

Vom Geist des Gerichts

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Peter Hanau
em. ordentl. Professor an der Universität zu Köln

I. L'esprit des cours	135	VI. Gleichbehandlung – Dis-	
II. Der Zeitfaktor	136	kriminierung	139
III. Das Selbstverständnis des		VII. Koalitions- und Arbeits-	
Instanzgerichts	136	kampfrecht	140
IV. Menschlich-Allzumensch-		VIII. Betriebsverfassung	141
liches	137	IX. Kölner Schule.	142
V. Arbeitsvertragsrecht	137		

I. L'esprit des cours

Im Gegensatz zu Menschen altern Institutionen nicht, da sie sich durch neue Mitglieder immer wieder verjüngen. Sie bleiben nicht stehen, sondern entwickeln sich weiter. Deshalb ist zu fragen, was aus dem traditionsreichen Arbeitsgericht Köln nach 200 Jahren geworden ist, wes' Geist es heute ist. Montesquieu, der Apostel der Gewaltenteilung, erklärte den esprit des lois, den Geist der Gesetze, aber nicht den esprit des cours, den Geist der Gerichte, die er nur für das Mundstück des Gesetzgebers hielt. Heute wissen wir es besser, aber damit wissen wir noch nicht, was der Geist eines Gerichts ist oder sein kann. So viele Richter, so viele Geister, und es ist schwer, sie auf einen Nenner zu bringen. Andererseits ist der Richter nicht allein und denselben vielfältigen Einflüssen ausgesetzt wie seine Kollegen, mit denen er in ständigem Austausch steht. Deshalb hat der Verfasser Herrn Dr. Gäntgen, den Direktor des Arbeitsgerichts Köln, um einige exemplarische Entscheidungen des Gerichts gebeten, die vielleicht etwas von seinem Geist spüren lassen. Daraufhin wurden 20 Entscheidungen aus neuerer Zeit benannt und zur Verfügung gestellt, die im Folgenden betrachtet werden.

II. Der Zeitfaktor

Gerechtigkeit lässt sich nicht auf eine Formel bringen wie Energie ($E = mc^2$). Wenn es überhaupt eine Formel für gerechte Urteile gibt, dann vielleicht diese: Gerechtigkeit ist gleich Richtigkeit mal Zeit (recht – zeitig). Das richtige Urteil dient der Gerechtigkeit nicht oder nicht genug, wenn es zu spät kommt, und das schnelle Urteil ist nur gerecht, wenn es richtig ist. Dabei sind die Faktoren nicht konstant; mal kommt der Richtigkeit besondere Bedeutung zu, mal der Geschwindigkeit.

In den exemplarischen Fällen des Arbeitsgerichts Köln lagen durchschnittlich acht Monate zwischen Klage und Urteil, etwas mehr als der generelle Durchschnitt von ca. fünf Monaten. Entgegen dem ersten Anschein ist dies eine kurze Zeitspanne, wenn man die große Belastung des Gerichts bedenkt, die große Nachfrage nach seinen Leistungen. So erging am 12.8.2008 in der Rechtssache 17 Ca 51/08 das Urteil auf eine am 3.1.2008 eingereichte Klage. Wie das Aktenzeichen erkennen lässt, waren bei dem Gericht am 2. und 3.1 bereits 51 Sachen eingegangen, und das war sogar wenig, da den Kammern ausweislich der Aktenzeichen bis zu 10 000 Sachen und mehr im Jahr zugeteilt werden, also 40 pro Arbeitstag, zur Zeit ca. 700 Sachen pro Kammer jährlich. Dabei die Übersicht zu behalten und sich Zeit für besonders bedeutsame Sachen zu nehmen, ist eine hervorragende Leistung.

III. Das Selbstverständnis des Instanzgerichts

Aus der Zeit und Mühe, die auf besonders bedeutsame Sachen verwendet wird, lässt sich auf das Selbstverständnis des Instanzgerichts schließen. Auch und gerade wenn ersichtlich ist, dass die Sache im Instanzenzug nach oben gehen wird, bringt sich das Gericht voll ein, vertieft den Sach- und Streitstand und nimmt dezidiert Stellung, wie im Folgenden gezeigt wird. Bemerkenswert ist auch, dass die speziellen und schwierigen Angelegenheiten des Pensionssicherungsvereins a.G., für die das Arbeitsgericht Köln örtlich zuständig ist, nicht besonderen Kammern zugewiesen sind. Der Instanzrichter lässt sich nicht einengen, weil er sich ständig vielfältigen Herausforderungen stellen muss.

