

Umfang des Kündigungsschutzes für Mitglieder des betrieblichen Gewerkschaftsvorstandes

Mitglieder der betrieblichen Gewerkschaftsleitung gehören zu den Personen, für die das Arbeitsgesetzbuch (AGB) einen Kündigungsschutz vorsieht. Der Kündigungsschutz drückt sich darin aus, dass dem Arbeitgeber das Einverständnis der jeweils zuständigen Gewerkschaftssektion (Art. 333 Abs. 3 AGB) vorliegen muss, bevor er einem Angestellten oder Arbeiter, der als Mitglied der Gewerkschaftsleitung tätig ist, die Kündigung aussprechen kann. Laut Gesetzesdefinition, die in den zusätzlichen Vorschriften § 1 Ziff. 6 AGB enthalten ist, gehören der Gewerkschaftsleitung des Betriebes der „*Vorsitzende und der Sekretär der betreffenden Gewerkschaft*“ an.

Aufgabe der Gewerkschaftsorganisationen ist es, die Interessen von Arbeitern und Angestellten im Unternehmen gegenüber staatlichen Stellen sowie gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Dies begründet die Notwendigkeit eines zusätzlichen Kündigungsschutzes für diesen Personenkreis.

In der Praxis sind jedoch die Grenzen des Kündigungsschutzes für diesen Personenkreis nicht so einfach zu umreißen, vor allem dann nicht, wenn der Gewerkschaftsleitung mehrere Sekretäre (vielerorts bis zu 10 Personen) zugeordnet werden. Somit stellt sich zwangsläufig die Frage, ob generell ein Kündigungsschutz vorliegt oder nicht, wenn für einen dieser Sekretäre der Anlass für eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung vorliegt? In einem Unternehmen mit mehreren Gewerkschaftsorganisationen und jeweils einem Vorstand und einigen Sekretären kann es dazu kommen, dass dieser Kündigungsschutz für eine große Anzahl von Arbeitern und Angestellten gilt. In Anbetracht dessen, dass es häufig ziemlich sicher feststeht, dass die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen einer Kündigung nicht zustimmen würden, befindet sich der Arbeitgeber oftmals in einer Zwickmühle, so dass er nicht von seinen Rechten Gebrauch machen kann, um seine eigenen unmittelbaren Interessen gegenüber einem nicht unbedeutenden Teil der Belegschaft durchzusetzen. Dementsprechend wird er trotz Vorliegens eines triftigen Grundes keine verhaltensbedingte fristlose (disziplinarische) Kündigung aussprechen können. Und wenn das gesetzlich erforderliche Einverständnis hierfür fehlt, wäre die Kündigung ungesetzlich, und das Gericht würde sie lediglich mit dieser Begründung abweisen bzw. aufheben, ohne auf die Streitigkeit *in materia* einzugehen, mit der Folge - der Arbeitnehmer wäre wiedereinzustellen bzw. weiter zu beschäftigen. In solchen Fällen verfügt der Arbeitgeber praktisch über keinerlei rechtliche Mittel, das verweigerte Einverständnis zu überwinden, so dass ein ungestraft gebliebenes Verhalten sich negativ auf die übrigen Arbeitnehmer auswirken könnte.

Die Gerichtspraxis führt dennoch einige wichtige Präzisierungen und Einschränkungen für die Gewerkschaftsleitung ein in Anbetracht dessen, dass dieser neben einem Vorstand praktisch auch eine unbegrenzte Anzahl von Sekretären angehören kann. In diesem Sinne ist auch die Auslegungsentscheidung Nr. 9 des Obersten Kassationsgerichts vom Dezember

ATTORNEYS AT LAW
VLADIMIR PENKOV
IVAN MARKOV
SVETLIN ADRIANOV
MILENA GAIDARSKA
SVETOSLAV DIMITROV
DIMITAR SLAVCHEV
ROMAN STOYANOV
ALEXANDER STEFANOV
NIKOLAY CVETANOV
LACHEZAR RAICHEV
SMILENA HRUSANOVA
RADOST GEORGIEVA
VELYANA HRISTOVA
ATANAS VALOV
YURA MINCHEVA
MARIA PASHALIEVA
PLAMEN VALKANOV
YORDAN POLITOV
RALITSA TIHOVA
VASILENA GORANOVA
EMIL LUKAEV
ANA BIKOVA
KOYCHO MARINOV
KALINA SAVOVA
PLAMEN ASPARUHOV
EMIL PEEV
KRASTYO GEORGIEV
OGNYAN MOUDEV
EMIL MOMCHILOV
RALITSA BARASHKA
GEORGI VALKOV
VENELIN URDEV
MAGDALENA OVCHAROVA
EVGENI NIKOLOV
MIROSLAV HRISTOV
ANTONIA STRESHKOVA
PENCHO MILKOV
ASEN APOSTOLOV

OFFICES IN BULGARIA
SOFIA, BURGAS, VARNNA,
RUSE, LOVETCH, PLEVEN,
STARAZAGORA

MAIN OFFICE
13B, Tintyava Str., Floor 6
1113 Sofia, Bulgaria
Tel. (+359 2) 971 39 35
Fax (+359 2) 971 11 91
lawyers@penkov-markov.eu
www.penkov-markov.eu

