



Emmely und die Betriebsverfassung

Betriebsratshandeln bei der Verdachtskündigung

In den letzten Monaten haben diverse Gerichtsverfahren zu einer Diskussion geführt, wie mit dem Diebstahl von geringwertigen Gegenständen des Arbeitgebers in kündigungrechtlicher Hinsicht umgegangen werden sollte. Wolfgang Trittin zeigt auf, dass auch Betriebsratsmitglieder mit dem Vorwurf der Begehung einer Straftat konfrontiert werden können und dass es den Betriebsparteien möglich ist, die Ahndung strafbarer Handlungen im Betrieb mittels Betriebsvereinbarung zu regeln.

Der Fall „Emmely“ (vgl. „Wenn aus einer Mücke ein Elefant wird“, dbr 5/2009, Seite 14, und „Nun ist das Bundesarbeitsgericht gefragt“, dbr 11/2009, Seite 32) hat für Schlagzeilen gesorgt. Auch andere gleichgelagerte Fälle, in denen (angeblich) geringwertige Gegenstände gestohlen oder unterschlagen wurden, haben zu Recht die Gemüter erregt.

Auch Betriebsratsmitglieder können betroffen sein

Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trägt der Unschuldsumutung nicht hinreichend Rechnung und gibt deshalb Arbeitgebern einseitig freie Hand, Verdachtskündigungen auszusprechen. Das wirkt sich auch auf den besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder

aus. Der Gesetzgeber hat zwar ihre ordentliche Kündigung ausgeschlossen (vgl. § 15 Abs. 1 KSchG [Kündigungsschutzgesetz]) und ihre außerordentliche Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht. Letztere kann allerdings durch das Arbeitsgericht ersetzt werden (vgl. § 103 BetrVG), wofür nach der Rechtsprechung schon der dringende Verdacht des Arbeitgebers genügen kann.

Bei einer reinen Amtspflichtverletzung ist nur ein Ausschluss des betreffenden Betriebsratsmitglieds aus dem Gremium zulässig (vgl. § 23 Abs. 1 BetrVG) und jede arbeitsvertragliche Sanktion unzulässig. Reine Arbeitsvertragsverletzungen können umgekehrt kein Verfahren auf Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen. Diese an sich klare Trennung hebt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

allerdings durch die Annahme auf, dass bestimmte Handlungen gleichzeitig Amts- und Vertragsverletzungen darstellen können. In diesen Fällen soll der Arbeitgeber die Wahl haben, welche Sanktionen er ergreift. Er kann demnach nicht nur Verstöße gegen den Arbeitsvertrag, sondern auch Amtspflichtverletzungen nach Vertragsgrundsätzen ahnden. Genauso wie bei „Emmely“ kann dann auch der

Anzeige

Dickbrettbohrer!

Qualifizierung für Betriebsräte
www.dgb-bildungswerk.de

Diebstahl oder die Unterschlagung einer geringwertigen Sache nicht nur zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen, sondern auch das Arbeitsverhältnis fristlos beenden. Damit pulverisiert die Rechtsprechung den besonderen Kündigungsschutz von allen Mitgliedern des Betriebsrats.

Betriebsratsmitglieder sollen nach dem Willen des Gesetzgebers Konflikte mit dem Arbeitgeber aushalten können, weil sie auf ihren besonderen Kündigungsschutz vertrauen dürfen. Wenn ihnen jedoch, genauso wie jedem anderen Arbeitnehmer auch, bei dem Verdacht eines Diebstahls einer geringwertigen Sache gekündigt werden kann, dann reduziert sich das Vertrauen in den besonderen Kündigungsschutz auf Null. Mit dem gesetzgeberischen Zweck des Schutzes der Betriebsratsmitglieder ist dies unvereinbar.

Ein solches Verhalten ist auch unvereinbar mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. § 2

Abs. 1 BetrVG). Werden die Betriebsparteien zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, dann darf der Arbeitgeber beispielsweise die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten nicht zum Anlass nehmen, die Fahrtkostenabrechnungen von Betriebsratsmitgliedern zu prüfen, um einen Anlass für den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung zu finden.

Die Verdachtskündigung von Betriebsratsmitgliedern widerspricht weiterhin dem europäischem Recht. Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG bestimmt, dass die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmervertretern bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten bieten müssen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen. Wenn ihnen jedoch wegen des bloßen Verdachts einer Vertragsverletzung gekündigt werden kann, dann werden Schutzlücken im deutschen Recht deutlich,



Wolfgang Trittin
ist Rechtsanwalt
in Frankfurt am Main
www.trittin-
rechtsanwaelte.de

die unvereinbar mit dem Schutzzweck der europäischen Richtlinie sind. Außerdem ist die Unschuldsvermutung gemäß Art. 6 Nr. 2 EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) und Art. 48 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union als ungeschriebene Rechtsgrundsätze des Gemeinschaftsrechts bei der Auslegung der Richtlinie zu berücksichtigen. Die Verdachtskündigung von Mitgliedern des Betriebsrats ist demnach unzulässig.