IV. Menschlich-Allzumenschliches

Das Arbeitsgericht Köln engagiert sich nicht nur bei großen Sachen, sondern widmet seine Aufmerksamkeit auch dem Banalen und Skurrilen, Menschlich-Allzumenschlichen. Das Gericht ist nicht abgehoben, sondern lässt sein Licht auch in diese Sphäre leuchten. Vielleicht macht sich hier etwas Kölsches bemerkbar. Man ist nicht vornehm distanziert, sondern dem Menschlichen nahe. Allerdings macht man kurzen Prozess, wenn das Banale überhand zu nehmen droht. So wurde eine Kündigung in der Probezeit wegen „ungepflegten Erscheinungsbildes und Schweißgeruchs“ aufgrund der subjektiven Einschätzung der Vorgesetzten bestätigt. Eigenen Augen- oder genauer Geruchsschein hielt das Gericht nicht für nötig (Urteil vom 25.3.2010, 4 Ca 10458/09). Ebenso wenig war das Gericht geneigt, sich näher mit dem Toilettenaufenthalt eines Arbeitnehmers zu befassen; die vom Arbeitgeber ermittelten 384 Minuten in 14 Tagen könnten nicht auf die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses hochgerechnet werden (Urteil vom 21.1.2010, 6 Ca 3846/09). Kein Pardon gibt es nach wiederholten Abmahnungen: eine beharrliche Arbeitsverweigerung kann darin liegen, dass der Arbeitnehmer trotz wiederholter Abmahnung während der Arbeitszeit Skat gespielt oder sonstige Dinge getan hat, die außerhalb seines Aufgabenbereichs liegen (Urteil vom 22.8.1968, 5 Ca 2035/68), ein Vorläufer der Rechtsprechung zur privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit. Freude am skurrilen Detail lässt schließlich ein Urteil vom 23.9.1986 (1 Ca 6483/86) erkennen, in dem es um das Eigentum an dem Wachhund „Fiena vom Olfener Kirchspiel“ ging und der Verdacht bestand, dass der Wachmann dem Hund die „Schappi-Dosen“ weggegessen hatte.

V. Arbeitsvertragsrecht

All dies sind freilich nur Randerscheinungen. Im Mittelpunkt der Tätigkeit des Gerichts stehen die typischen Probleme und Konflikte des Arbeitslebens, die auch die erste Instanz immer wieder zu den aktuellen Streitfragen des Arbeitsrechts führen. In einem am 22.5.2002 (9 Ca 12433/01) entschiedenen Fall hatte ein Fahrer ein Dieselfahrzeug zunächst versehentlich mit Super-Benzin betankt und den Fehler

verschlimmbessert, indem er Diesel nachtankte. Der Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers wurde in gründlicher Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung zum innerbetrieblichen Schadensausgleich bejaht, die Aufrechnung gegen den unpfändbaren Teil des Lohnanspruchs aber verneint, da die Aufrechnungsbeschränkung des § 394 BGB auch in solchen Fällen zu respektieren sei; die Grundsätze von Treu und Glauben könnten den Wortlaut des Gesetzes nicht erschüttern.

Die in diesem Urteil zum Ausdruck kommende Treue gegenüber dem einzelnen Gesetz prägt auch die anderen exemplarischen Urteile zum Arbeitsvertragsrecht. So ist nach einem Urteil vom 16.8.1963 (9 Ca 205/63) ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auch bei einer Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist nur abgegolten, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich erklärt oder der Arbeitnehmer den Urlaub für die Kündigungsfrist verlangt hat. Die formelle Seite des Rechts wird also ernst genommen.

Besonders deutlich kommt diese Einstellung in einem Urteil vom 25.5.1993 (16 Ca 9583/92) zum Ausdruck, mit dem ein allgemeines Widerrufsrecht eines Arbeitnehmers gegen einen unter Zeitdruck geschlossenen Aufhebungsvertrag abgelehnt wurde. Eine Rechtsanalogie zu anderen Widerrufsrechten sei ebenso wenig möglich wie eine richterliche Rechtsfortbildung oder eine Erweiterung des Gedankens aus § 242 BGB. Das BAG hat dies kurz darauf bestätigt (Urteil vom 30.9.1993, AP § 123 BGB Nr. 37).

Recht speziell, aber in die gleiche Richtung gehend ist ein Urteil vom 21.6.1996 (2 Ca 9187/95), das eine Vereinbarung im Umkreis des früheren § 128 AFG aufrecht erhielt und eine objektiv funktionswidrige Umgehung des § 32 I SGB I ablehnte.

Besonders engagiert zeigt sich ein Urteil vom 8.1.2009 (22 Ca 9333/07) zu der Frage, ob Hausbrandbezugsrechte zur betrieblichen Altersversorgung gehören und ob die Bergmannsversorgung als Invaliditätsrente einzuordnen ist. Obwohl dies sehr spezielle Fragen sind, werden sie von dem Urteil so ernst genommen, dass es sich gegen ein früheres Urteil des LAG Köln stellt und die einschlägige Rechtsprechung des BAG weiterentwickelt, vom BAG im Rechtszug teilweise gebilligt (BAG vom 16.3.2010, 3 AZR 594/09). Dieses Urteil ist ein Beleg dafür, dass voraussichtlich im Instanzenzug weitergehende Sachen von dem Arbeitsgericht nicht einfach durchgewinkt, sondern

Vom Geist des Gerichts

besonders gründlich aufbereitet werden. Außerdem mag eine Rolle gespielt haben, dass es um eine Klage gegen den Pensionssicherungsverein a.G. ging, für den das Gericht die örtliche Zuständigkeit hat.

