

Der Fall Nino Montagna

Oder: § 103 BetrVerfG

mit 2. Auflage
Fall Häfele



Mehr Freizeit mit

ZANKER

Eine Dokumentation

Mit einem Vorwort von
Prof. Dr. W. Däubler

VORWORT

PROF. DÄUBLER

1. Betriebsratsmitglieder genießen nach dem Gesetz einen weitgehenden Kündigungsschutz. § 15 Kündigungsschutzgesetz schließt von vorneherein die ordentliche Kündigung aus und läßt nur die sogenannte außerordentliche Kündigung zu. Sie setzt nach § 626 BGB voraus, daß ein "wichtiger Grund", z.B. ein schwerer Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten vorliegt, und dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses daher nicht zuzumuten ist. § 103 Betriebsverfassungsgesetz macht nun auch diese außerordentliche Kündigung vom Eintritt einer weiteren Bedingung abhängig: Der Betriebsrat muß als solcher der Kündigung zugestimmt haben; tut er dies nicht, so kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers seine Zustimmung ersetzen, sofern wirklich ein "wichtiger Grund" vorlag.

Diese Regelung hat den Vorteil, dem einzelnen Betriebsratsmitglied einen sehr viel weitergehenden Arbeitsplatzschutz als einem weniger exponierten Kollegen einzuräumen: Da er als anerkannter Sprecher der Belegschaft sich sehr viel leichter Sanktionen ausgesetzt sieht, muß er in besonderem Maße davor geschützt werden, daß seiner Tätigkeit durch Kündigung oder Versetzung die Grundlage entzogen wird. Dieses Ziel soll insbesondere durch die zweite Voraussetzung, d.h. durch die Notwendigkeit einer Zustimmung des Betriebsrats bzw. des Arbeitsgerichts sichergestellt werden: Solange der Betriebsrat bei seiner Ablehnung bleibt und solange seine Zustimmung nicht rechtskräftig durch das Arbeitsgericht ersetzt ist, liegt gar keine wirksame Kündigung vor. Ein Arbeitgeber, der sich eines "unliebsamen" Betriebsratsmitglieds entledigen will, muß daher warten, bis er die Zustimmung des Betriebsrats als solchen oder des Arbeitsgerichts erhält - vorher muß er nicht nur den Lohn fortbezahlen, sondern den ja noch nicht wirksam gekündigten Arbeitnehmer auch faktisch weiterbeschäftigen.

Dieser Rechtszustand stellt einen großen Fortschritt gegenüber der Zeit vor dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 dar. Früher konnte ein Betriebsratsmitglied fristlos gekündigt werden,

ohne daß es der Einwilligung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts bedurfte. Das bedeutete, daß der Arbeitgeber ihn allein mit der Behauptung, es liege ein wichtiger Grund vor, erst einmal auf die Straße setzen konnte. Das Betriebsratsmitglied mußte sich dann wieder "reinklagen", d.h. er war darauf angewiesen, erst seinen Prozeß zu gewinnen und dann seine Arbeit fortsetzen zu können. Die Tatsache, daß nunmehr der Arbeitgeber ihn "rausklagen" muß, verstärkt die Position des Betriebsrats bei innerbetrieblichen Auseinandersetzungen. Wir haben hier den seltenen Fall vor uns, daß das deutsche Arbeitsrecht einen stärkeren Schutz als alle anderen Rechtsordnungen der EG-Staaten gewährt.

2. Zwischen den gesetzlichen Vorschriften und der "Rechtswirklichkeit", d.h. ihrer konkreten Handhabung und dem tatsächlichen Verhalten der Beteiligten bestehen bisweilen erhebliche Unterschiede. Daß auch ein gutes Gesetz noch lange nicht immer einen guten Kündigungsschutz garantiert, zeigt die hier dokumentierte Auseinandersetzung um den Fall Montagna. Einfallstor für eine Relativierung und Einschränkung des Kündigungsschutzes ist dabei der Begriff des "wichtigen Grundes" i.S. des § 626 BGB.

Um was ging es? Ein Betriebsratsmitglied, das wegen seiner besonders engagierten gewerkschaftlichen und politischen Haltung bekannt war, fuhr vor der Arbeit zusammen mit seinem achtjährigen Sohn zum Fabrikgebäude. Er stempelte seine Stempelkarte um 6³⁴ Uhr, brachte dann seinen Sohn zur 1 1/2 km entfernten Schule, kehrte jedoch wegen verschiedener widriger Umstände nicht zum Arbeitsbeginn um 7 Uhr, sondern erst um 8¹⁸ Uhr an seinen Arbeitsplatz zurück. Er überstempelte die Eintragung 6³⁴ Uhr mit "8¹⁸ Uhr", radierte dann beides wieder aus und stempelte nochmals 8¹⁸ Uhr. Die Geschäftsleitung sah darin Betrug und Urkundenfälschung und ersuchte den Betriebsrat um seine Zustimmung zur fristlosen Kündigung. Da dieser "nein" sagte, wurde das Arbeitsgericht Reutlingen eingeschaltet.

