

Beglaubigte Abschrift

2 Ca 133/20

Verkündet am: 11.12.2020

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Bayreuth

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

	Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiederholungs
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bayreuth		
23. DEZ. 2020		
28.12.2020		
Erledigt	Präsident/Tatrichter	Beklagter
		U. B. M.

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB-Rechtsschutz GmbH Büro
Bayreuth Schulstraße 9, 95444 Bayreuth


gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Bayreuth - Kammer Hof - auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2020 durch den Richter am Arbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richter ... und ...

für Recht erkannt:

- 
- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 14.02.2020 nicht aufgelöst worden ist.
 - II. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Textilmaschinenführer weiterzubeschäftigen.
 - III. Im Antrag 2 wird die Klage abgewiesen.
 - IV. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
 - V. Der Streitwert wird auf 8.800,00 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung der Beklagten vom 14.02.2020, dem Kläger am 15.02.2020 zugegangen.

Der am 08.07.1972 geborene Kläger war bei der Beklagten seit 01.08.2014 als Textilmaschinenführer bei einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 2.200,00 € beschäftigt. Er war seit März 2018 Vorsitzender des fünfköpfigen Betriebsrats der Beklagten in H. dort beschäftigt die Beklagte knapp 100 Arbeitnehmer und produziert Textilien, Filze und Vliesstoffe für vor allem technische Anwendungszwecke.

Mittlerweile fanden im Betrieb der Beklagten im April 2020 Betriebsratswahlen statt, der Kläger wurde wieder zum Betriebsratsmitglied gewählt.

Grund für die Kündigung ist eine verbale Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden W. am Abend des 12.02.2020, einem Mittwoch; die Einzelheiten dieser Auseinandersetzung stehen zwischen den Parteien im Streit.


Der Kläger war an diesem Tage, wie bereits seit 23.01.2020, arbeitsunfähig krankgeschrieben, des Weiteren waren auch die Betriebsratsmitglieder K. und D. in der Woche vom 10. bis 14.02.2020 arbeitsunfähig krankgeschrieben.

Mit Schreiben vom 10./11.02.2020, gerichtet jeweils an den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden W. erklärten das Betriebsratsmitglied Do. sowie die Ersatzmitglieder R., G., K. und R. ihren Rücktritt vom Betriebsratsamt; am 12.02.2020 machte daraufhin der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende W. am Schwarzen Brett im Betrieb die Auflösung des Betriebsrates sowie dessen Neuwahl bekannt.

Wegen dieser Vorgänge suchte der Kläger am Mittwoch, 12.02.2020 gegen 19.12 Uhr Herrn W. im Betrieb auf; der genaue Ablauf der folgenden verbalen Auseinandersetzung steht, wie gesagt, zwischen den Parteien im Streit.

Mit Schreiben vom 13.02.2020, am gleichen Tag Herrn W. übergeben, hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers an; in diesem Schreiben wird die verbale Auseinandersetzung vom 13.02.2020 zwischen dem Kläger und Herrn W. näher geschildert und die Beklagte teilt mit, sie beabsichtige, dem Kläger außerordentlich zum 14.02.2020 zu kündigen (Bl. 44 - 48 d. A.). Mit Schreiben vom 14.02.2020, welches die Beklagte am gleichen Tag erhielt, teilte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende W. für den Betriebsrat mit, dass dieser der außerordentlichen Kündigung des Klägers zustimme (Bl. 49 d. A.).





Nach Erhalt dieses Zustimmungsschreibens ließ die Beklagte die verfahrensgegenständliche Kündigungserklärung vom 14.02.2020 ausfertigen und durch Boten um 16.43 Uhr in den Briefkasten der Wohnung des Klägers zustellen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, diese Kündigung habe das Arbeitsverhältnis mangels wirksamer Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 103 BetrVG sowie wegen Fehlens eines wichtigen Grundes nicht beendet.

