

37. 1. Dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer in dieser Eigenschaft getanen Äußerungen zivilrechtlich zur Verantwortung gezogen werden?

2. Schließt der Umstand, daß eine beleidigende Äußerung zur Wahrnehmung berechtigter Interessen erfolgt, das Vorliegen einer Ehrenkränkung und die Möglichkeit aus, die Äußerung als Grund zur fristlosen Entlassung zu benutzen?

3. Kann der Arbeitgeber trotz seiner öffentlichrechtlichen Befugnis, wegen amtlicher Verfehlungen eines Betriebsratsmitglieds beim Schlichtungsausschuß die Entziehung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat zu beantragen, diese Verfehlungen zivilrechtlich als wichtigen Grund zur Kündigung verwerten?

Betriebsrätegesetz § 96 Abs. 2 Nr. 3, § 89.

III. Zivilsenat. Ur. v. 29. Juni 1926 i. S. S. (Wett.) w. B. Anh. Masch.-Aktiengesellschaft (Kl.). III 893/25.

I. Landgericht Köln.

II. Oberlandesgericht daselbst.

Der Beklagte war als Ingenieur bei der Klägerin angestellt. Er war Vorsitzender des Angestelltenrats und zweiter Vorsitzender des Betriebsrats. Im Januar 1923 wurde ein Angestellter K. von der Klägerin wegen Diebstahlsverdachts entlassen; er erhob Einspruch beim Angestelltenrat und überreichte ihm eine Verteidigungsschrift, worin er den Prokuristen Sch. beschuldigte, er habe den Magazinverwalter B. beauftragt, Altblei von einem an die Firma St. verkauften Apparat beiseite zu schaffen. Diesen und noch einen anderen den Sch. angeblich belastenden Fall brachte der Beklagte der Werkleitung gegenüber zur Sprache. Nachdem Sch. die Sache in einer nach Ansicht der Klägerin hinreichenden Weise aufgeklärt hatte, gewährte sie dem Beklagten zur Prüfung der Angelegenheit Einsicht in die einschlägigen Bücher und Geschäftspapiere. Nach ihrer Durchsicht gab der Beklagte eine Ehrenerklärung zugunsten des Sch. ab. Wenige Tage später, am 24. Februar 1923, entließ die Klägerin den Beklagten fristlos, weil er auch nach jener Ehrenerklärung die Ver-

dächtigungen gegen Sch. in aller Öffentlichkeit wiederholt habe. Der Beklagte wandte sich an den Angestelltenrat, der seinen Einspruch für berechtigt erachtete. Da die Verständigungsverhandlungen erfolglos blieben, rief der Beklagte den Schlichtungsausschuß an. Vor dessen Entscheidung erhob die Klägerin Klage auf Feststellung der Rechtmäßigkeit der Kündigung und erstritt sowohl beim Landgericht als auch beim Oberlandesgericht ein obstiegenes Urteil. Die Revision des Beklagten blieb erfolglos.

Gründe:

Unstreitig gehörte der Beklagte zu den mit höheren technischen Diensten betrauten Angestellten im Sinne des § 133a GewD. Diese dürfen nach Maßgabe der §§ 133b, 133c Nr. 5 das. fristlos entlassen werden, wenn sie sich erhebliche Ehrverletzungen gegen einen Vertreter ihres Arbeitgebers zuschulden kommen lassen. In dieser Beziehung stellt das Oberlandesgericht folgendes gegen den Beklagten fest: Er habe die ihm in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Angestelltenrats von dem entlassenen K. mitgeteilten angeblichen Verfehlungen des Proturisten Sch. zur Kenntnis der Klägerin gebracht und eine eingehende Untersuchung verlangt. Nach Durchsicht des ihm zur Verfügung gestellten Materials habe er aus freien Stücken in Gegenwart eines Direktors und anderer Angestellten erklärt: die Untersuchung habe nicht ergeben, daß Sch. eine unehrliche Handlung vorgenommen, insbesondere nicht, daß er sich persönliche Vorteile verschafft habe. Wenige Tage später habe er in einem Büroraum der Klägerin, in dem 16—20 Angestellte beschäftigt gewesen seien, mit einem Mitglied des Angestelltenrats, dem Abteilungsvorsteher B., und dem Vorsitzenden des Arbeiterrats D. über den Fall Sch. gesprochen und dabei geäußert: wenn der Vorwurf auch zurückgenommen sei, etwas sei doch daran. Demnächst habe der Beklagte in einer Betriebsratsitzung in seinem Bericht über die den K. und den Sch. betreffenden Vorgänge die Wendung gebraucht: K. sei freigesprochen, weil sich seine Unschuld herausgestellt habe, Sch. sei aus Mangel an Beweisen freigesprochen. Mit beiden Äußerungen — so führt der Berufungsrichter weiter aus — habe der Beklagte den Zuhörern erkennbar dem Sch. wiederum den Vorwurf unlauteren Verhaltens machen wollen und gemacht; dazu sei er aber nach Aufklärung des Sachverhalts und nach der kurz vorher abgegebenen Ehrenerklärung nicht mehr berechtigt gewesen. Die Ver-

bächtigungen des Sch. trügen vielmehr den Charakter schwerer Ehrenkränkungen, die geeignet gewesen seien, das Vertrauen der Arbeiter zu ihren Vorgesetzten zu erschüttern und ein gedeihliches Zusammenarbeiten mit ihnen zu gefährden, so daß der Klägerin eine Weiterbeschäftigung des Beklagten im Interesse ihres Betriebs nicht mehr habe zugemutet werden können.

