3 SLa 46/24
6 Ca 6582/23
(ArbG München)

Verkündet am: 26.09.2024

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Z.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2024 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Frick und Wegele

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 25.01.2024 – 6 Ca 6582/23 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung.

Der am 00.00.0000 geborene und als Dipl.-Handelslehrer sowie Dipl.-Ökonom ausgebildete Kläger war seit dem 00.00.0000 bei der beklagten Z.-Fraktion, die für die 18. Legislaturperiode gewählt worden war, zu einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt durchschnittlich 6.066,00 € beschäftigt. Die Einstellung erfolgte nach § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags in geringem Umfang zu einfachen Tätigkeiten wie Büro- und Terminorganisation und überwiegend zu höherwertigen Tätigkeiten wie Ausschussrecherche und -vorbereitung, Vorbereitung von Reden, Bearbeitung von Bürgeranliegen, Medienkommunikation und -mitteilungen, inhaltliche parlamentarische Themenanalyse und vergleichbare Tätigkeiten (vgl. Anlage K1 = Bl. 3 ff. d. A.).

Die Beklagte beschäftigte insgesamt 30 Arbeitnehmer, wovon 27 Arbeitnehmer auf die 18. Legislaturperiode befristete Arbeitsverträge erhielten. Neben dem Kläger waren zwei weitere Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt.

Im Sommer 2023 sagten Wahlprognosen der Z. einen Wahlerfolg von 15 – 17 % bei der Bayerischen Landtagswahl 2023 voraus.

Mit Schreiben vom 06.09.2023 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 31.10.2023 mit folgender Begründung an (vgl. Anlage B5 = Bl. 47 ff. d. A.):

> *„Die 18. Legislaturperiode endet nach den Landtagswahlen im Oktober 2023 zum 30.10.2023. … Mit der Konstitution des neuen Landtags wird sich die personelle Konstitution der Z.-Fraktion ändern. Die neue Fraktion hat wie jede Fraktion im Landtag das verfassungsrechtlich geschützte Recht, die von ihr in der kommenden Legislaturperiode zu verfolgenden politischen Ziele festzulegen. Entsprechend gilt der sog. Grundsatz der Diskontinuität.*
>
> *Um diese verfassungsrechtlich verankerten Grundsätze umzusetzen, erachtet die Fraktion als Arbeitgeber die ordentliche Kündigung des genannten Mitarbeiters aus betriebsbedingten Gründen für erforderlich. …*
>
> *Die Fraktion traf im Einklang mit diesen verfassungsrechtlichen Grundsätzen die betriebliche Entscheidung, die zur 18. Legislaturperiode gebildete Fraktion entsprechend zum Ende der Legislaturperiode aufzulösen und mit Beginn der 19. Legislaturperiode neu bilden zu lassen.*
>
> *Mit dem Ende der Legislaturperiode werden Landtag und Fraktion daher neu konstituiert. Die bisherige Stelle des … (Klägers) entfällt aufgrund der Neukonstitution ersatzlos zum Ende der Legislaturperiode. Andere freie Stellen, auf denen … (der Kläger) eingesetzt werden könnte, existieren nicht. Selbst wenn derzeit solche Stellen existieren würden, würden auch diese mit der Neukonstitution der Fraktion der 19. Legislaturperiode entfallen. Eine Sozialauswahl hatte nicht stattzufinden, da … (der Kläger) als einziger unbefristet Beschäftigter bei der Fraktion hiervon betroffen ist.“*

Der Betriebsrat teilte der Beklagten mit, keine Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung zu haben. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Schreiben vom 18.09.2023 ordentlich zum 31.10.2023. Sie sprach auch den anderen zwei unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern und vorsorglich den befristet beschäftigten Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen aus.

Am 08.10.2023 fand die Wahl zum Bayerischen Landtag statt. Die Z. erhielt 14,6 % der abgegebenen Stimmen bzw. 32 von 203 Mandaten im Bayerischen Landtag. 14 von 17 früheren Landtagsabgeordneten der Z. wurden wiedergewählt, 18 Z.-Abgeordnete wurden neu in den Bayerischen Landtag gewählt.

