

Verwirkung des Rechts einen Ausschlussantrag gegen ein Betriebsratsmitglied zu stellen

§ 23 Abs. 1 BetrVG

1. Arbeitgeber und Betriebsrat können ihr Antragsrecht verwirken, wenn sie selbst gegen Pflichten verstoßen oder das auszuschließende Betriebsratsmitglied in Wahrnehmung berechtigter Interessen handelte.

2. Betriebsratsmitglieder können sich jederzeit an ihre Gewerkschaft wenden, die für Schlichtungsversuche geeignet ist.

(Leitsätze des Bearbeiters)

Hessisches Landesarbeitsgericht,
Beschluss vom 7.3.2013 – 9 TaBV 197/12
(rechtskräftig)

Sachverhalt

Der Betriebsrat beantragte den Ausschluss von zwei seiner Mitglieder. Er erhob gegenüber zwei Betriebsratsmitgliedern den Vorwurf des Amtsmissbrauchs, der Urkundenfälschung, des Betrugs und erstattete deswegen Strafanzeige. Wegen einer E-Mail, in der es wörtlich hieß: „Engagierte Betriebsräte sind dem Arbeitgeber scheinbar ein Dorn im Auge. Da kommt ein Betriebsratsvorsitzender, der die Kollegen anzeigt und mit dem Arbeitgeber gemeinsame Sache macht gerade gelegen. Dafür erhält der Betriebsratsvorsitzende eine Lohngruppe höher.“ Der Text wurde anonymisiert unter dem Decknamen „Ölsardine“ in das für alle Mitglieder zugängliche Internet-Forum der Gewerkschaft eingestellt. Der Betriebsrat beschloss, das Verfahren zum Ausschluss der beiden Betriebsratsmitglieder einzuleiten, weil der Inhalt der E-Mail seinen Vorsitzenden diffamiere und ihm mit falschen und ehrverletzenden Äußerungen ein strafbares Verhalten unterstellt. Nach Ansicht der betroffenen Betriebsratsmitglieder hätten sie mit der E-Mail an ihre Gewerkschaft lediglich von ihrem Beschwerderecht Gebrauch gemacht und seien falsch interpretiert worden. Der Betriebsratsvorsitzende habe den Arbeitgeber mit weitreichenden Informationen versorgt. Der Brief sei nicht an die Öffentlichkeit gerichtet gewesen und sie könnten nicht dafür verantwortlich gemacht werden, dass der Brief ohne ihr Wissen verbreitet worden sei. Ihnen sei im Übrigen keine Person bekannt, die sich hinter dem Nicknamen „Ölsardine“ verberge.

Entscheidungsgründe

Das LAG hob die Entscheidung der Vorinstanz auf und wies die Anträge zurück, weil ein den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat rechtfertigender grober Verstoß gegen gesetzliche Pflichten erst dann vorliege, wenn diese Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sei. Dies sei dann der Fall, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint. Das arbeitsgerichtliche Erkenntnisverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG sei auf ein zukünftiges Verhalten des Betriebsratsmitglieds, nicht aber auf Sanktionen gegen es gerichtet. Das Tatbestandsmerkmal der groben Pflichtverletzung habe für das Verfahren eine ähnliche Bedeutung wie die in den materiell-rechtlichen Vorschriften bezeichnete Wiederholungsgefahr und wie bei einer Klage auf künftige Leistungen die Besorgnis der nicht rechtzeitigen Erfüllung. Es stellt also eine Rechtsschutzvoraussetzung dar. Isoliert betrachtet könne in den Äußerungen der Betriebsratsmitglieder über den Betriebsratsvorsitzenden im E-Mail Schreiben ein Ausschließungsgrund gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG zu sehen sein. Die Verbote aus § 2 Abs. 1 BetrVG richteten sich auch gegen einzelne Betriebsratsmitglieder. Das Intranet einer Gewerkschaft diene nicht zur Veröffentlichung von Betriebsratsinterna und erst recht gelte dies für Beleidigungen gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern. Von einer außerbetrieblichen Öffentlichkeit in diesem Sinne sei hier allerdings nicht auszugehen. Ausgangspunkt war ein „offener Brief“ an die Gewerkschaft mit der Bitte um ein Gespräch gewesen. In das Forum wurde er in anonymisierter Form ohne Wissen der beiden Mitglieder gestellt. Darauf kam es jedoch letztlich nicht an, denn ebenso wie der Arbeitgeber kann auch der Betriebsrat sein Recht, einen Ausschlussantrag gegen ein Betriebsratsmitglied nach § 23 Abs. 1 BetrVG zu stellen, verirken, wenn sein Vorsitzender selbst grob gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen habe oder die auszuschließenden Mitglieder in der Wahrnehmung berechtigter Interessen handelten. Die Staatsanwaltschaft stellte das durch die Strafanzeige eröffnete Ermittlungsverfahren wegen des Vorwurfs des Amtsmissbrauchs, der Urkundenfälschung und des Betruges gegen die Betriebsratsmitglieder, wegen fehlenden hinreichenden Tatverdachts ein. Eine hiergegen gerichtete Beschwerde durch den Betriebsratsvorsitzenden blieb ohne Erfolg. Durch die unberechtigte Strafanzeige des Betriebsratsvorsitzenden, die ehrenrührig und existenzgefährdend war, trug er selbst dazu bei, dass andere in die Gefahr der