VI. Gleichbehandlung – Diskriminierung

Dass das Gericht sich schwierigen aktuellen Fragen gerne stellt und sie klar beantwortet, zeigt ebenso die Rechtsprechung zu Gleichbehandlung und Diskriminierung. Inhaltlich ist hier eine bestimmte Linie des Gerichts erkennbar, nämlich ein Respekt vor religiösen Überzeugungen der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber. Vielleicht steckt auch darin etwas Kölsches, da die Stadt durch ihre große christliche Tradition nicht am konfliktfreien Zusammenleben mit anderen Religionen gehindert wird, was auch in dem Bau einer Art muslimischen Domes zum Ausdruck kommt. Deutlich in diesem Sinne ein Urteil vom 12.8.2008 (17 Ca 51/08): „Grundsätzlich rechtfertigt zwar eine Selbstbeurlaubung die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Etwas anderes gilt – im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung – ausnahmsweise dann, wenn der Arbeitgeber den Urlaub hätte genehmigen müssen, insbesondere mit Rücksicht auf die religiöse Ausrichtung der Urlaubsnahme (hier: Teilnahme an einer Pilgerreise nach Mekka).“

Die Problematik spitzt sich zu, wenn auch auf Seiten des Arbeitgebers eine religiöse Ausrichtung vorliegt. Die deutschen Gerichte neigten bisher dazu, dem durch religiöse Überzeugung verstärkten Direktionsrecht des Arbeitgebers den Vorrang zu geben, sind aber durch eine erneute Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte teilweise korrigiert worden (Urteile vom 23.9.2010, 425 und 1620/03, EzA-Schnelldienst 20/2010 S. 3). Das Arbeitsgericht Köln liegt schon immer auf der Linie des EGMR. So heißt es in einer Entscheidung vom 14.7.1976 (7 Ca 1783/76): Tritt bei einem Arbeitnehmer, der in einem katholischen Krankenhaus beschäftigt ist, in der Privatsphäre ein Widerstreit zwischen Tendenz und Persönlichkeitsrecht auf, sei dem Persönlichkeitsrecht der Vorrang einzuräumen, es sei denn, es handle sich um einen sog. Tendenzträger oder der Arbeitnehmer mache aktiv Front gegen die Tendenz des Betriebes (sog. tendenzaggressives Verhalten). Ebenso ein Urteil vom 6.3.2008 (19 Ca

7222/07) zur Kündigung einer Krankenschwester in einer kirchlichen Einrichtung, die in ihrer Elternzeit zur strenggläubigen Muslimin geworden war, wegen Tragens eines Kopftuches. Hier wird zwar auch auf das Fehlen einer Abmahnung und eines Verbots im Arbeitsvertrag abgestellt, doch lässt die Entscheidung deutlich erkennen, dass sie das Kopftuchverbot als mittelbare Benachteiligung wegen der Religion ansieht. Diese Entscheidung sieht auch schon, dass sie in der Rechtsprechung des EGMR eine Stütze findet (Hinweis auf EGMR 15.2.2001, NJW 2001, 2871).

In die gleiche Richtung geht ein Urteil vom 18.4.1989 (16 Ca 650/89), nach dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Arbeit zuweisen darf, die ihn in einen vermeidbaren Gewissenskonflikt versetzt, hier betreffend die Verweigerung der Bearbeitung von Aufträgen, die sich auf Lieferungen nach Irak beziehen.

Exakt gearbeitet wird auch in diesem Bereich. So ist ein Entschädigungsanspruch wegen altersbezogener Diskriminierung aufgrund einer am 16.8.2006 erschienenen Stellenanzeige abgelehnt worden, da das AGG erst zwei Tage später in Kraft getreten ist (Urteil vom 18.7.2007, 3 Ca 9335/06).

VII. Koalitions- und Arbeitskampfrecht

Auch in diesem Bereich zeigen sich Neigung und Fähigkeit des Gerichts, besonders bedeutsame Sachen besonders gründlich und trotzdem rechtzeitig zu entscheiden. Inhaltlich ist die Rechtsprechung des Gerichts durch das Bemühen geprägt, auch in dieser gesetzlich weitgehend unregelmäßigten Materie nach streng rechtlichen Maßstäben zu entscheiden. Besonders eindrucksvoll und bedeutsam ist ein Beschluss vom 30.10.2008 (14 BV 324/08) zur Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung. Auf der Grundlage der Rechtsprechung des BAG wird der komplizierte Sachverhalt gründlich durchleuchtet und einer klaren und eindeutigen Entscheidung zugeführt. Auch die prozessualen Vorfragen werden eingehend behandelt und gelöst. Die Schwierigkeit des Falles und seine weithin beachtete sozialpolitische Bedeutung veranlassen das Gericht einmal mehr nicht dazu, ihn auf dem Weg zu höheren Instanzen durchzuwinken, sondern werden zum Anlass genommen, den Instanzenzug besonders kräftig zu fundieren.