PENKOV-MARKOV & PARTNERS
ATTORNEYS AT LAW
Registration No. 18246/2007,
Sofia City Court
UIC 175413957
LIC PENKOV-MARKOV &
PARTNERS AD
Administrative and
coordination support
Registration No. 4016/1990
UIC 202651136

UNICREDIT BULBANK AD
BIC: UNCRBGSF
BG66UNCR70001505933679 (BGN)
BG17UNCR70001505934076 (EUR)

ALPHA BANK BULGARIA
BIC: CRBAGSFB
BG57CRBA98981820002562 (BGN)
BG73CRBA98981820002565 (EUR)

2014 formuliert, in der darauf verwiesen wird, dass der Kündigungsschutz nach Maßgabe von Art. 333 Abs. 3 AGB für Arbeitnehmer gilt, die als Leitungsmitglieder der Gewerkschaftsorganisation, die im jeweiligen Betrieb gebildet wurde, jedoch nicht für die Leitung etwaiger diverser interner Organisationsstrukturen (Sektionen, Gruppen) im Rahmen besagter Gewerkschaftsorganisation. Wenn somit diese internen Strukturen sich an die Organisation und Struktur des Unternehmens halten, dessen Einheiten den Status von selbständigen Arbeitgebern in Sinne des AGB haben, betrifft der Kündigungsschutz auch die Leitung all jener internen Gewerkschaftsstrukturen, die zur jeweiligen Einheit gehören.

Die überwiegende Gerichtspraxis behandelt die Wahl mehrerer Sekretäre in der betrieblichen Geschäftsleitung als Gesetzesumgehung. Deshalb wird der Standpunkt vertreten, dass der Kündigungsschutz nur für eine begrenzte Anzahl der Leitungsmitglieder einer jeder Gewerkschaftsorganisation gelten sollte. Im Einzelnen beträfe dies den Vorsitzenden und jeweils nur einen Sekretär – und zwar denjenigen, der mit der Lösung von organisatorischen Fragen beauftragt ist, den sog. Organisations- bzw. Ersten Sekretär. Für die übrigen Sekretäre besteht kein Kündigungsschutz.

Diese zweckmäßige Lösung wirft jedoch eine weitere praktische Frage auf: wie ist zu entscheiden, für welchen Sekretär genau ein Kündigungsschutz besteht, d. h. wer von ihnen den sog. Organisations- bzw. Ersten Sekretär der Gewerkschaftsorganisation repräsentiert, wenn die Zuständigkeiten der einzelnen Sekretäre im Vorfeld nicht klar verteilt wurden, z. B. wenn im Wahlprotokoll der Gewerkschaftsleitung nicht eigens vermerkt ist, welche Person zum Organisationssekretär bestellt wurde. Und wie kann der Arbeitgeber bei einer eventuellen Gerichtsstreitigkeit nachweisen, dass der betreffende Gewerkschaftssekretär nicht mit organisatorischen Funktionen betraut gewesen ist, so dass für ihn entsprechend kein Kündigungsschutz besteht. Behilflich dabei könnte die Feststellung sein, ob die betroffene Person in der Tat mit organisatorischen Funktionen betraut wurde oder nicht, wie z. B. ob ihm die Einberufung bzw. Koordinierung von Versammlungen der Organisation, die Erstellung von Unterlagen dazu, Einzug und Quittierung von Mitgliedsbeiträgen u. ä. obliegt. Wenn ihm solche Verantwortlichkeiten nicht zugewiesen werden können, ist anzunehmen, dass der Kündigungsschutz für die erstgenannte Person in der Listenführung der gewählten Sekretäre gilt. Das zuletzt genannte Kriterium ist aber eher als bedingt zu betrachten, denn es wäre im Fall einer Streitigkeit schwerlich zu vertreten, wenn die jeweilige Gewerkschaftsleitung geschlossen etwas anderes behauptet.

Angesichts der vielen praktischen Fragen, welche sich aus dem im AGB vorgesehenen Kündigungsschutz für Mitglieder der Gewerkschaftsleitung ergeben, erscheint es empfehlenswert, dass in der derzeitigen gesetzlichen Regelung entsprechende Präzisierungen und Einschränkungen vorgesehen werden, welche die Gerichtspraxis inzwischen bereits markiert hat. Dies würde die Ermessensgrundlage des Arbeitgebers wesentlich verbessern, und vor allem

wären dadurch eine ungehinderte Verwirklichung der Arbeitgeberbefugnisse sowie die Abwendung von missbräuchlichen Nachteilen für ihn gewährleistet. In diesem Sinne wären auch die Interessen der Gewerkschaften als solche garantiert. Die Berufung auf einen angeblichen Kündigungsschutz einer nicht geringeren Anzahl von Gewerkschaftsfunktionären, die oftmals wohl kaum als Vorbild für die Arbeitnehmer im Betrieb sowie für die Gewerkschaft, die sie repräsentieren, betrachtet werden können, wäre somit weitgehend abgewendet.

Kalina Savova