Am 10.10.2023 wies der Fraktionsgeschäftsführer der Z.-Fraktion der 18. Legislaturperiode die Mitarbeiter der Fraktion per E-Mail darauf hin, dass eine erneute Einreichung einer Bewerbung für die weitere Zusammenarbeit mit der Fraktion erforderlich sei (Anl. K3 = Bl. 80 d. A.).

Am 23.10.2023 fand eine Sitzung der alten und neuen Z.-Abgeordneten statt, in der sich die Landtagsfraktion der 18. Wahlperiode auflöste und sich die Landtagsfraktion der 19. Wahlperiode konstituierte.

Am 30.10.2023 konstituierte sich der neu gewählte Bayerische Landtag der 19. Legislaturperiode.

Am 17.11.2023 schrieb die neue Z.-Fraktion Stellen für Fachreferenten für verschiedene Fachbereiche aus (Anl. K4 = Bl. 81 d. A.). Der Kläger wurde nicht wieder beschäftigt.

Der Kläger hat rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben und bestritten, dass sein Arbeitsplatz weggefallen sei. Die von ihm erbrachten Tätigkeiten würden auch in der neuen Legislaturperiode anfallen. Des Weiteren hat er die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung bestritten; der Betriebsrat sei fehlerhaft über die Kündigungsgründe informiert worden. Sie hätten nicht vorgelegen bzw. seien unzutreffend vorgespiegelt worden.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags behauptet, dass die Arbeitsaufgaben des Klägers ersatzlos und dauerhaft weggefallen seien. Sie habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, den gesetzlich festgelegten Grundsatz der Diskontinuität umzusetzen. Die Fraktion des Bayerischen Landtags der 18. Legislaturperiode existiere nicht mehr. Daher sei auch eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß i. S. d. § 102 BetrVG durch Schreiben vom 06.09.2023 zur beabsichtigten Kündigung angehört worden.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 25.01.2024 – 6 Ca 6582/23 – u.a. festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.09.2023 nicht beendet worden sei, sondern über den 31.10.2023 hinaus weiter fortbestehe. Die Kündigung sei rechtsunwirksam, da ein betriebsbedingter Kündigungsgrund nicht vorliege. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen für Fraktionsmitarbeiter führe nicht dazu, dass für die alte Fraktion aufgrund des Grundsatzes der Diskontinuität ein betriebsbedingter Kündigungsgrund bestanden habe. Es könne schon keine unternehmerische Entscheidung der ehemaligen Fraktion geben, den Grundsatz der Diskontinuität anzuwenden. Dieser Grundsatz gelte unabhängig davon, ob die Fraktion ihn anwenden wolle oder nicht. Insbesondere führe 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 worden sei, ergebe, habe die neue Fraktion einen mindestens so großen Bedarf an Arbeitskräften wie die bisherige Fraktion. Eine allenfalls in Betracht zu ziehende personenbedingte Kündigung sei gegenüber dem Kläger nicht ausgesprochen worden.

Gegen dieses, ihren Prozessbevollmächtigten am 01.02.2024 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 09.02.2024 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 23.04.2024 am 23.04.2024 begründet.

Der Kündigungsgrund sei nicht der Grundsatz der Diskontinuität selbst, sondern die unternehmerische Entscheidung, den Betrieb (Fraktion) zur Wahrung der Diskontinuität zu „schließen“. Das Diskontinuitätsprinzip sei außerbetriebliche Motivation / außerbetrieblicher Grund für die freie organisatorische Entscheidung der Beklagten. Die Beklagte habe entschieden, entsprechend dem Diskontinuitätsgebot die frühere Fraktion aufzulösen, was zum Entfall jeglichen Beschäftigungsbedarfs für inhaltsgestaltende Mitarbeiter wie den Kläger geführt habe. Die alte Fraktion verliere mit dem Ende der Legislaturperiode und der Konstituierung des neu gewählten Landtags ihre Existenz und es werde eine neue Fraktion gebildet. Dies führe dazu, dass bei der bisherigen Fraktion keinerlei Beschäftigungsbedarf mehr bestehe. Die frühere und die neue Fraktion seien ausweislich des Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayFraktG als zwei eigenständige juristische Personen anzusehen.

Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayFraktG regele dabei nicht, dass die neue Fraktion in alle Rechts- und Arbeitsverhältnisse der alten Fraktion eintrete. Gegenstand der Regelung sei allein, dass das monetäre Geldvermögen (einschließlich Forderungen und Verbindlichkeiten) und nicht sämtliche Verträge und Rechtsstellungen von der alten Fraktion auf die neue Fraktion übergehe. Hätte der Gesetzgeber einen Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers von der alten zur neuen Fraktion gewollt, hätte er dies entsprechend § 613 a BGB so geregelt. Es sei auch Wille des Gesetzgebers gewesen, dass keine Rechtsnachfolge und damit kein Arbeitsvertragsübergang von der alten auf die neue Fraktion stattfinde. Die neuen Abgeordneten und auch die neuen Fraktionen sollen, soweit es um inhaltliche politische Arbeit gehe, gerade frei von den bisherigen Abgeordneten und Fraktionen sein. Eben dies sei der Grundsatz der Diskontinuität. Dementsprechend erlaube die Rechtsprechung befristete Verträge für an der politischen Arbeit beteiligte Arbeitnehmer einer Fraktion, nicht aber für reine Verwaltungsmitarbeiter.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hätten für den Kläger nicht bestanden. Durch die Auflösung des Bayerischen Landtags der 18. Legislaturperiode seien sämtliche dort zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze ersatzlos weggefallen. Auch hätte die Beklagte keine Sozialauswahl treffen können und müssen, da aufgrund des Grundsatzes der Diskontinuität sämtliche Stellen bei der beklagten Fraktion der 18. Legislaturperiode, die von Tätigkeiten mit politischem Bezug geprägt seien, ersatzlos entfallen seien.

Da die Kündigung vom 18.09.2023 das Arbeitsverhältnis zum 31.10.2023 beende, sei auch der erfolgreiche und mit der Berufung nicht angegriffene Kündigungsschutzantrag gegen die Kündigung vom 20.06.2023 dahin abzuändern, dass der Zusatz „sondern über den 31.10.2023 hinaus fortbesteht“ entfalle.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 25.01.2024 – 6 Ca 6582/23 – teilweise abzuändern und wie folgt neu zu fassen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 20.06.2023 nicht beendet wurde.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Eine betriebsbedingte Kündigung käme nicht in Betracht. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger seien bei der Fraktion nicht entfallen. Zum Zeitpunkt der Kündigung sei mit einer an eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit grenzenden Sicherheit prognostizierbar gewesen, dass die beklagte Z.-Landtagsfraktion nicht nur erneut in den Bayerischen Landtag gewählt werde, sondern überdies mit erheblich mehr Landtagsabgeordneten vertreten sein würde. Die Beklagte habe nicht von ihrer Liquidation zum Ablauf der 18. Wahlperiode ausgehen dürfen. Es treffe nicht zu, dass die alte Fraktion untergegangen sei. Sie bestehe über die 18. Wahlperiode hinaus fort. Dies besage Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayFraktG. Im vorliegenden Fall habe sich die neue Fraktion am 23.10.2023 und damit noch vor der 19. Wahlperiode des Bayerischen Landtags neu konstituiert. In diesem Fall gingen Vermögen, Verbindlichkeiten und Verträge aller Art einschließlich etwaiger Mitarbeiterverträge auf eine neue Fraktion über, da die alte Fraktion über die alte Wahlperiode hinaus fortbestehe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen und auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 26.09.2024 (Bl. 287 – 291 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. c) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.09.2023 nicht beendet worden ist. Die Kündigung ist gem. § 1 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 KSchG rechtsunwirksam.

1. Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist. Dies ist gem. § 1 Abs. 2 KSchG der Fall, wenn die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn die Durchführung oder die eingeleitete Durchführung einer unternehmerischen Entscheidung einer Beschäftigungsmöglichkeit die Grundlage entzieht (vgl. ErfK/Oetker, 24. Aufl. 2024, § 1 KSchG Rn. 217). Beschränkt sich der Arbeitgeber darauf, sich an äußere Sachzwänge (sog. außerbetrieblicher Grund) zu binden, muss er im Prozess im Einzelnen darlegen, dass der sog. außerbetriebliche Grund tatsächlich in dem von ihm behaupteten Umfang vorliegt und sich unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirkt (vgl. BAG, Urteil vom 07.12.1978 - 2 AZR 155/77 - unter II. 1. c) der Gründe; Urteil vom 24.08.1989 - 2 AZR 653/88 - unter II. 1 der Gründe). Bei der betriebsbedingten Kündigung müssen – wie bei allen anderen Kündigungen – die Tatsachen, die sie bedingen sollen, zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung gegeben sein (vgl. BAG, Urteil vom 09.09.2010 - 2 AZR 493/09 - Rn. 21; 16.02.2012 - 8 AZR 693/10 - Rn. 40; vom 14.05.2020 - 6 AZR 235/19 -

Rn. 90). Im Fall einer sog. gebundenen Unternehmerentscheidung ist es genügend, aber auch erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass bis zum Auslaufen der einzuhaltenden Kündigungsfrist das erwartete Ereignis eingetreten ist und der Arbeitnehmer entbehrt werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 24.08.1989 - 2 AZR 653/88 - unter II. 4. b) der Gründe; Urteil vom 12.04.2002 - 2 AZR 556/01 - unter II. 2.der Gründe).

2. Nach Maßgabe dieser Grundsätze, denen sich die erkennende Kammer anschließt, lässt der Vortrag der Beklagten nicht die Annahme zu, die Kündigung vom 18.09.2023 sei sozial gerechtfertigt.

a) Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung konnte die Beklagte nicht die Prognose stellen, dass die Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger aufgrund des Grundsatzes der Diskontinuität zum Ende der 18. Wahlperiode am 30.10.2023 entfallen würde.

aa) Der Grundsatz der Diskontinuität findet seine Grundlage in Art. 16 Abs. 1 Bayerische Verfassung (vgl. Lindner/Möstl/Wolff/Möstl, 2. Aufl. 2017, BV Art. 16 Rn. 6). Danach wird der Landtag auf fünf Jahre gewählt und die Wahlperiode des bisherigen bayerischen Landtags endet mit dem Zusammentritt des neuen Landtags. Der bisherige bayerische Landtag hört auf zu existieren. Hiervon sind grundsätzlich auch die Fraktionen betroffen. Sie verlieren ihre in Art. 1 Abs. 1 BayFraktG umschriebene Rechtsstellung als mit eigenen Rechten und Pflichten ausgestattete Vereinigungen im Landtag, zu denen sich Mitglieder des Bayerischen Landtags zusammengeschlossen haben. Wenngleich sich eine entsprechende ausdrückliche Regelung in der Bayerischen Verfassung oder im BayFraktG abweichend von § 62 Abs. 1 Nr. 3 AbgG („Die Rechtsstellung nach § 54 entfällt … mit dem Ende der Wahlperiode“) nicht findet, kommt dies mittelbar in Art. 4 Abs. 2 S. 2 BayFraktG zum Ausdruck. Denn die Regelung, wonach die Fraktion bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen über die Dauer der Wahlperiode hinaus als fortbestehend *gilt*, setzt stillschweigend voraus, dass die Rechtsstellung der Fraktion endet; nur in diesem Fall kann - unter den bestimmten Voraussetzungen - von der Fiktion ihres Fortbestehens auszugehen sein. Endet die Rechtsstellung der Fraktion, fällt sie grundsätzlich als Arbeitgeber des von ihr beschäftigten Personals weg (vgl. Koch: Arbeitsverträge der Mitarbeiter von Fraktionen und Gruppen nach dem Ende der Wahlperiode aus parlamentsrechtlicher Sicht, NZA 1998, 1160, 1161).