Liest man seinen unten abgedruckten Beschluß, so gewinnt man den Eindruck, daß es offensichtlich Mühe hatte, einen wichtigen Grund anzunehmen und dem Antrag des Arbeitgebers stattzugeben.

Dagegen sprach die Tatsache, daß in anderen Fällen von Unregelmäßigkeiten mit Stempelkarten nicht sofort gekündigt worden war, dagegen sprach die langjährige Betriebszugehörigkeit des Kollegen Montagna, der sich bis auf einen einmaligen Verstoß gegen das Rauchverbot nie etwas hatte zu Schulden kommen lassen, dagegen sprach die Tatsache, daß dem Arbeitgeber ja gar kein Schaden entstanden war. Eigentlich "reichte" es nicht, doch schien der Richter gleichwohl davon auszugehen, der Kollege Montagna habe in seinem Betrieb nichts mehr zu suchen. Statt der üblichen wurden daher schärfere Maßstäbe an das Verhalten des betroffenen Arbeitnehmers angelegt: Betriebsräte seien anders als normale Arbeitnehmer zu werten, weshalb im konkreten Fall eben doch ein wichtiger Grund vorliege. Dahinter steckt ein honoratiorenhaftes Bild von einem Betriebsrat, der nach Art eines Vorgesetzten sich primär durch vorbildliche Pflichterfüllung auszuzeichnen habe, eine Vorstellung, die nichts mit dem gesetzlichen Modell der Betriebsverfassung zu tun hat. Außerdem bestimmt § 78 Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich, Betriebsräte dürften weder besser noch schlechter als andere Arbeitnehmer gestellt werden, und das bedeutete eben auch, daß eine fristlose Kündigung nur dann zulässig ist, wenn sie bei gleichem Sachverhalt auch gegenüber anderen Arbeitnehmern möglich wäre. ^{Diese} Der Auslegung des § 78 Betriebsverfassungsgesetz ist bisher nie bestritten, sondern vom Bundesarbeitsgericht ausdrücklich betont worden - dennoch: der Kollege Montagna war erstmal aus dem Betrieb draußen, denn das Arbeitsgericht Reutlingen wies auch einen Antrag auf Weiterbeschäftigung ab.

Rechtsirrtümer kommen immer vor - Berufungs- und Beschwerdeinstanzen sind dazu da, sie zu korrigieren. Wenn dennoch dieser Fall hier dokumentiert wird, so deshalb, weil es einige Umstände gab, die ganz besonders nachdenklich stimmen. Dies betrifft insbesondere einen Punkt der Verhandlungen, der scheinbar ohne Belang für das Ergebnis blieb: der Vergleichsvorschlag des Richters Kraushaar. Der Kollege Montagna sollte auf sein Betriebsratsmandat verzichten, dafür nehme die Geschäftsleitung die Kündigung zurück. Hier muß man sich nun wirklich die Frage

stellen, was das Verhalten an der Stechuhr denn mit dem Betriebsratsamt zu tun hatte. Rücktritt vom Betriebsratsamt als "Strafe" für inkorrektes Verhalten? Dem Richter war die Sache offensichtlich so wichtig, daß er den Kollegen Montagna ausdrücklich darauf hinwies, er finde als gekündigtes Betriebsratsmitglied ja doch keinen Arbeitsplatz in der Reutlinger-Tübinger Gegend mehr. Berechtigte Warnung oder blanker Zynismus? Was ist von der Willensfreiheit eines Menschen zu halten, dem man die Wahl läßt, entweder seinen Arbeitsplatz samt Betriebsratsmandat oder eben nur das Betriebsratsmandat zu verlieren? Die Grenze zur widerrechtlichen Drohung dürfte wohl überschritten gewesen sein und es spricht für die Standfestigkeit und das gute Gewissen des Kollegen Montagna, daß er sich diesem Druck nicht beugte. Als Außenstehender wird man den Verdacht nicht los, daß es dem Arbeitgeber eher um die Betriebsratsstätigkeit als um den Arbeitsplatz ging und daß sich dieses Arbeitgeberinteresse im Vergleichsvorschlag des Richters niederschlug: Warum sollte man einen guten Arbeiter entlassen, wenn man statt dessen auch die Möglichkeit hat, ihn als schlechten Interessenvertreter erscheinen zu lassen, der sein Betriebsratsamt "verkauft" und der damit jeden Rückhalt in der Belegschaft verliert? Freilich, unter Juristen ist die Äußerung eines Verdachts, der Richter habe sich bewußt den Arbeitgeberstandpunkt zu eigen gemacht, zumindest ungehörig - er kann deshalb natürlich auch nicht aufrechterhalten bleiben. Man kann lediglich objektive Übereinstimmungen feststellen.

3. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts Reutlingen wieder aufgehoben. Ohne sich ausdrücklich von Richter Kraushaar zu distanzieren, hat es § 78 Betriebsverfassungsgesetz richtig angewendet und gleiche Maßstäbe bei Betriebsräten wie bei anderen Arbeitnehmern angewandt. Ein wichtiger Grund könne deshalb nicht vorliegen. Zwar bestehe der Verdacht, daß der Kollege Montagna täuschen wollte, als er um 6³⁴ Uhr anstempelte, doch hätte sich seine Absicht allenfalls auf 30 Minuten nach Arbeitsbeginn erstreckt. Dies könne zwar für eine ordentliche, nicht aber für eine außerordentliche Kündigung ausreichen. Die Zustimmung des Betriebsrats wurde

deshalb nicht ersetzt, eine wirksame Kündigung liegt damit nicht vor. Der Kollege Montagna muß weiterbeschäftigt werden, was inzwischen auch durch eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts Reutlingen bestätigt wurde.

Ist damit alles wieder im Lot, das juristische Weltbild wieder in Ordnung? An der Tatsache, daß die Firma Zanker im Ergebnis den kürzeren zog, dürfte sich trotz der Rechtsbeschwerde ans Bundesarbeitsgericht kaum mehr etwas ändern: Sie stützt sich auf Tatsachenbehauptungen, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz gar nicht mehr nachgeprüft werden können, sowie auf fehlerhafte Erwägungen zu den Straftatbeständen der Urkundenfälschung und ähnlicher Delikte. Der Kollege Montagna behält daher seinen Arbeitsplatz. Dennoch ist es unbefriedigend, daß nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg schon der Verdacht, den Lohn für eine halbe Stunde nicht geleisteter Arbeit "erschwindeln zu wollen", für eine ordentliche Kündigung ausreichen soll. Da alle Zeugen gehört und alle anderen Beweismittel ausgeschöpft wurden, hätte dies bei einem anderen Arbeitnehmer als einem Betriebsratsmitglied den endgültigen Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge. Da keine reale Möglichkeit besteht, den Verdacht zu entkräften, ist der Betroffene im Ergebnis schutzlos, auch wenn er sich in Wahrheit gar nichts hat zuschulden kommen lassen. Man ist - wenn's um einen Arbeitnehmer geht - halt weniger zimperlich wie unter Juristen: Was dort als bloße Behauptung schon leicht als unverschämte gilt, wird hier unbeschwert als Grund für den Entzug der betrieblichen Existenz anerkannt. Dieser Vorwurf trifft freilich nicht speziell das LAG Baden-Württemberg, sondern die Arbeitsrechtsprechung insgesamt, die noch immer die sogenannte Verdachtskündigung als gerechtfertigt ansieht.

4. Die hier vorgelegte Dokumentation bezieht sich nicht nur auf unmittelbar "Rechtserhebliches"; sie erstreckt sich auf alle Lebensumstände, die diesem Konflikt sein besonderes Gepräge gaben. Sie ist Anschauungsmaterial für das praktische Funktionieren der Arbeitsgerichtsbarkeit im Guten wie im Schlechten. Sie macht schlaglichtartig deutlich, wie ein Richter Partei

ergreift, wie andererseits aber dies auch wieder korrigiert wird und so das Vertrauen in eine gerechte, "neutrale" Arbeitsgerichtsbarkeit bestätigt wird. Dabei sollte man jedoch nicht vergessen, welcher Anstrengungen es bedurfte, um die Firma Zanker zu einem rechtmäßigen Verhalten zu zwingen, wie lange es dauerte, bis der von Rechts wegen immer bestehende Beschäftigungsanspruch auch tatsächlich realisiert wurde. Schließlich wird am vorliegenden Fall auch deutlich, was es bedeutet, wenn man in einem Prozeß nicht ganz alleine steht, sondern die Unterstützung der Gewerkschaft innerhalb und außerhalb des Gerichtssaales besitzt.

Das Vorwort haben wir unverändert aus der 1. Auflage übernommen. Es wurde von Professor Däubler verfasst, nachdem Nino Montagna vor dem Landesarbeitsgericht Stuttgart gewonnen hatte.