

36. Kann der Dienstverpflichtete seine bürgerlichrechtlichen Ansprüche wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung neben einer ihm auf Grund der §§ 84 Abs. 2, 87 des Betriebsrätegesetzes zugesprochenen Entschädigung geltend machen?

III. Zivilsenat. Ur. v. 24. Juni 1922 i. S. H. (R.) w. Fr., G. m. b. H. (Bekl.). III 666/21.

I. Landgericht I Berlin. — II. Kammergericht daselbst.

Der Kläger war von der Beklagten gegen Provision und ein festes Monatsgehalt von 1200 M ständig damit betraut, ihr für ihr Zeitungsunternehmen Anzeigenaufträge zuzuführen. Gelegentlich tat

er Gleiches für ein anderes Zeitungsunternehmen. Die Beklagte erblieke darin eine Vertragsverletzung und kündigte hierwegen dem Kläger am 20. Mai 1920 fristlos; vertragsmäßig war eine Kündigung nur mit sechswöchiger Frist, je auf den ersten eines Kalendervierteljahres, statthaft. Sein Gehalt hat sie ihm bis zu dem genannten Tage bezahlt. Der Kläger erachtet die Kündigung für ungerechtfertigt und hat gegen sie gemäß §§ 84 fig. des Betriebsrätegesetzes (BRG.) Einspruch erhoben. Der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin entschied am 17. August 1920, daß die Kündigung ungerechtfertigt und die Beklagte verpflichtet sei, den Kläger weiter zu beschäftigen oder ihm eine Entschädigung von 2400 M zu gewähren. Die Beklagte wählte die Entschädigung und zahlte sie nach der Klagerhebung aus. Der Kläger vertritt die Meinung, daß ihm für die Zeit vom 20. Mai bis 30. September 1920 sein vertragsmäßiges Gehalt von insgesamt 5200 M zustehe. Mit der Klage verlangte er erst 2400 M, sodann, nachdem die Beklagte 2400 M bezahlt hatte, von der Restsumme als Teilbetrag 1200 M. Das Landgericht wies die Klage ab. Im Berufungsverfahren vertrat der Kläger den Standpunkt, daß die ihm vom Schlichtungsausschuß zugesprochenen und von der Beklagten bezahlten 2400 M seinen zu Recht fortbestehenden Gehaltsanspruch überhaupt nicht berührten, und forderte die Zahlung von 5800 M, nämlich 5200 M Gehalt und 600 M als Teilbetrag seiner auf die genannte Zeit entfallenden Provision. Die Berufung wurde zurückgewiesen. Auch die Revision des Klägers blieb erfolglos.

Gründe:

Das Rechtsverhältnis, in dem der Kläger zu der Beklagten stand, hat der Berufsrichter zutreffend als Agenturvertrag, § 84 BGB., gewürdigt. Zur Entscheidung steht einzig, wie sich die Sonderbestimmungen der §§ 84 Abs. 2, 87 BRG. zu den allgemeinen Bestimmungen über den Dienstvertrag, von dem der Agenturvertrag eine Unterart ist, verhalten. Die Beklagte hat den Kläger fristlos entlassen. Den angegebenen Kündigungsgrund will der Kläger nicht gelten lassen. Wäre ihm hierin beizutreten, so wäre die Kündigung als fristlose unwirksam, dagegen als Kündigung zum nächstzulässigen Termin, zum 30. September, wirksam. Der Anspruch des Klägers auf Fortzahlung seines Gehalts für die Zeit vom 20. Mai bis 30. September mit 5200 M und auf Gewährung von Provision wäre begründet. Nun hat aber der Kläger in dem in §§ 84 fig. BRG. geordneten Einspruchsverfahren eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses erwirkt, wonach sein Einspruch gegen die Kündigung für gerechtfertigt erklärt und der Beklagten die Auflage gemacht ist, den Kläger weiterzubeschäftigen oder ihm eine Entschädigung von 2400 M zu zahlen. Die Beklagte hat die Weiterbeschäftigung abgelehnt und

die 2400 *M* bezahlt. Dessen ungeachtet hält der Kläger den ganzen auf 5800 *M* gerichteten Klageantrag aufrecht; er geht davon aus, daß die gezahlte Entschädigung von 2400 *M* seinen bürgerlichrechtlichen Anspruch auf Gehalt und Provision unberührt lasse; jener Betrag solle ihn nur dafür entschädigen, daß ihm überhaupt gekündigt worden sei. Dem entgegen will die Beklagte mit den 2400 *M* die sämtlichen Ansprüche, die der Kläger aus dem Dienstverhältnis allenfalls ableiten könne, abgegolten wissen. Der Berufungsrichter ist der Beklagten beigetreten. Seine Entscheidung ist zu billigen.

Die Rechtsauffassung des Klägers kann keinesfalls für zutreffend erachtet werden. Dafür, daß in einem Fall der in Rede stehenden Art der Arbeitnehmer die Entschädigung des § 87 BRG. und die ihm nach dem bürgerlichen Recht zukommenden Bezüge nebeneinander erhalten sollte, ist kein stichhaltiger sachlicher Grund ersichtlich. Den ihm nachteiligen Folgen der unrechtmäßigen fristlosen Kündigung ist dadurch begegnet, daß er seine Gehaltsansprüche bis zum Ablauf der rechtmäßigen Kündigungsfrist fortbezahlt erhält. Damit hat er zugleich die Mittel und die Zeit erhalten, deren er bedarf, um sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen. Dafür, daß das Betriebsrätegesetz mit der Entschädigung des § 87 dem Arbeitgeber eine Art Privatstrafe oder Buße dafür hätte auferlegen wollen, daß er eine unrechtmäßige Kündigung überhaupt ausgesprochen hat, lassen sich aus dem Gesetz keine genügenden Anhaltspunkte entnehmen. Die vom Kläger vertretene Meinung würde dem Arbeitnehmer einen Vorteil bringen, der sich weder vom Rechts- noch vom Billigkeitsstandpunkt aus rechtfertigen läßt. Demzufolge ist diese Meinung abzulehnen.

In Frage kann nur kommen, ob der Auffassung der Beklagten schlechthin beizutreten ist, oder ob nicht einer dritten, mittleren Meinung der Vorzug zu geben wäre, dahin, daß der Kläger die Ansprüche aus dem Dienstverhältnis behielte, aber die Entschädigung von 2400 *M* sich darauf anrechnen lassen müßte. Dieser Auffassung scheint der Kläger im Anfang des Prozesses selbst gewesen zu sein; später hat er sie aufgegeben, so daß diese Mittelmeinung im Rechtsstreit von keiner der Parteien vertreten wird. Mag nun auch unverkennbar die Billigkeit für diese mittlere Meinung sprechen, so führen doch überwiegende, aus der Auslegung des Gesetzes selbst zu entnehmende Gründe auf die Meinung der Beklagten hin.

Das Betriebsrätegesetz gewährt dem Arbeitnehmer in §§ 84 ff. gegenüber einer Kündigung des Arbeitgebers ein „Einspruchsrecht“, über das im gesetzlichen Schlichtungsverfahren „endgültig“ entschieden wird (§ 87). Die Fälle des Einspruchsrechts sind in § 84 Abs. 1 und 2 aufgeführt. Mit der im Abs. 1 unter Nr. 1—4 aufgeführten Gruppe von Fällen hat es rechtlich eine andere Bewandnis als mit