Der Grundsatz der Diskontinuität erfährt in dem bereits genannten Art. 4 Abs. 2 S. 2 BayFraktG allerdings eine wichtige Modifikation. Die Fraktion *gilt* über die Dauer der Wahlperiode hinaus als *fortbestehend*, sofern sie sich in der folgenden Wahlperiode nach den Bestimmungen der Geschäftsordnung des Landtags neu bildet (1. HS). In diesem Fall geht das Vermögen einschließlich der Forderungen und Verbindlichkeiten aus Rechtsgeschäften der früheren Fraktion auf sie über (2. HS). Die negativen Auswirkungen der Diskontinuität, die im Verlust ihrer Vermögensrechte, insbesondere der nach Art. 3 Abs. 3 BayFraktG gebildeten Rücklagen bestehen, können beseitigt werden, soweit dies die nachfolgende Fraktion will (vgl. Dach: Befristung von Arbeitsverträgen mit Fraktionsmitarbeitern, NZA 1999, 627). Durch ihre Neubildung kann die Fraktion als ständige Gliederung des Parlaments - trotz des Grundsatzes der Diskontinuität - de facto Kontinuität sicherstellen (vgl. Koch a.a.O.).

Von der Regelung in Art. 4 Abs. 2 S. 2 BayFraktG sind auch die Arbeitsverträge der Fraktionsmitarbeiter erfasst (ebenso Dach, a.a.O.; für § 54 Abs. 7 AbgG a. F. bzw. § 62 Abs.7 AbgG n. F.: Koch, a.a.O. und Schmidt-Jortzig: Neue Rechtsgrundlage für die Bundestagsfraktionen, NVwZ 1994, 1145, 1149; ebenso bei Übernahme des Personalstamms sowie der sächlichen und finanziellen Mittel: ArbG Berlin, Urteil vom 31.05.1989 - 37 Ca 67/89 -). Denn wenn Art. 4 Abs. 2 Satz 2 HS 2 BayFraktG bestimmt, dass das Vermögen einschließlich der Forderungen und Verbindlichkeiten aus Rechtsgeschäften der früheren Fraktion auf die neue Fraktion übergeht, wird der Begriff der Rechtsnachfolge umschrieben (vgl. Koch, NZA 1998, 1160, 1161; Dach, NZA 1999, 627 zu Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayFraktG). Art. 4 Abs. 2 S. 2 BayFraktG regelt damit den Eintritt der neuen Fraktion in die Arbeitsverhältnisse der Fraktionsmitarbeiter mit der bisherigen Fraktion. Soweit die Beklagte die Auffassung vertritt, mit Art. 4 Abs. 2 Satz 2 HS 2 BayFraktG sei lediglich das monetäre Geldvermögen, nicht aber Dauerschuldverhältnisse wie Arbeitsverhältnisse gemeint, wird dies durch den Wortlaut der Regelung nicht gestützt. „Verbindlichkeiten aus Rechtsgeschäften“ meint Schuldverhältnisse aller Art und umfasst damit auch Arbeitsverhältnisse. Um den Eintritt der neuen Fraktion in die Arbeitsverhältnisse anstelle der alten Fraktion sicherzustellen, hätte es entgegen der Auffassung der Beklagten auch keiner § 613 a BGB vergleichbaren Regelung bedurft. Dies zeigt insbesondere ein Vergleich mit der Regelung in § 62 Abs. 7

