jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vfgh Erkenntnis 1984/12/5 B370/83

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.12.1984

Index

60 Arbeitsrecht
60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

B-VG Art7 Abs1 / Gesetz
MRK Art6
ABGB §879
ArbVG §105
ArbVG §107
ArbVG §140

Leitsatz

Arbeitsverfassungsgesetz; Unzulässigkeit der Anfechtung einer Kündigung beim Einigungsamt nach fristgerechter Zustimmung des Betriebsrates zur beabsichtigten Kündigung gemäß §105 Abs3; keine Bedenken gegen diese Bestimmung unter dem Gesichtspunkt des Art6 MRK und Art7 B-VG

Spruch

Die Beschwerde wird abgewiesen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I. Mit dem angefochtenen Bescheid des Einigungsamtes Wien wurde ein Antrag des Bf., die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses (als sozial ungerechtfertigt) für rechtsunwirksam zu erklären, als unzulässig zurückgewiesen, weil der Betriebsrat der Kündigungsabsicht fristgerecht zugestimmt habe.

Die dagegen erhobene Beschwerde rügt die Anwendung des - ihrer Meinung nach - wegen Verletzung des Rechtes auf ein Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht (Art6 Abs1 MRK) verfassungswidrigen §105 Abs3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), der im Ergebnis den Betriebsrat über eine Sache des Arbeitnehmers entscheiden lasse.

Der beteiligte Arbeitgeber hat eine Gegenschrift erstattet, in der er die Abweisung der Beschwerde begehrt.

II. Die Beschwerde ist nicht begründet.

1. Gegen §105 Abs3 ArbVG bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Nach dieser Bestimmung kann eine Kündigung beim Einigungsamt aus bestimmten Gründen angefochten werden,

wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs1 genannten Frist (von fünf Arbeitstagen) nicht ausdrücklich zugestimmt hat (Satz 1; der Beschluß über die Zustimmung bedarf der Zweidrittelmehrheit: §68 Abs2). Hat der Betriebsrat innerhalb dieser Frist keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer die Kündigung selbst anfechten (Abs4 Satz 4), hat er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen, kann der Betriebsrat auf Verlangen des Gekündigten anfechten (Abs4 Satz 2); kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, kann dieser die Kündigung selbst anfechten (Abs4 Satz 3), und wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des Gekündigten zurückgezogen, kann dieser das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen (Abs4 Satz 5). In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer die Kündigung selbst anfechten (§107 ArbVG).

Durch die Zustimmung iS des §105 Abs3 ArbVG "versperrt" also der Betriebsrat gewissermaßen sich und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Anfechtung.

Unter dem - die Rechtslage freilich nicht zutreffend umschreibenden - Stichwort "Sperr-Recht" war schon die vergleichbare Bestimmung des §25 BetriebsräteG 1947 Gegenstand rechtspolitischer und verfassungsrechtlicher Auseinandersetzung gewesen (vgl. vor allem Steiniger, Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, 1969, 61 ff. mit Nachweis des damaligen Meinungsstandes; dann Floretta, Das sogenannte Sperrecht des Betriebsrates beim allgemeinen Kündigungsschutz, GS Gschnitzer, 1969, 147 ff.; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 1970, 122 f.; Floretta, Rechtsdogmatisches und Rechtspolitisches zur Konstruktion und zum Inhalt des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes im Arbeitsrecht, 1971, und dazu Schnorr, Buchbesprechung, DRdA 1972, 47 f.; Tomandl, Die Ambivalenz des kollektiven Arbeitsrechts, in: Rüthers - Tomandl, Aktuelle Fragen des Arbeitsrechts, 1972, 23 ff., 41 f., zuletzt Floretta - Strasser, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 2. Auflage, 1973, 469 ff., und teilweise auch noch Kuderna, Gedanken zu einer individualrechtlichen und materiell-rechtlichen Gestaltung des allgemeinen Kündigungsschutzes im Arbeitsrecht, DRdA 1974, 49 ff., 61 f.).