Dokumentiert

Betriebsvereinbarung „Geltung rechtsstaatlicher Grundsätze im Betrieb“

Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat der Firma ... wird die nachstehende Betriebsvereinbarung über die Regelungen zur Ahndung strafbarer Handlungen im Betrieb geschlossen.

Präambel

Alle Beschäftigten wirken darauf hin, dass strafbare Handlungen und sonstige schuldhaftige Arbeitspflichtverstöße im Betrieb unterbleiben. Für die Ahndung strafbarer Handlungen gelten im Betrieb die Grundsätze des Rechtsstaats, insbesondere die Unschuldsvermutung, das Verhältnismäßigkeitsprinzip und das Willkürverbot. Insbesondere die Interessenvertreter der Arbeitnehmer haben infolge der Herausgehobenheit ihres Amtes ein besonderes Schutzbedürfnis.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für sämtliche Arbeitnehmer der Standorte ... und ... der Firma ...

§ 2 Strafbestimmungen

Das Strafgesetzbuch (StGB) und andere Strafgesetze gelten auch im Betrieb. Insbesondere ist die Entwendung von Eigentum der Beschäftigten und des Arbeitgebers strafbar. Hierüber sind die Mitarbeiter in betriebsüblicher Weise wiederholt hinzuweisen.

§ 3 Unschuldsvermutung

Bei Verdacht strafbarer Handlungen gelten Beschäftigte bis zu

ihrer rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilung als unschuldig. Ein rechtskräftiger Strafbefehl steht einem Strafurteil gleich.

Wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung und sonstiger schuldhafter Arbeitspflichtverstöße dürfen keine arbeitsvertraglichen Sanktionen (Abmahnungen, Kündigungen) ausgesprochen oder Betriebsbußen verhängt werden.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen einer strafbaren Handlung setzt eine rechtskräftige strafgerichtliche Verurteilung des Beschäftigten voraus.

§ 4 Verhältnismäßigkeitsprinzip

Bei der Ahndung strafbarer Handlungen gilt das Verhältnismäßigkeitsprinzip.

Eine Straftat darf nur mit einer der Schwere der Straftat angemessenen Sanktion bestraft werden.

Das mildere hat gegenüber dem schwerer wiegenden Mittel Vorrang.

Die Kündigung bei Diebstahl geringwertiger Sachen oder bei sonstigen Bagatelldelikten (Wert geringer als 50,00 €) ist ausgeschlossen.

§ 5 Willkürverbot

Wird eine strafbare Handlung im Betrieb von allen oder einer Mehrzahl von Arbeitnehmern begangen, dürfen Sanktionen nicht nur gegen einzelne Beschäftigte ergriffen werden. Herausgreifende Abmahnungen, Kündigungen und sonstige Sanktionen sind von vornherein unwirksam.

§ 6 Grundrechte

Die Grundrechte der Beschäftigten sind strikt einzuhalten. Dies gilt insbesondere für das Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Die Werbung für die Mitgliedschaft darf nicht diskriminiert werden und Gegenstand von Ermittlungen wegen des Verdachts strafbarer Handlungen sein.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Initiativrecht. Er kann deshalb tätig werden und versuchen, die Geltung rechtsstaatlicher Grundsätze im Betrieb durchzusetzen. Mithin kann nicht nur der Arbeitgeber seine Vorstellungen bezüglich der Ordnung des Betriebs geltend machen. So kann der Betriebsrat beispielsweise verlangen, dass der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung für kündigungsrechtliche Sanktionen nicht ausreicht, und auf diese Weise erreichen, dass vermeintliche Bagatelldelikte nicht zum Anlass für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung genommen werden dürfen.

Weiter kann geregelt werden, dass jeder Arbeitnehmer zu dem Vorwurf des Verdachts einer strafbaren Handlung anzufragen ist und der Betroffene andere Arbeitnehmer sowie Mitglieder des Betriebsrats zu Gesprächen

mit dem Arbeitgeber hinzuziehen darf. Räumt der Arbeitnehmer hierbei den Verdacht durch eine objektive Tatschilderung aus, dann sollte es dem Arbeitgeber verwehrt sein, an seinem Verdacht weiter festzuhalten.

Häufig werden vermeintliche Unkorrektheiten in der Reisekostenabrechnung dazu genutzt, den Ausspruch einer fristlosen Kündigung zu rechtfertigen. Diesbezüglich können die Betriebsparteien vereinbaren, dass nicht einzelne Arbeitnehmer herausgegriffen werden dürfen, um deren Reisekostenabrechnungen zu kontrollieren. