

4. Haben in Kündigungskreittigkeiten die ordentlichen Gerichte nachzuprüfen, ob eine Betriebsvertretung bei der Beschlussfassung über die Zulässigkeit der Entlassung eines ihrer Mitglieder die Verfahrensvorschriften des Betriebsrätegesetzes beobachtet hat?

Betriebsrätegesetz §§ 29ffg., 96.

III. Zivilsenat. Urz. v. 18. Januar 1927 i. S. der Gewerkschaft
K. U. (Bell.) w. K. (Kl.). III 37/26.

I. Landgericht Aachen.

II. Oberlandesgericht Köln.

Der Kläger, der bei der Beklagten als Steiger in Diensten stand, war Mitglied des Angestellten- und des Betriebsrats. Die Beklagte kündigte ihm am 10. August 1921 zum 1. Oktober und ersuchte am 17. August den Betriebsrat um seine Zustimmung. Der Vorsitzende beraumte auf den folgenden Tag eine Betriebsratssitzung an, zu der auch der Kläger geladen wurde. Er erschien auch, wurde zu Punkt 2 der Tagesordnung „Stellungnahme zu der Entlassung des Steigers K.“ gehört und entfernte sich vor der Abstimmung. Über ihr Ergebnis enthält das Protokoll den Vermerk: „Durch das Resultat der Abstimmung wurde die Entlassung bejaht.“ Daraufhin wiederholte die Beklagte vorjorglich mittels Schreibens vom 18. August die Kündigung.

Der Kläger bestritt, daß ein ordnungsmäßig zustande gekommener Zustimmungsbefchluß des Angestellten- und des Betriebsrats vorliege, und erhob am 22. November 1922 Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, auf Wiedereinstellung und Fortzahlung des Gehalts. Das Landgericht wies die Klage ab, das Oberlandesgericht erklärte den Zahlungsanspruch dem Grunde nach für berechtigt. Die Revision der Beklagten führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Gründe:

Die Feststellung des Berufungsrichters, daß der Angestelltenrat vor der Beschlussfassung den Kläger nicht gehört habe und daß die Einladungen zu der entscheidenden Betriebsratssitzung nicht rechtzeitig und ohne Bekanntgabe der Tagesordnung ergangen seien

(vgl. § 32 BtGG.), vermag die aus diesen Verfahrensmängeln gezogene Folgerung, die Kündigung sei unwirksam, nicht zu rechtfertigen. Zwar schreiben die §§ 29 bis 33, § 40 und andere Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes vor, in welcher Weise die Beschlüsse einer Betriebsvertretung vorzubereiten und herbeizuführen sind. Daß für die Entscheidungen eines Betriebs- oder Gruppenrats über die Genehmigung der Kündigung eines ihrer Mitglieder in dieser Beziehung nichts Abweichendes gilt, hat der Senat bereits im Urteil vom 23. Oktober 1925 (RGZ. Bd. 111 S. 412) ausgesprochen. Daraus folgt aber nicht die Befugnis der ordentlichen Gerichte, die ihnen als rechtserbliche Grundlage eines Anspruchs oder Einwands unterbreiteten Beschlüsse einer Betriebsvertretung daraufhin zu prüfen, ob sie unter Beachtung der Verfahrensvorschriften des Betriebsrätegesetzes zustande gekommen seien.

Die Stellung des Richters den Beschlüssen einer Betriebsvertretung gegenüber ist keine andere als gegenüber den Beschlüssen der Miteinigungsämter, bei denen der Senat in ständiger Rechtsprechung die Nachprüfung der Ordnungsmäßigkeit ihrer Besetzung und des von ihnen beobachteten Verfahrens abgelehnt und nur die Nachprüfung der Grenzen ihrer sachlichen Zuständigkeit für zulässig und geboten erklärt hat (RGZ. Bd. 101 S. 53 und S. 115; Bd. 103 S. 315; Bd. 105 S. 59). Dem Richter gegenüber den Beschlüssen einer Betriebsvertretung ein weitergehendes Prüfungsrecht einzuräumen, liegt kein Anlaß vor; dies würde mit der Stellung der Betriebsvertretungen als öffentlichrechtlicher Selbstverwaltungsorgane und mit der öffentlichrechtlichen Eigenschaft der für ihren inneren Geschäftsbetrieb bestimmten Verfahrensvorschriften in Widerspruch stehen. Die Beachtung der letzteren ist Pflicht des Vorsitzenden der Betriebsvertretung, und Sache ihrer Mitglieder ist es, erkennbare und erkannte Verfahrensverstöße zu rügen und auf ihre Abstellung zu dringen, nötigenfalls durch Verweigerung der Abstimmung, durch das Verlangen auf Anberaumung einer neuen Sitzung oder durch Anrufung des Bezirkswirtschaftsrats oder seiner Ersatzstelle (§ 93 Nr. 3 a. a. D.). Setzen sie sich pflichtwidrig über wesentliche Verfahrensvorschriften hinweg, so können sie ihres Amtes enthoben (§ 39 a. a. D.) und je nach Lage des Falles auch schadenersatzpflichtig gemacht werden.

