Entscheidung vom 08.11.1978 offenbar nicht veröffentlicht wurde, ist die Entscheidung vom 02.09.1975 abgedruckt in NJW 76, 1655. Das Gericht zitiert aus dem Urteil vom 08.11.1978. Darin heißt es, daß der Sinn und Zweck der Regelung (gemeint ist das frühere Mandatssicherungsgesetz, welches im wesentlichen der Regelung der heutigen HGO entspricht) sei, dem „Schutz der politischen Parteien bei der politischen Willensbildung im repräsentativen Regierungssystem der Bundesrepublik und nicht dem individuellen, sozialen Schutz des einzelnen Arbeitnehmers

im Rahmen des Beschäftigungsbetriebs“ zu dienen. Das Arbeitsgericht schließt damit sowohl eine ordentliche als auch eine außerordentliche Kündigung aus, wenn sie im Zusammenhang mit der Mandatsausübung steht. Eine Kündigung sei nur aus wichtigem Grund zulässig. Zwar räumt das Gericht ein, daß damit der Abgeordnete gegenüber anderen Arbeitnehmern privilegiert wird. Ohne eine Rechtfertigung für diese Privilegierung zu geben, will das Gericht damit insbesondere festgestellt wissen, daß „betriebsbedingte Kündigungsgründe, die mehrere Arbeitnehmer treffen können, den Arbeitgeber nicht zur Kündigung berechtigen“. Eine betriebsbedingte Kündigung eines Gemeindevertreters ist nach Auffassung des Arbeitsgerichts Frankfurt demnach nur dann zulässig, wenn der Betrieb stillgelegt wird, denn dieses betriebliche Erfordernis stellt einen wichtigen Grund dar (vgl. insgesamt KR- Weigand, Anm. 46 zu Kündigungsschutz für Parlamentarier).

Das Arbeitsgericht Frankfurt hält diese Auslegung des § 35 a HGO für verfassungskonform. Das Gericht will auch nicht die Rechte von Arbeitgebern unverhältnismäßig eingeschränkt sehen, da diesen die Möglichkeit der Kündigung aus wichtigem Grund noch gegeben sei. Die von der Beklagten vorgelegte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, BAG - Urteil v. 30.06.1994 - 8 AZR 94/93, NZA 95, 426, betreffe den Fall eines kompletten Ausschlusses jeglicher Kündigungsmöglichkeit und sei daher hier nicht einschlägig.

2.

Die Beklagte, ein mittelständisches Unternehmen mit 14 Mitarbeitern, legte zunächst Berufung ein. Wegen des Prozeßrisikos, aus Kostengründen und wegen der Gefahr des Annahmeverzugs im Instanzenweg nahm die Beklagte die Berufung jedoch zurück. Das Unternehmen wurde zwischenzeitlich verkauft. Weil der Gemeindevertreter nicht ordentlich gekündigt werden kann und er wegen § 35 a (3) 1 HGO auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu belassen ist, mithin auch das Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt ist, entsprach der Erlös bei weitem nicht den Erwartungen. Der betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer kam somit dem vormaligen mittelständischen Arbeitgeber teuer zu stehen. Mittelständische Unternehmen sind von der Entscheidung des Frankfurter Arbeitsgerichts in besonderer Weise betroffen. Der Verkaufserlös eines Unternehmens stellt oftmals einen Teil der Altersversorgung des Inhabers dar. Würde der Unternehmer von der Möglichkeit der Betriebsstilllegung Gebrauch machen, um einem Gemeindevertreter wirksam kündigen zu können, wäre der Wert der Lebensarbeitsleistung dahin. Auch können kleine und mittlere Betriebe

nicht den Weg der Betriebsaufspaltung mit dem Ziel gehen, den Betriebsteil stillzulegen. Und einen Prozeß über Jahre bis zum Bundesarbeitsgericht zu führen, dürften Unternehmen dieser Größenordnung aus verständlichen Gründen scheuen.