dem Fall des Abs. 2. Zur Entscheidung steht ein Fall des Abs. 2. Aber zur Klarstellung ist zunächst von den Fällen des Abs. 1 auszugehen. Die in Abs. 1 zusammengefaßten Fälle haben — das ist dieser Gruppe gemeinsam —, eine zivilrechtlich ohne weiteres wirksame Kündigung zur Voraussetzung. Das Einspruchsrecht wird in diesen Fällen nur deshalb gewährt, weil die Kündigung, sei es mit Rücksicht auf die Beweggründe, sei es mit Rücksicht auf gewisse begleitende Umstände, die nach dem bürgerlichen Recht ebensowenig wie die Beweggründe von Erheblichkeit wären, vom Standpunkt des Arbeitsrechts möglicherweise unerwünscht erscheint. Erweist sich im Schlichtungsverfahren der Einspruch als gerechtfertigt, so hat der Schlichtungsausschuß dem Arbeitgeber zunächst die, in diesem Fall ganz folgerichtige, Auflage zu machen, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Da indessen unter den vorausgesetzten Umständen ein weiteres Zusammenarbeiten zwischen Arbeitgeber und -nehmer vielfach unerzwinglich und unerquicklich sein wird, so stellt das Gesetz dem Arbeitgeber anheim, an Stelle der Weiterbeschäftigung dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen. Auch diese Entschädigung ist im Schlichtungsverfahren vorsorglich alsbald festzusetzen. Sie ist in § 87 Abs. 2 dem Betrage nach näher umgrenzt. Sie bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während welcher der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war; sie darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, im ganzen jedoch nicht über 6 Zwölftel hinausgehen; dabei ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers angemessene Rücksicht zu nehmen. Das Gesetz fährt fort: „Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und -nehmer.“ Hiernach hat das Gesetz folgende Rechtslage geschaffen: eine zivilrechtlich vollwirksame Kündigung, die als solche dem gekündigten Arbeitnehmer privatrechtlich keine Rechte auf Entschädigung gewähren würde, bewirkt unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsrechts einen bedingten, übrigens mäßig bemessenen Entschädigungsanspruch zugunsten des entlassenen Arbeitnehmers, der diesem sonst nicht zuläme, und der natürlicherweise als ein gewisser Ausgleich für die Nachteile aufzufassen ist, die dem Arbeitnehmer aus der — obzwar zivilrechtlich nicht zu beanstandenden — Kündigung erwachsen. Einer Hervorhebung, daß die Entscheidung im Schlichtungsverfahren zwischen den Beteiligten „Recht schafft“, hätte es für diese Gruppe von Fällen kaum bedurft; jedenfalls bleibt auffallend, daß das Gesetz sich, um diesen Gedanken zum Ausdruck zu bringen, so nachdrücklicher Worte bedient, die einen deutlichen Anklang an die Wirkungen enthalten, welche die Rechtswissenschaft dem rechtskräftigen Urteil des Zivilprozesses einräumt.

Wesentlich anders liegt der Fall des § 84 Abs. 2. Er lautet: „Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliege.“ In dem hier vorausgesetzten Fall stehen dem Arbeitnehmer das Einspruchsrecht nach dem Betriebsrätegesetz und die Anrufung des Gerichts (Gewerbe-, Kaufmanns-, ordentlichen Gerichts) zur Durchsetzung seiner zivilrechtlichen Ansprüche nebeneinander zu. Dies bestätigt auch § 86 BRG., indem diese Gesetzesstelle von gewissen verfahrensrechtlichen Einwirkungen des Zivilprozessverfahrens auf das arbeitsrechtliche Einspruchsverfahren handelt. Das gerichtliche Verfahren verschafft dem Arbeitnehmer, wenn sich die Kündigung als ungerechtfertigt herausstellt, vollen Ausgleich für alle Ansprüche, die er geltend machen kann, seien es Erfüllungs- oder Schadenersatzansprüche. Diese Ansprüche sind unabhängig davon, wie viele Jahre der Arbeitnehmer im Betriebe tätig war; sie sind auch unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitnehmers wie von der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers; sie können das in § 87 Abs. 2 BRG. vorgesehene Höchstmaß überschreiten und werden dies häufig tun, namentlich dann, wenn der Arbeitnehmer noch nicht lange im Betrieb beschäftigt, andererseits die Kündigungsfrist von verhältnismäßig längerer Dauer ist. Der Einspruch nach §§ 84 ff. BRG. führt auch hier nur zu dem Ergebnis eines bedingten, dem Betrage nach bescheidenen Entschädigungsanspruchs. In Frage steht, wie die Rechtslage zu beurteilen ist, wenn der Arbeitnehmer, wie das hier zutrifft, erst den arbeitsrechtlichen Einspruch gewählt und mit Erfolg durchgeführt hat. Nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen bliebe ihm unbenommen, selbst dann noch nachträglich das Gericht anzufragen und dort seine weitergehenden Ansprüche zu verfolgen. Es scheint jedoch offenbar, daß das Betriebsrätegesetz mit den bezeichneten Schlußworten des § 87 Abs. 2, daß die Entscheidung im Schlichtungsverfahren unter den Beteiligten „Recht schaffe“, eben diese Folgerung abschneiden wollte, daß es bestimmen wollte, der Arbeitnehmer, der die Entscheidung im Schlichtungsverfahren herbeigeführt hat, müsse sich damit nun auch wegen seiner etwaigen zivilrechtlichen Ansprüche für abgefunden erachten. Für diese Annahme spricht namentlich auch folgende Erwägung: Indem der Schlichtungsausschuß den Einspruch für gerechtfertigt erklärt, spricht er zwar der geschienen Kündigung die Rechtswirksamkeit ab und verfügt demnach folgerichtig, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, dem er zu Unrecht gekündigt hatte, weiter beschäftigen solle. Sofern aber nach dem Gesetz der Spruch des Schlichtungsausschusses des weiteren dem Arbeitgeber nachzulassen hat, nach seiner Wahl den Arbeitnehmer in Wirklichkeit doch nicht weiter zu beschäftigen, sondern