In einem bürgerlichrechtlichen Kündigungsstreit ist aber der Arbeitnehmer, wenn wirklich der Zustimmungsbeschluß einer Betriebsvertretung vorliegt, mit der Behauptung nicht zu hören, daß der Beschluß infolge von Verfahrensmängeln nach § 32 BtGG., also nach öffentlichem Rechte, ungültig sei (vgl. Flato, Betriebsrätegesetz 10. Aufl. Anm. 3 vor § 15, aber auch Anm. 4 Abs. 2 zu § 96). Das vom Berufungsrichter angezogene Urteil des VII. Zivilsenats vom 7. März 1922 (RGZ. Bd. 104 S. 182) steht dieser Auffassung nicht entgegen. Ob der dort geäußerten Ansicht beizupflichten ist, daß der Richter bei Schiedsprüchen eines Schlichtungsausschusses die Beobachtung „zwingender Verfahrensvorschriften“ nachzuprüfen habe, bedarf im vorliegenden Falle keiner Entscheidung (RGZ. Bd. 104 S. 418). Freilich darf der Arbeitgeber auf Grund bloß formloser Vorbesprechungen und unverbindlicher, wenn auch ihm günstiger Meinungsäußerungen der Mitglieder einer Betriebsvertretung, wobei diesen das Bewußtsein und der Wille fehlen, in ihrer amtlichen Eigenschaft abzustimmen und zu beschließen, die beabsichtigte Kündigung nicht vornehmen (RGZ. Bd. 111 S. 412). Denn in einem solchen Falle ist ein Zustimmungsbeschluß im Sinne des § 96 BtGG. ebensowenig vorhanden wie etwa dann, wenn Personen, die der Betriebsvertretung nicht angehören, unbefugterweise als solche zusammentreten und die Genehmigung zur Kündigung aussprechen. Läßt aber die gesetzliche Betriebsvertretung ihren Zustimmungsbeschluß und, wie im vorliegenden Falle, zugleich eine Abschrift des einschlägigen Sitzungsprotokolls (§ 33 Abs. 2 BtGG.) durch den Vorsitzenden (§ 28 a. a. O.) dem Arbeitgeber übermitteln, so hat dieser keinen Anlaß, der Frage nachzugehen, ob der Betriebsrat auch die Verfahrensvorschriften des Betriebsrätegesetzes befolgt habe oder nicht. Eine solche Prüfung ist ihm um so weniger zuzumuten, als ihm zu ihrer einwandfreien Durchführung nicht einmal die erforderlichen Machtmittel zur Verfügung stehen. Unter den geschilderten Umständen formale Mängel des öffentlichrechtlichen Betriebsratsverfahrens, auf dessen Gang der Arbeitgeber keinen oder doch keinen wesentlichen Einfluß auszuüben vermag, zivilrechtlich zu seinen Lasten gehen zu lassen, wäre eine Unbilligkeit, die sich auch unter Berücksichtigung der berechtigten schutzbedürftigen Arbeitnehmerinteressen weder aus dem Wortlaut noch aus dem Geist und Zweck des Betriebsrätegesetzes rechtfertigen läßt.

Im vorliegenden Falle, in welchem der am 30. September 1921 entlassene Kläger im November 1922, also zu einer Zeit, zu der die Beklagte die Kündigungsangelegenheit längst für erledigt hielt und für erledigt halten durfte, Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit seiner Entlassung und der Fortdauer des Dienstverhältnisses erhoben hat, würde es eine wirtschaftlich kaum erträgliche Härte für die Beklagte bedeuten, wenn sie nach so langer Frist wegen eines vom Betriebsrat verschuldeten, ihr vor dem Prozeß vielleicht gar nicht bekannt gewordenen Verfahrensverstößes zur Nachzahlung ein- oder mehrjähriger Gehaltsrückstände gezwungen werden könnte.

Die Entscheidung der Streitfrage, ob der Betriebs- und der Angestelltenrat sich bei der Beschlussfassung über die Zulässigkeit der Kündigung an die Verfahrensvorschriften des Betriebsrätegesetzes gehalten haben, war dem Berufungsrichter daher entzogen. Anders verhält es sich aber mit der von ihm nicht entschiedenen Frage, ob, wie der Kläger vorträgt, Angestellte, die nicht Mitglieder des Angestelltenrats waren, sich die Stellung eines solchen angemäht und, ohne dazu berufen zu sein, den Beschluß über die Zustimmung zur Kündigung gefaßt haben. Träfe das zu, so läge allerdings nicht etwa nur ein mit Verfahrensmängeln behafteter, sondern, wie schon betont, überhaupt kein den Anforderungen des § 96 a. a. O. entsprechender Zustimmungsbeschluß des zuständigen Angestelltenrats vor. Daß die Beklagte dem Beschluß trotzdem vertraute und seine Bedeutungslosigkeit nicht durchschaute, war dann ihre Schuld. Die Mitglieder des Angestelltenrats mußte sie kennen, und wenn das nicht der Fall war, mußte sie sich unter allen Umständen, bevor sie kündigte, darüber vergewissern, ob der ihr mitgeteilte Zustimmungsbeschluß von ihnen herrührte und ob das ihr überreichte Sitzungsprotokoll ihre Namen trug. Hat sie das nicht getan, so kann sie sich über die Folgen ihrer Sorglosigkeit nicht beschweren. Der Berufungsrichter durfte also eine Feststellung über den Ursprung und die Urheber des Angestelltenratsbeschlusses nicht ablehnen. Zu ihrer Nachholung war unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.