Satz 2 AbgG, wonach die neu konstituierte Fraktion die Rechtsnachfolgerin der alten Fraktion ist. Der damit bestimmte Eintritt der neuen Fraktion in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit den bisherigen Fraktionsmitarbeitern wird in den Entstehungsmaterialien u.a. mit den Interessen der Arbeitnehmer der Fraktion begründet (vgl. Waldhoff in: Austermann/Schmahl, Abgeordnetenrecht, 2. Aufl. 2023, § 62 AbgG, Rn. 18).

bb) Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 18.09.2023 war nicht auszuschließen, dass die bisherige Fraktion über die Dauer der 18. Legislaturperiode des bayerischen Landtags hinaus als fortbestehend gelten und die neu konstituierte Fraktion in das Arbeitsverhältnis des Klägers eintreten würde, Art. 4 Abs. 2 S. 2 BayFraktG.

Die Entscheidung der am 08.10.2023 neu zu wählenden Mitglieder des Bayerischen Landtags der 19. Legislaturperiode, ob sie sich zur Fraktion der Z. neu bilden würden, stand am 18.09.2023 noch aus. Hierüber konnte die bisherige Fraktion als von der neuen Fraktion verschiedene Vereinigung von Mitgliedern des Landtags (Art. 1 Abs. 1 S. 1 BayFraktG; § 5 Abs. 1 S. 1 der Geschäftsordnung des bayerischen Landtags) auch nicht befinden. Die Entscheidung konnte zudem nicht tatsächlich antizipiert werden, weil im September 2023 noch gar nicht absehbar war, welche Abgeordneten der Z. wieder in den Bayerischen Landtag gewählt würden bzw. dass die bisherigen Landtagsabgeordneten die Mehrheit in der neuen Fraktion innehaben würden.

Dabei bestand die hinreichend sichere Möglichkeit, dass sich auch in der 19. Legislaturperiode des Bayerischen Landtags eine neue Fraktion der Z. bilden würde. Die Wahlprognosen des Sommers 2023 bis zum Zeitpunkt der Landtagswahl am 08.10.2023 ließen den sicheren Schluss zu, dass die Abgeordneten der Partei der Z. mit mindestens gleicher Stärke in den Bayerischen Landtag gewählt werden und deshalb die Voraussetzungen zur Bildung einer Fraktion nach § 5 der Geschäftsordnung für den Bayerischen Landtag - mindestens fünf Prozent der Gesamtstimmenzahl im Land und mindestens fünf Sitze im Bayerischen Landtag - erfüllt sein würden. Diese Wahlprognosen sind auch eingetreten; die Z. erhielt 14,6 % der abgegebenen Stimmen bzw. 32 von 203 Mandaten im Bayerischen Landtag. Schließlich hat die Beklagte keine (weiteren) Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass die neu gewählten Abgeordneten der Z. keine neue Z.-Fraktion bilden würde. Solche sind auch nicht ersichtlich, denn dies hätte zur Folge gehabt, dass die neue Z.-Fraktion nicht

das Vermögen der alten Z.-Fraktion, insbesondere deren Rücklagen, hätte übernehmen können, Art. 4 Abs. 2 S. 2 HS 2 i. V. m. Art. 3 Abs. 3 BayFraktG. Tatsächlich haben die in den Bayerischen Landtag der 19. Legislaturperiode gewählten Z.-Abgeordneten eine Z.-Fraktion neu gebildet.

cc) Nach allem konnte die bisherige Fraktion nicht die Prognose stellen, dass die Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers wegen Beendigung der Fraktion entfallen würde.

b) Darüber hinaus fehlt es auch an einem ausreichenden Vortrag der Beklagten zum Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung. Die Beklagte hat nicht ausreichend und widerspruchsfrei dargelegt, wer wann eine Entscheidung mit welchem Inhalt getroffen hat.

„Die Beklagte“, die sie schriftsätzlich als Entscheider nennt, ist die Fraktion der Z.. Nach den Behauptungen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht soll der Vorstand der Z. für Personalangelegenheit zuständig gewesen sein. Auch damit bleibt offen, welche konkrete Person die unternehmerische Entscheidung getroffen hat.