ihm statt dessen eine Entschädigung zu gewähren, legt das Gesetz unverkennbar diesem Spruch eine rechtsgestaltende Kraft dahin bei, die — obzwar an sich unrechtmäßige — Kündigung doch gegen Gewährung der für diesen Fall festzusetzenden Entschädigung für wirksam zu erklären. Gerade um diese ungewöhnliche rechtsgestaltende Kraft zu kennzeichnen, sind die Worte, die Entscheidung „schaffe Recht“, besonders geeignet. Ist aber kraft des Spruchs des Schlichtungsausschusses das Arbeitsverhältnis mit der Kündigung doch zur Auflösung gebracht, so entfallen damit auch die zivilrechtlichen Ansprüche, die der Arbeitnehmer aus der unberechtigten Kündigung sonst hätte ableiten können. Der Erfüllungs-(Gehalts-)anspruch, wie er hier vom Kläger geltend gemacht ist, fällt weg, weil bereits der Schlichtungsausschuß ihn als berechtigt anerkannt und ihm durch das Gebot der Weiterbeschäftigung Rechnung getragen hat. Daß dessen ungeachtet der Arbeitgeber sich von dieser Weiterbeschäftigungspflicht durch Zahlung der Entschädigung befreien kann, ist eben der vom Betriebsrätegesetz neu eingeführte arbeitsrechtliche, den Richter bindende Gesichtspunkt. Neben ihm ist für einen Erfüllungsanspruch und folgeweise auch für einen Schadensersatzanspruch wegen Nichterfüllung kein Raum mehr. Dieser muß vielmehr als durch den Entschädigungsanspruch des § 87 Abs. 2 BRG abgegolten erachtet werden.

Mit diesem Ergebnis ist zugleich, wie der Berufungsrichter zutreffend hervorhebt, der Möglichkeit begegnet, daß Gericht und Schlichtungsausschuß zu widersprechenden Entscheidungen gelangen; auf die Verhütung solcher Widersprüche sind ja auch die Vorschriften des § 86 Abs. 2 BRG berechnet. Diese Vorschriften setzen zugleich, wie das Kammergericht gleichfalls mit Recht bemerkt, den Arbeitnehmer in den Stand, sich vor dem Verlust seines bürgerlichrechtlichen Anspruchs zu schützen, der allerdings von dem Standpunkt der hier gebilligten Anschauung aus mit der Einlegung des Einspruchs für den Arbeitgeber verbunden sein kann.