

**Hauptamt
10.2**

27. Fragestunde in der Stadtverordnetenversammlung am 29.02.2024

Frage Nr. 2277

Stadtv. Weckler - CDU -

Rechtswidrige Kündigung Minijobber

Laut Frankfurter Rundschau vom 10. Februar 2024 unterlag die Stadt Frankfurt am Main vor Gericht gegen einen schwerbehinderten Minijobber, der gegen die Kündigung durch die Stadt geklagt hatte. Anlass für die Kündigung war, dass der Minijobber seinen Urlaub einforderte. Aushilfen und Minijobber haben, genauso wie Vollzeitmitarbeiter, nach anerkannter Rechtsprechung einen Urlaubsanspruch, der nur anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit reduziert wird.

Ich frage den Magistrat:

Aus welchen Gründen soll aus Sicht des Magistrats die Kündigung eines Minijobbers rechtmäßig sein, wenn dieser seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch einfordert und er darüber hinaus eine Schwerbehinderung hat?

Die Frage wird wie folgt beantwortet:

Sehr geehrte Frau Stadtverordnetenvorsteherin Arslaner,
sehr geehrte Frau Stadtverordnete Weckler,
meine Damen und Herren,

entgegen der Presseberichterstattung handelt es sich bei dem vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main verhandelten Sachverhalt nicht um einen klassischen „Minijobber“ im Sinne eines Dauerteilzeitarbeitsverhältnisses, sondern um ein „Ein-Tages-Arbeitsverhältnis“ im Rahmen einer sogenannten „Rahmenvereinbarung“.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat erstinstanzlich festgestellt, dass die Kündigung dieser Rahmenvereinbarung nicht rechtmäßig gewesen sei. Nach Eingang der Urteilsgründe werden seitens der beklagten Stadt Frankfurt am Main mit hoher Wahrscheinlichkeit Rechtsmittel eingelegt.

Die hier gegenständliche Kündigung ist nach Ansicht der prozessführenden Stelle rechtmäßig, da es sich bei der gekündigten Rahmenvereinbarung um kein Arbeitsverhältnis handelt, so dass das Kündigungsschutzgesetz nicht zur Anwendung kommt und damit der allgemeine Kündigungsschutz nicht greift. Damit gelten die besonderen Kündigungsschutzbestimmun-

gen der §§ 168 ff. SGB IX bei Schwerbehinderung – die für alle Arbeitsverhältnisse und damit für alle Arbeitnehmenden gelten – eben nicht für den Kläger.

Das Arbeitsgericht stellte im Kammertermin weder fest, dass die Kündigung auf einer Nachfrage nach Urlaub beruht habe, noch, dass die Kündigung wegen der Schwerbehinderung des Klägers erfolgt sei. Nach Auffassung des Gerichtes seien bei der Abwicklung der Rahmenvereinbarung und den folgenden einzelnen befristeten Arbeitsverhältnissen formale Fehler begangen worden, die sodann zu dem ergangenen Urteil führten.

Der Magistrat der Stadt Frankfurt am Main verwarft sich ausdrücklich gegen die den Sachverhalt verkürzende und damit unzutreffende Berichterstattung der Medien, gerade im Hinblick auf die Schwerbehinderteneigenschaft des Betroffenen.

Der Stadt Frankfurt am Main ist es ein wichtiges Anliegen, sich für gelebte Inklusion einzusetzen und hierzu mit gutem Beispiel voranzugehen. Im Jahr 2022 waren in der Stadtverwaltung Frankfurt am Main 10,28 % Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung tätig. Damit wurde die gesetzlich vorgegebene Pflichtquote von 5 % deutlich überschritten.

Die Stadt Frankfurt am Main bietet somit Menschen mit Schwerbehinderung durch Teilhabe am Arbeitsleben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Stärken in die Arbeitsprozesse einzubringen und ihren Beitrag zum gemeinsamen Erfolg zu leisten. Für die Stadtverwaltung ist es wichtig, die Kultur der Inklusion weiterzuentwickeln und das Bewusstsein für die Arbeitssituation von Menschen mit Schwerbehinderungen zu schärfen. Für den Erfolg der Arbeitgeberin Stadt Frankfurt am Main zählen alle Mitarbeitenden.