Der Inhalt der unternehmerischen Entscheidung ist widersprüchlich wiedergegeben. Sie soll die Entscheidung umfasst haben, „die Tätigkeiten der bisherigen Fraktion aus der 18. Legislaturperiode einzustellen“ (Schriftsatz vom 23.04.2024, S. 3 = Bl. 148 d. A.) bzw. „den Betrieb (Fraktion) zur Wahrung der Diskontinuität „zu schließen““ (Schriftsatz vom 23.04.2024, S. 5 = Bl. 150 d. A.) bzw. „entsprechend dem Grundsatz der Diskontinuität die frühere Fraktion aufzulösen“ (Schriftsatz vom 23.04.2024, S. 7 = Bl. 152 d. A.) bzw. den Entschluss, „die Anzahl der zur Verfügung gestellten Beschäftigungsmöglichkeiten den (unter Zugrundelegung der unternehmerischen Entscheidung auf Umsetzung des Diskontinuitätsprinzips) tatsächlich vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen“ (Schriftsatz vom 23.04.2024, S. 7 = Bl. 152 d. A.). Soweit die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht erklärt hat, der Vorstand der Fraktion habe „die Auflösung der Organisation der Beklagten“, nicht aber die Auflösung der Fraktion beschlossen, bleibt offen, was damit konkret gemeint ist.
Ein Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung wurde nicht dargetan.

c) Zudem fehlt es an einem Vortrag der Beklagten zu fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger mit Ablauf der 18. Legislaturperiode am 30.10.2023. Da 27 Arbeitsverhältnisse von Fraktionsmitarbeitern befristet auf den 31.10.2023 bestanden und damit endeten und die weiteren zwei unbefristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse zum 30.10.2023 gekündigt worden sein sollen, hätte der Kläger entweder im Rahmen seines Arbeitsvertrags, der in geringem Umfang die Ausführung einfacher Tätigkeiten wie Büro- und Terminorganisation und vergleichbare Tätigkeiten zugelassen hätte, oder nach Ausspruch einer Änderungskündigung mit Büro- und Terminorganisationstätigkeiten über den Kündigungstermin hinaus beschäftigt werden können. Derartige Tätigkeiten unterstützen die Fraktion nicht durch fachliche Beratung und politische Bewertung und können mit der besonderen verfassungsrechtlich geschützten Rechtstellung der Abgeordneten und der von ihnen gebildeten Fraktionen nicht kollidieren (vgl. BAG, Urteil vom 26.08.1998 – 7 AZR 257/97 – unter II. 2. d) der Gründe).

d) Schließlich ist die Kündigung vom 18.09.2023 gem. § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG analog unwirksam (vgl. BAG, Urteil vom 16.09.1993 - 2 AZR 267/93 - unter B. II. 2. b) cc) (1); Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 102 Rn. 56). Mit der Mitteilung der Beklagten an den Betriebsrat im Anhörungsschreiben vom 06.09.2023, dass die Fraktion die Entscheidung getroffen habe, die zur 18. Legislaturperiode gebildete Fraktion entsprechend zum Ende der Legislaturperiode aufzulösen und mit Beginn der 19. Legislaturperiode neu bilden zu lassen, liegt eine bewusste Fehlinformation des Betriebsrates vor, die so behandelt wird wie eine Nichtinformation des Betriebsrates. Soweit überhaupt eine Entscheidung der bisherigen Fraktion über ihre Auflösung getroffen worden ist, fand diese unstreitig erst am 23.10.2023 statt.

3. War die Kündigung vom 18.09.2023 danach unwirksam und besteht kein weiterer Beendigungstatbestand zum 31.10.2023, besteht das Arbeitsverhältnis über den 31.10.2023 fort.

III.

Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV.

Es bestand kein Grund, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Die Unwirksamkeit der Kündigung stützt sich nicht allein auf Rechtsfragen im Zusammenhang mit Art. 4 Abs. 2 S. 2 BayFraktG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Eulers Frick Wegele