Diese Erwägungen gehören dem Gebiete der Tatsachenwürdigung an und geben zu rechtlichen Bedenken keinen Anlaß. Ihnen gegenüber macht die Revision geltend, die festgestellten Beleidigungen dürften deshalb nicht als Entlassungsgrund verwertet werden, weil der Beklagte sie zur Wahrnehmung berechtigter Interessen und in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied ausgesprochen habe, Verstöße gegen Betriebsratspflichten aber den Arbeitgeber gemäß § 39 des Betriebsrätegesetzes nur dazu berechtigten, beim Schlichtungsausschuß den Antrag auf Entziehung der Betriebsratsmitgliedschaft zu stellen. Dieser Auffassung kann nicht beigepplichtet werden. Die Revision irrt, wenn sie meint, die Wahrnehmung berechtigter Interessen schließe den Tatbestand der Beleidigung schlechthin aus. Sie hat — vorausgesetzt, daß nicht aus der Form der Äußerung oder den sonstigen Umständen die Beleidigungsabsicht erhellt — Straffreiheit des Täters zur Folge (§ 193 StGB.), nimmt aber einer Ehrenkränkung nicht den Charakter einer solchen. Im übrigen hat ein Arbeitgeber seine Entscheidung über die Entlassung eines Beleidigers nicht nach strafrechtlichen Gesichtspunkten, sondern lediglich nach zivilrechtlichen Grundsätzen zu treffen. Das hat die Klägerin auch getan. Sie hat sich die Frage vorgelegt, ob nach dem achtungswidrigen Verhalten des Beklagten sein Verbleiben im Dienst ohne Schädigung der Dienstzucht und der Geschäftsinteressen noch möglich sei, und hat diese Frage verneint. Der Berufsungsrichter aber hat, wie schon gezeigt, diesen Standpunkt nach Lage des Falles gebilligt.

Weiter stellt er einwandfrei fest, daß der Beklagte, B. und D. bei der erwähnten Unterredung, bei der die erste den Beklagten belastende Äußerung gefallen ist, nicht als Gruppenratsmitglieder miteinander verhandelt, sondern als Angestellte mit Angestellten über die gegen Sch. erhobenen, das Geschäftspersonal damals allgemein interessierenden Beschuldigungen gesprochen haben. Diese Feststellung bindet das Revisionsgericht und läßt deshalb in diesem Falle die

Berufung des Beklagten auf seine Zugehörigkeit zur Betriebsvertretung unbeachtlich erscheinen.

Die zweite beleidigende Äußerung fiel allerdings in einer Betriebsratsitzung. Zurückzuweisen ist aber die auch im Schrifttum vertretene Ansicht der Revision, daß Betriebsratsmitglieder wegen ihrer in dieser Eigenschaft getanen Äußerungen, ähnlich wie es Art. 36 WVerf. hinsichtlich der Reichstags- und Landtagsabgeordneten vorschreibt, nicht zur Verantwortung gezogen werden dürften. Weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck des Betriebsrätegesetzes ist eine solche Absicht des Gesetzgebers zu entnehmen, so daß es sich erübrigt, den Umfang und die Grenzen der Unverantwortlichkeit der Abgeordneten einer Erörterung zu unterziehen.

Die Revision weist weiter darauf hin, daß die Klägerin von den Auslassungen des Beklagten nur durch den Bruch des Amtsgeheimnisses seitens eines Betriebsratsmitglieds Kenntnis erlangt haben könne; solchen Äußerungen aber, die unter dem Schutze des Amtsgeheimnisses ständen, wohne ein öffentlichrechtlicher Charakter inne, der es verbiete, eine privatrechtliche Kündigung auf sie zu stützen. Diese Erwägung geht jedoch fehl. Denn der Gesetzgeber hat den Betriebsratsmitgliedern eine Schweigepflicht nur wegen vertraulicher Angaben, die ihnen der Arbeitgeber gemäß §§ 70 ff. des Betriebsrätegesetzes über Betriebsverhältnisse macht, nicht aber wegen amtlicher Äußerungen von Gruppenvertretern oder für Vorgänge in Betriebsratsitzungen auferlegt.

Auch § 39 des Betriebsrätegesetzes steht dem Beklagten nicht zur Seite. Er eröffnet lediglich den Weg für eine disziplinare Abmahnung amtlicher Verfehlungen eines Betriebsratsmitglieds, schließt aber in Fällen, in welchen diese zugleich eine Verletzung seiner vertraglichen Dienstpflichten enthalten, die privatrechtlichen Folgen vertragswidrigen Handelns, insbesondere eine fristlose Entlassung nicht aus. Ob der Arbeitgeber in solchen Fällen seine Rechte aus dem Dienstvertrag oder aus § 39 a. a. D. oder beide nebeneinander ausüben will, bleibt seinem Ermessen überlassen. Dem Berufungsgericht fällt daher kein Rechtsirrtum zur Last, wenn es die bürgerlichrechtlichen Wirkungen des von ihm als vertragswidrig festgestellten Verhaltens des Beklagten — unter Ausschaltung des § 39 — lediglich nach den §§ 133 b, 133 c Nr. 5 GewD. beurteilt hat.

War somit die fristlose Kündigung der Klägerin berechtigt, so bedurfte sie nach § 96 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrätegesetzes zu ihrer Wirksamkeit auch nicht der Zustimmung des Betriebsrats und des Angestelltenrats . . .