Der VfGH hatte zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des §25 Abs5 BetriebsräteG, der zur Anfechtung sogar einen Widerspruch des Betriebsrates erfordert hatte, unter den ihm damals vorgetragenen Gesichtspunkten in VfSlg. 3226/1957 wie folgt Stellung genommen:

"Da das Anfechtungsrecht des Betriebsrates an dessen Widerspruch gegen die Kündigung geknüpft ist, kann es sich beim Anfechtungsrecht des Dienstnehmers um kein an weniger Voraussetzungen gebundenes Recht handeln. Es kann auch dem Gesetzgeber nicht zugemutet werden, daß er im Zusammenhang mit den Kündigungsschutzbestimmungen des BRG eine derart weitgehende, in die Kündigungsfreiheit des Dienstgebers eingreifende Norm des Vertragsrechtes (Zivilrechtes) schlechthin hätte schaffen wollen. Der VfGH ist aus diesen Erwägungen der Auffassung, daß der gekündigte Dienstnehmer die Kündigung nur dann zulässigerweise anfechten kann, wenn der Betriebsrat der Kündigung zwar widersprochen hat, aber dem Verlangen des Dienstnehmers nach Anfechtung der trotzdem vollzogenen Kündigung nicht nachkommt. Der VfGH befindet sich mit dieser Auffassung auch in Übereinstimmung mit dem VwGH, der in ständiger Rechtsprechung den gleichen Standpunktvertritt (vgl. Erk. v. 25. Feber 1949, Slg. N. F. Nr. 702 A, v. 19. Oktober 1950, Slg. N. F. Nr. 1697 A und v. 25. Jänner 1951, Slg. N. F. Nr. 1895 A; weitere Erkenntnisse zitiert bei Wahle - Dittrich - Veit, aaO, S 230 f., Anm. 52) sowie mit dem OGH (Urteil vom 10. Juli 1952, Arb. Slg. Nr. 5466). In Beziehung auf die vorliegende Beschwerde folgt daraus die Grundlosigkeit des Vorwurfes, in demnach Art83 Abs2 B-VG gewährleisteten Recht durch die Zurückweisung der Anfechtung der Kündigung durch das Einigungsamt verletzt worden zu sein.

An zweiter Stelle leitet der Beschwerdeführer die Verfassungswidrigkeit des angefochtenen Bescheides aus einer Verletzung des Rechtes auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz (Art7 B-VG und Art2 des Staatsgrundgesetzes vom 21. Dezember 1867, RGBl. Nr. 142) ab. Er verweist in dieser Hinsicht auf §25 Abs6 des Betriebsrätegesetzes, der besagt, daß in Betrieben, in denen Betriebsräte (Vertrauensmänner) zu errichten sind, diese Betriebsvertretungen aber nicht bestehen, das Recht der Anfechtung der Kündigung beim Einigungsamt aus den in den Abs3 und 4 angeführten Gründen dem betroffenen Dienstnehmer zusteht. In einem solchen Falle - so vermeint der Beschwerdeführer - würde ein Dienstnehmer anders behandelt werden als ein Dienstnehmer eines Betriebes, in dem die durch das Gesetz ermöglichte Wahl einer Dienstnehmervertretung durchgeführt wurde. Allein mit diesen Ausführungen läßt sich die Verfassungswidrigkeit des angefochtenen Bescheides unter dem Gesichtspunkt der Verletzung des Gleichheitsrechtssatzes nicht erweisen. Dies wäre nur dann möglich, wenn die Bestimmung des §25 Abs5 Betriebsrätegesetz gemessen an der des §25 Abs6 wegen Verletzung der Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz

selbst verfassungswidrig wäre. Der VfGH mußte einen solchen Mangel der gesetzlichen Regelung verneinen, weil die gegenüber dem Abs5 anders geartete Regelung des Abs6 in der Verschiedenheit der Betriebsverfassung begründet, sohin nicht willkürlich ist."

Von der Unbedenklichkeit der Regelung ist der Gerichtshof offenkundig auch in VfSlg.7201/1973 ausgegangen.

Die in den wesentlichen Zügen gleichartige, die Anfechtungsmöglichkeit allerdings nur bei ausdrücklicher Zustimmung versagende Regelung des ArbVG wird insbesondere von Floretta (im ArbVG-Handkommentar, 1975, 620 f.) als verfassungsmäßig verteidigt (vgl. auch Floretta, Strukturen und Entwicklungstendenzen des allgemeinen Kündigungsschutzes im Arbeitsrecht, DRdA 1982, 1 ff., 4 ff.). Verfassungsrechtliche Bedenken meldet unter gewissen Umständen (für Kündigungen aus verpönten Motiven) Firlei an (Rechtswissenschaft und Arbeiterbewegung, 1976, 139 ff.). Mit besonderem Nachdruck greift Schrank (Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses als Schutzobjekt der Rechtsordnung, 1982, 92 ff.) die schon in der früheren Diskussion vorgebrachten grundsätzlichen Einwände wieder auf.

Die Beschwerde nimmt auf die von Steininger und Mayer-Maly zum BetriebsräteG geäußerte Kritik bezug. Der Gerichtshof kann sich den laut gewordenen Bedenken aber insgesamt nicht anschließen.

a) Es ist auch unter dem Blickwinkel des Art6 MRK verfassungsrechtlich unbedenklich, die Anfechtung davon abhängig zu machen, daß der Betriebsrat der Kündigungsabsicht nicht zustimmt.