In vielen Unternehmen dürfte der besondere Kündigungsschutz von Gemeindevertretern unbekannt sein. Arbeitgeber sind bei Bewerbungsgesprächen sicher nicht berechtigt zu fragen, ob jemand Gemeindevertreter ist oder sich von einem einzustellenden Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung des Inhalts unterschreiben zu lassen, sich nie als Gemeindevertreter aufstellen zu lassen. Letzteres wäre sicher unzulässig. Wenn aber der Arbeitgeber in Erfahrung bringt, daß sein Bewerber den besonderen Kündigungsschutz besitzt, wird er sich fragen, ob nicht einem anderen Bewerber der Vorzug zu geben ist. Das Gegenteil des von dem Gesetzgeber beabsichtigten Zwecks wäre erreicht. Damit stellt sich einmal mehr die Frage, ob die Entscheidung des Frankfurter Arbeitsgerichts richtig war. In der Entscheidung selbst wird ausgeführt, daß Kündigungen unzulässig sein sollen, die im Zusammenhang mit der Mandatsausübung stehen. Entscheidend ist also die Frage der Kausalität. Dann hätte das Gericht dem Arbeitgeber die Beweislast dafür aufbürden können, daß die Kündigung nicht im Zusammenhang mit der Mandatsausübung steht. Dieser Weg entspricht auch einer verfassungskonformen Auslegung. Da die bundesrechtliche Kompetenz für das Arbeitsrecht gegeben ist, stellt sich die Frage, ob der Landesgesetzgeber hier befugt war, einen Kündigungsschutz für Gemeindevertreter zu gewähren, der über bundesgesetzliche Normen hinausgeht? Nach dem Maßstab der Kompetenzregel aus Artikel 74 (1) Nr. 12 GG ist allein der Bundesgesetzgeber befugt, das Arbeitsrecht zu regeln, es sei denn, es gibt ausnahmsweise eine besondere Rechtfertigung für eine landesgesetzliche Kompetenz. Dies ist trotz der Begründung des Arbeitsgerichts Frankfurt nicht ersichtlich. Wenn Art. 48 (2) GG „aus diesem Grunde“ einen relativen Kündigungsschutz gewährt, müßte der Landesgesetzgeber für den von ihm gewollten absoluten Kündigungsschutz einen besonderen Grund haben. Es müßten also spezifische Landesverfassungsgründe gegeben sein. Nicht ausreichend erscheint es jedenfalls, die Gesetzeskompetenz des Landes Hessen mit der Stellung der (bundesweit organisierten) Parteien im demokratischen Rechtsstaat begründen zu wollen. Weder in den Protokollen, noch im Schrifttum oder in der Rechtsprechung

ist eine überzeugende verfassungsrechtliche Begründung dafür zu finden, warum das Land Hessen Gemeindevertreter gegen Kündigungen, die nicht im Zusammenhang mit der Mandatsausübung stehen, besonders schützen wollte.

Darüber hinaus würde ein Abgeordnetenprivileg dieser Art den über die Sozialauswahl bestehenden interkollegialen Schutz von Arbeitnehmern aushöhlen. So würde zum Beispiel ein 21jähriger Gemeindevertreter gegenüber dem 55jährigen Kollegen mit vier Kindern bei einer betriebsbedingten Kündigung privilegiert. Die Argumentation, genau dies habe der Gesetzgeber gewollt, wie etwa der Vergleich mit dem Mutterschutz oder dem zu schützenden Betriebsratsmitglied zeige, kann nicht greifen, da diese Betrachtungsweise nicht hinreichend differenziert. Ein Gemeindevertreter darf nicht wegen seiner Mandatsausübung benachteiligt werden. Dies darf jedoch nicht umgekehrt dazu führen, ihn gegenüber allen anderen Arbeitnehmern zu privilegieren. Diese Ungleichbehandlung wäre an sich bereits verfassungsrechtlich bedenklich. Ein absoluter Kündigungsschutz von Gemeindevertreter in Hessen stellt auch einen Eingriff in die Eigentumsgarantie, die Berufs- und die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers dar. Der Arbeitgeber hat eben gerade keine Möglichkeit, einem Gemeindevertreter aus wichtigem Grund zu kündigen, wenn dieser nur dann gegeben ist, wenn er den Betrieb stilllegt. Dies hätte im konkreten Fall zu einem Verlust von dreizehn weiteren Arbeitsplätzen geführt.

3. Eine Kündigung ist immer am ultimaratio-Prinzip zu messen. Dabei müssen aber alle Interessen gegeneinander abgewogen werden. Das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt berücksichtigt nicht angemessen die Rechte von Arbeitgebern mit Verfassungsrang. Auch wird der Sinn und Zweck der Mandatssicherung nach der Auslegung durch das Arbeitsgericht Frankfurt in sein Gegenteil dann verkehrt, wenn Arbeitgeber Arbeitnehmer dann nicht mehr einstellen, wenn sie befürchten müssen, diese im äußersten Fall nicht kündigen zu können.