Er vertritt die Auffassung, die Zustimmung nach § 103 BetrVG, die durch Herrn W. als alleinigem Teilnehmer der diesbezüglichen Betriebsratssitzung erfolgt sei, sei nicht wirksam, da sie auf einem nichtigen Beschluss beruhe. Weder seien die im Betrieb üblichen Ladungsfristen und –modalitäten eingehalten noch sei der Betriebsrat beschlussfähig gewesen. Außerdem habe das Betriebsratsmitglied W. aufgrund der Interessenkollision – es gehe als Kündigungsgrund um eine Auseinandersetzung zwischen ihm und dem Kläger – nicht an der Beschlussfassung mitwirken dürfen. Zudem habe die Beklagte bis zur Rückkehr der weiteren Betriebsratsmitglieder K. und D. aus dem Krankenstand warten oder analog § 103 BetrVG die Zustimmung des Arbeitsgerichts einholen müssen, was beides nicht erfolgt sei.

Auch das Zusammentreffen mit Herrn W. am 13.02.2020 im Betrieb der Beklagten habe sich anders ereignet, als von dieser geschildert. Er habe weder gegenüber den Zeugen D. und I. geschrien noch sei er in das Meisterbüro gestürmt.

Er habe im Weiteren weder die Zeugen W. noch Wi. angeschrien oder gesagt, dass es ihm scheißegal sei, was Herr Wi. sage; er habe gegenüber beiden auch nicht wild gestikuliert oder einen drohenden Eindruck vermittelt. Vielmehr habe er Herrn W. aufgefordert, ihm mitzuteilen, was hier vorgehe, sowie ihm die Unterlagen auszuhändigen. Richtig sei, dass er trotz Aufforderung des Zeugen Wi., den Betrieb zu verlassen, geblieben sei, so dass letztlich Herr W. aus seinem Spind die aufbewahrten Unterlagen für den Kläger geholt habe, um diese zu kopieren. Er habe sich hierbei nicht beleidigend gegenüber Herrn W. geäußert, sondern lediglich angekündigt, dass er den Vorgang von der IG-Metall prüfen lassen werde.

Der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 14.02.2020 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Textilmaschinenführer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.



Sie vertritt die Auffassung, die Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG sei ordnungsgemäß zustande gekommen. So sei Herr W. als Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden wegen der Arbeitsunfähigkeit des Klägers am 13.02.2020 für die Entgegennahme des Anhörungsschreibens zuständig gewesen, Herr W. sei auch nicht etwa als Betroffener verhindert gewesen, von der beabsichtigten Kündigung betroffen sei vielmehr nur der Kläger. Nach § 22 BetrVG bleibe der Betriebsrat jeweils in seiner verbleibenden Personalstärke in vollem Umfang funktions- und beschlussfähig, so dass im vorliegenden Fall der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende W. alleine die entsprechende Entscheidung gem. § 103 BetrVG herbeiführen können.

Am 12.02.2020 sei der Kläger außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit im Betrieb erschienen und habe die Zeugen I. und Dr. in unangemessener Weise angeschrien, „wo W. sei“. Auf die Aufforderung des im Meisterbüro angetroffenen Vorgesetzten Wi., den Betrieb sofort zu verlassen, habe er erwidert, es sei ihm scheißegal, was die-ser sage. Auf dem Weg zum Spind des Herrn W., zwecks Übergabe der Protokolle des Betriebsrats und der Rücktrittserklärungen, habe der Kläger Herrn W. als Kollenschwein bezeichnet, der alle verkauft habe und diesen gefragt, was er dafür bekommen habe sowie geäußert, dass er dies noch bereuen werde, er mache ihn fertig, Herr W. hasse alle Ausländer und habe dies nur deswegen gemacht, er sei ein Rassischwein und ein Verräter.

Wegen der näheren Einzelheiten der Parteivorbringen wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen, § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO.



Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage erweist sich – bis auf den allgemeinen Feststellungsantrag - bereits deshalb als begründet, weil kein wirksamer Zustimmungsbeschluss im Sinne des § 103

BetrVG zur streitgegenständlichen Kündigung des Klägers vorliegt. Daher kann dahinstehen, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegen würde.

1. Der Klageantrag 1, gerichtet auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ungeachtet der fristlosen Kündigung vom 14.02.2020, erweist sich als begründet, da diese Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat.

Gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG bedarf die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds der Zustimmung des Betriebsrates. Ein solcher Zustimmungsbeschluss des Betriebsrates muss wirksam sein, es darf insbesondere kein grober Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften vorliegen, was etwa der Fall ist, wenn zur betreffenden Sitzung nicht alle Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind, keine Beschlussfähigkeit vorlag, der Beschluss im Umlaufverfahren gefasst wurde oder etwa der Arbeitgeber an der Beratung und/oder Abstimmung über den Zustimmungsantrag teilgenommen hat (Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 7. Auflage 2021, RZ 50 m.w.N.).