Grundsätzlich steht die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses - also eines Zivilrechtsverhältnisses iS des Art6 MRK - dem Arbeitgeber unter Einhaltung der Kündigungsfrist frei. Über den Bestand des Rechtsverhältnisses und die Wirksamkeit einer Kündigung entscheiden die Gerichte. Darüber hinaus ist es nach §105 ArbVG in die Hand einer Verwaltungsbehörde gelegt, unter gewissen Voraussetzungen auch wirksame Kündigungen aufzuheben und die Rechtslage zum Vorteil des Arbeitnehmers zu gestalten. Diese Gestaltungsmöglichkeit setzt im Regelfall voraus, daß es zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmerschaft zu einer Meinungsverschiedenheit über die Angemessenheit der Kündigung gekommen ist, wobei eine solche Meinungsverschiedenheit (schon) dann anzunehmen ist, wenn der Betriebsrat der Kündigungsabsicht nicht zugestimmt hat. Die Notwendigkeit der Zustimmung ist ein Teil des der Arbeitnehmerschaft eingeräumten Rechtes auf Mitwirkung an der Führung des Betriebes (3. Hauptstück des II. Teiles des ArbVG: "Befugnisse der Arbeitnehmerschaft"). Der Arbeitgeber kann sein freies Kündigungsrecht nur mit (qualifizierter) Zustimmung des Organes der Arbeitnehmerschaft ausüben. Erst wenn er diese nicht erlangt, wird der Weg zum Einigungsamt eröffnet. Vor der Behörde wird daher eine Meinungsverschiedenheit zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmerschaft ausgetragen. Ohne diese Meinungsverschiedenheit kann ein Anspruch auf Aufhebung der Kündigung gar nicht entstehen. Die Zustimmung des Betriebsrates bringt also nur das Fehlen dieser entscheidenden Voraussetzung für das Entstehen eines allfälligen Rechtsgestaltungsanspruches (der Arbeitnehmerschaft) zum Ausdruck; sie hindert nicht etwa die Durchsetzung eines bereits entstandenen Rechtes (des Arbeitnehmers). Nur wenn man von der - nach dem Wortlaut des Gesetzes, der systematischen Einordnung der Bestimmung und der klaren Absicht des Gesetzgebers verfehlten - Annahme ausginge, die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers sei ohne Rücksicht auf die Haltung der Arbeitnehmerschaft beschränkt, könnte der Betriebsrat durch sein Verhalten ein persönliches Recht des Arbeitnehmers beeinträchtigen oder doch berühren.

Gegen diese - in der Arbeitsrechtslehre als "kollektivrechtlich" bezeichnete - Einordnung der Angelegenheit werden in der Kritik im wesentlichen zwei Argumente vorgetragen: die Anfechtungsgründe brächten zum Teil nicht kollektive, sondern individuelle Interessen zur Geltung, und es sei nicht nur der Betriebsrat, sondern - regelmäßig - auch der einzelne Arbeitnehmer zur Anfechtung berechtigt. Diese Überlegungen schlagen aber nicht durch. Kollektive und individuelle Gesichtspunkte und Interessen sind insbesondere in größeren Betrieben vielfach so eng miteinander verquickt, daß es dem Gesetzgeber freisteht, die Berücksichtigung der individuellen Lage von einer negativen Beurteilung durch die Gemeinschaft abhängig zu machen und dem Arbeitgeber im Interesse einer wirksamen Betriebsführung die Kündigungsfreiheit zu erhalten, wenn schon das Organ der Arbeitnehmerschaft der beabsichtigten Maßnahme zustimmt. Und daran ändert auch der Umstand nichts, daß es zu einer Aufhebung der Kündigung letztlich immer nur auf Verlangen des davon Betroffenen kommen kann (Abs4 Satz 2) und daß die Anfechtung dann unter bestimmten Voraussetzungen überhaupt ihm selbst überlassen wird (Abs4 Satz 3 bis 5). Diese Rücksichtnahme auf die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers liegt sachlich überaus nahe und trägt den individuellen Interessen gebührend Rechnung, kann aber das auslösende Geschehen seines

betriebsverfassungsrechtlichen Charakters nicht entkleiden. Der Konflikt bleibt in der Meinungsverschiedenheit zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat verwurzelt und damit Sache des die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers beschränkenden Mitwirkungsrechtes der Arbeitnehmerschaft. Vom Arbeitsverhältnis her gesehen ist es ein Konflikt innerhalb der Betriebsführung, gleichsam auf Seite des Arbeitgebers.