persönlichen Haftung gerieten. Die beiden Betriebsratsmitglieder hätten nur ihre berechtigten Interessen wahrgenommen, indem sie sich hilfesuchend und um ein Gespräch bittend an die Gewerkschaft wandten. Daran ändere es auch nichts, dass sie ihre Kritik überzogen haben, indem sie das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden in Zusammenhang mit einer zu hohen Vergütungsgruppe gestellt haben. Dies sei zwar ebenfalls ehrenrührig, bleibe aber im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen. Die Gewerkschaft könne dazu beitragen, die Situation zu bereinigen. Der Betriebsratsvorsitzende, seine Vertreterin und die betroffenen Betriebsratsmitglieder sind Mitglieder derselben Gewerkschaft. Die Gewerkschaft hat zahlreiche Teilnahme- und Antragsrechte nach § 2 Abs. 2, 16 Abs. 2, 19 Abs. 1, 31, 34 Abs. 2, 46 Abs. 1 BetrVG, sei betriebsnah und eine für Schlichtungsersuchen geeignete Ansprechpartnerin. Dass sie dieser Rolle hier nicht gerecht geworden sei und es nicht verhindert hat, dass der offene Brief – wenn auch in anonymisierter Form – für einige Tage im Gewerkschaftsforum verblieb, liege nicht im unmittelbaren Verantwortungsbereich der beiden Betriebsratsmitglieder.

Bedeutung für die Praxis

Der vorliegende Fall ist ein Beispiel für Streitigkeiten unter Betriebsratsmitgliedern, die der Arbeitgeber direkt oder

indirekt fördert. Die zutreffende Entscheidung des LAG macht deutlich, dass derjenige, der sich selbst mit erheblichen und ehrenrührigen Vorwürfen an die Öffentlichkeit begibt, auch für die Konsequenzen einstehen muss. Hier kann der Betriebsrat deswegen sein Recht, einen Ausschlussantrag gegen ein Betriebsratsmitglied nach § 23 Abs. 1 BetrVG zu stellen, verwirken. Das LAG lässt offen, ob hier die Voraussetzungen dafür vorlagen, weil die betroffenen Betriebsratsmitglieder auf jeden Fall bereits in Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen handelten. Das Urteil des LAG stellt weiterhin klar, dass sich Gewerkschaftsmitglieder bei Konflikten im Betriebsrat an ihre Gewerkschaft wenden können. Sie dürfen dabei in Wahrnehmung eigener berechtigter Interessen auch offen reden. Das Verbot aus § 2 Abs. 1 BetrVG wird durch eine E-Mail an die Gewerkschaft nicht verletzt, indem Betriebsratsmitglieder hilfesuchend um ein Gespräch bitten, auch wenn der Text später in anonymisierter Form öffentlich wird. Das Gericht stärkt die Position der Gewerkschaften, die über zahlreiche Teilnahme- und Antragsrechte verfügen und insoweit in Betrieben betriebsnah und für ein Schlichtungsersuchen im Betrieb geeignete Ansprechpartner sind.

Wolfgang Trittin, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Trittin Rechtsanwälte, Frankfurt am Main.

EINIGUNGSSTELLE

Kein prophylaktischer Ersatz beim Einigungsstellenvorsitz

§ 76 BetrVG, § 98 ArbGG

Eine prophylaktische Bestellung von Verhinderungsvertretern zusammen mit der Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden ist unzulässig.

(Leitsatz des Bearbeiters)

LAG Köln, Beschluss vom 30.5.2012 – 3 TaBV 39/12

Sachverhalt

Im Streit um die Einrichtung einer Einigungsstelle zur Genehmigung von Wochenendarbeit hatte der antragstellende Arbeitgeber nicht nur die Einsetzung einer Einigungsstelle mit Vorsitzendem und einer bestimmten Anzahl von Beisitzern beantragt, sondern gleichzeitig gefordert, dass für den „Ver-

hinderungsfall“ des/der einzusetzenden Vorsitzenden bereits ein Ersatzvorsitzender bestimmt werden würde. Das Arbeitsgericht Köln hatte mit Beschluss vom 23.5.2012 – 3 BV 125/12 die Einigungsstelle an sich eingesetzt, jedoch ohne die beantragten Verhinderungs- und Ersatzvorsitzenden. Da es um die Genehmigung von Wochenendarbeit bereits Anfang Juni ging, legte der Arbeitgeber unverzüglich nach Verkündung der Entscheidung bereits am 24.5.2012 Beschwerde ein, der im Hauptantrag unterlegene Betriebsrat jedoch noch nicht.

Auffassung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber argumentierte, die teilweise Zurückweisung des antragstellerischen Begehrens durch das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft. Angesichts der besonderen zeitlichen Dringlichkeit der Angelegenheit wäre es sachdienlich, wenn im Verhinderungsfalle der erstgenannten vorgeschlagenen Ei-