Die vom BAG entwickelten Grundsätze für die Berücksichtigung der Mängel beim Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG, die sogenannte Sphärentheorie, sind im Bereich des § 103 BetrVG nicht anwendbar, vielmehr ist für die Zustimmung zur Kündigung ein wirksamer Beschluss erforderlich. Allerdings darf der Arbeitgeber nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes grundsätzlich auf die Wirksamkeit eines Zustimmungsbeschlusses nach § 103 BetrVG vertrauen, wenn sie ihm von Seiten des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Vertreters mitgeteilt wird. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Tatsachen kennt oder kennen muss, aus denen die Unwirksamkeit des Beschlusses folgt, wobei eine Erkundigungspflicht des Arbeitgebers jedoch nicht besteht (BAG vom 23.08.1984, 2 AZR 391/83).

Ist ein Betriebsrat nach § 33 Abs. 2 BetrVG zeitweilig nicht mehr beschlussfähig, weil nicht mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen kann, ist § 22 BetrVG entsprechend anzuwenden. Dies bedeutet,



dass der Rest-Betriebsrat auch bei vorübergehender Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern bzw. zum Nachrücken vorgesehener Ersatzmitglieder dann beschlussfähig bleibt, wenn mindestens die Hälfte der noch vorhandenen Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Dies folgert das BAG zutreffend aus einer analogen Anwendung des § 22 BetrVG für den Fall der vorübergehenden Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern und einer ansonsten dadurch eintretenden, zeitweiligen Beschlussunfähigkeit. Allerdings ist die Weiterführung der Betriebsratsgeschäfte in solchen Fällen der zeitweiligen Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern nur dann gerechtfertigt, wenn der Betriebsrat für die gesamte Dauer der Äußerungsfristen des § 102 Abs. 2 BetrVG beschlussunfähig im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG bleibt, weil in dieser Zeit mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Amtsausübung verhindert ist und nicht durch Ersatzmitglieder vertreten werden kann; dies hat das BAG etwa bei Krankheiten von unbestimmter Dauer bzw. längerem Urlaub anerkannt (BAG vom 18.08.1982, 7 AZR 437/80).

Bei Anwendung dieser Grundsätze erweist sich der zustimmende Beschluss vom 14.02.2020, gefasst vom allein anwesenden stellvertretenden Betriebsvorsitzenden W., mangels Beschlussfähigkeit im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG als unwirksam.

Zwar war in der Woche vom 10.02.2020 bis 14.02.2020, nach dem Rücktritt der Ersatzmitglieder sowie des Betriebsratsmitgliedes Do. sowie aufgrund der Arbeitsunfähigkeit der Betriebsratsmitglieder K. und D. sowie der persönlichen Betroffenheit des Klägers als des zur Kündigung anstehenden Betriebsratsmitgliedes in der Tat der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende W. das einzige der Beklagten hinsichtlich der beabsichtigten fristlosen Kündigung des Klägers zur Verfügung stehende Betriebsratsmitglied. Nach zutreffender Auffassung ist auch davon auszugehen, dass Herr W. nicht wegen persönlicher Betroffenheit angesichts der vorherigen Auseinandersetzung mit dem Kläger, als verhindert anzusehen war. Doch könnte diese Konstellation nur dann, durch analoge Anwendung des § 22 BetrVG, zur Beschlussfähigkeit des „Rumpf-Betriebsrates“, bestehend lediglich aus Herrn W. am 14.02.2020 führen, wenn von einer solchen Beschlussunfähigkeit im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG für die gesamte

Dauer der Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG auszugehen wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall: Die Betriebsratsmitglieder K. und D. waren beide lediglich bis einschließlich 14.02.2020 wegen Arbeitsunfähigkeit verhindert. Die 3-tägige Äußerungsfrist zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung lief jedoch bis einschließlich Montag, 17.02.2020 (3 Tage ab Zugang des Anhörungsschreibens am Donnerstag, 13.02.2020, am Sonntag, den 16.02.2020 endete die Frist wegen § 193 BGB nicht).