Art6 MRK garantiert jedermann, daß seine Sache in billiger Weise von einem unabhängigen und unparteiischen Gericht gehört wird, das über zivilrechtliche Ansprüche zu entscheiden hat. Der Gerichtshof kann nicht finden, daß dieser Verfassungsbestimmung ein Inhalt zukäme, der es dem Gesetzgeber verwehren würde, der Arbeitnehmerschaft ein Recht zur Mitwirkung an der Ausübung der Befugnisse des Arbeitgebers einzuräumen und die verwaltungsbehördliche Aufhebung einer Kündigung vorzusehen, wenn Betriebsinhaber und Betriebsrat über ihre Angemessenheit nicht voll übereinstimmen. Der Betriebsrat entscheidet damit ebensowenig über eine Sache des Arbeitnehmers wie der in weiterer Folge kündigende Arbeitgeber. Er unterläßt es nur, die materiellen Voraussetzungen für eine verwaltungsbehördliche Aufhebung der Kündigung zu schaffen. Der Gerichtshof ist nicht der Meinung, daß eine solche Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Beziehungen in Betrieben eine mißbräuchliche Umgehung des Art6 MRK darstellt. Weder die Entstehungsgeschichte dieser Regelung noch ihr materieller Gehalt erlauben die Annahme, daß sie einen zivilrechtlich einzuordnenden Anspruch nur formell betriebsverfassungsrechtlich einkleidet.

b) Die Regelung ist auch nicht etwa unsachlich. Insbesondere hält der VfGH daran fest, daß die unterschiedlichen Voraussetzungen für die Kündigungsanfechtung in Betrieben, in denen Betriebsräte errichtet sind (§105 ArbVG), und solchen, in denen sie nicht bestehen (§107 ArbVG), und das Fehlen eines Kündigungsschutzes in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu errichten sind (§107 e contrario), aus Unterschieden im Tatsächlichen begründbar sind, die für die Angelegenheit Bedeutung haben. Ersetzt doch in einem Fall das freie Anfechtungsrecht des Arbeitnehmers die Möglichkeiten der fehlenden Arbeitnehmervertretung, während im anderen die Gründe für die Ausnahme aus dem Geltungsbereich des betriebsverfassungsrechtlichen Teiles des ArbVG, insbesondere wegen geringer Größe des betroffenen Betriebes (§40 ArbVG) durchschlagen. Der Gefahr, daß der Betriebsrat einer Kündigung aus unsachlichen Motiven zustimmt, läßt sich nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen durch Annahme der Nichtigkeit der Zustimmungserklärung begegnen (§879 ABGB).

Sich mit der Frage auseinandersetzen, ob es sachlich ist, wenn sittenwidrige Kündigungen im Anwendungsbereich des §105 ArbVG nicht von vornherein unwirksam, sondern lediglich anfechtbar sein sollten - wie es herrschende Auffassung ist -, bietet weder das Beschwerdevorbringen noch der im Verwaltungsverfahren vorgetragene Sachverhalt Anlaß. Selbst wenn eine solche Ausnahme von der allgemeinen Regel des §879 ABGB nicht zu rechtfertigen wäre und die Bedenken auch dadurch nicht zerstreut werden könnten, daß die Zustimmung zu einer sittenwidrigen Kündigung ihrerseits als nichtig angesehen wird (vgl. Firlei aaO), könnte ein verfassungswidriges Ergebnis durch verfassungskonforme Auslegung des Gesetzes jedenfalls vermieden werden, weil die Annahme der Nichtigkeit der Kündigung mit der Möglichkeit ihrer Anfechtung nicht schlechthin unverträglich ist (die RV 840 BlgNR 13. GP, §104 und S 86, hatte beide Möglichkeiten ausdrücklich vorgesehen) und eine klare Absicht des Gesetzgebers, die einer solchen Lösung entgegenstehen würde, nicht festgestellt werden kann (der Ausschuß hat den Vorschlag ohne Begründung nicht aufgegriffen und die Lage unverändert gelassen; 993 BlgNR). Die Frage kann hier folglich offen bleiben.

2. Das Verfahren hat keinen Anhaltspunkt ergeben, daß der Bf. durch den angefochtenen Bescheid sonst wegen Anwendung einer rechtswidrigen Norm in seinen Rechten verletzt worden wäre.

Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsverfassung, Arbeitsrecht, Kündigungs- und Entlassungsschutz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:1984:B370.1983

Dokumentnummer

JFT_10158795_83B00370_00

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, http://www.vfgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at