Daher wäre am 17.02.2020 Beschlussfähigkeit des 5-köpfigen Betriebsrates gegeben gewesen, an diesem Montag wäre eine Betriebsratssitzung unter Teilnahme der Betriebsratsmitglieder W., K. und D. möglich gewesen. Da somit gerade nicht für die gesamte Dauer der Äußerungsfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG von einer Beschlussunfähigkeit des Betriebsrats auszugehen war, erweist sich der am 14.02.2020 alleine von Herrn W. getroffene Betriebsratsbeschluss als rechtsunwirksam, in Anwendung der zitierten Rechtsprechung des BAG (BAG vom 18.08.1982, 7 AZR 437/80).

Dem Arbeitgeber kann vorliegend auch kein Vertrauensschutz zugebilligt werden. Die Beklagte könnte sich auf solchen Vertrauensschutz nur dann berufen, wenn ihr die die Beschlussunfähigkeit am 14.02.2020 begründenden Tatsachen weder bekannt gewesen wären noch hätten bekannt sein müssen (vgl. BAG vom 23.08.1984, 2 AZR 391/83). Vorliegend war der Beklagten aber bekannt, dass die beiden Betriebsratsmitglieder K. und D. lediglich bis 14.02.2020 sich arbeitsunfähig krank gemeldet hatten. Mithin wusste die Beklagte bzw. hätte zumindest wissen müssen, dass die Beschlussunfähigkeit des Betriebsrats nur für die zwei restlichen Tage, nämlich den 13. und 14.02.2020, gegeben war, nicht jedoch für den gesamten Lauf der 3-tägigen Frist nach § 102 Abs. 2 BetrVG.

Hinzu kommt, dass ein Vertrauensschutz zugunsten der Beklagten auch deshalb nicht in Betracht zu ziehen ist, weil diese durch ihre Formulierung im Anhörungsschreiben vom 13.02.2020, wonach sie beabsichtige, dem Kläger zum 14.02.2020 zu kündigen, maßgeblich dazu beigetragen hat, dass Herr W. in der Tat,





sozusagen wunschgemäß, noch am 14.02.2020 der beabsichtigten fristlosen Kündigung zustimmte.

Soweit beklagenseits auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 20.05.2020 (4 BVGa 2/20) hingewiesen wird, wonach eine Beschlussfähigkeit des Betriebsrats gegeben gewesen sei, ist darauf hinzuweisen, dass diese Entscheidung im Rahmen eines Verfahrens der einstweiligen Verfügung, in welchem lediglich eine summarische Prüfung von Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund erfolgte, ergangen ist. Dort kam es für die entscheidende 4. Kammer lediglich darauf an, ob die ausgesprochene Kündigung etwa offensichtlich unwirksam sei (in diesem Fall hätte der Kläger als dortiger Antragsteller mit seinem Antrag auf weitere Duldung der Betriebsrattätigkeit im Betrieb der Beklagten Erfolg gehabt); nur auf eine solche offensichtliche Unwirksamkeit hin erfolgte eine, wie gesagt summarische, Prüfung des Sachvortrags der Beteiligten.

Nach allem war daher der Klage im Antrag 1 statt zu geben, ohne dass es noch auf die weiter von den Parteien angesprochenen Probleme, insbesondere die Frage, ob ein wichtiger Grund für die ausgesprochene außerordentliche Kündigung bestanden hätte, ankommt.

2. Nachdem die Klage im Feststellungsantrag Erfolg hat, war die Beklagte antragsgemäß auch zur Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens zu verurteilen, da dem entgegenstehende, überwiegende Arbeitgeberinteressen weder vorgetragen noch ersichtlich sind (BAG GS AP 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).
3. Im allgemeinen Feststellungsantrag war die Klage hingegen mangels Vorliegens eines Feststellungsinteresses abzuweisen, da weitere Beendigungstatbestände weder vorgetragen noch ersichtlich sind.
4. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO. Die Streitwertfestsetzung erfolgt aus §§ 42 Abs. 2 Satz 1 GKG, 3 ff. ZPO (3 Bruttomonatsentgelte für die Feststellungsanträge, 1 Bruttomonatsentgelt für den Weiterbeschäftigungsantrag).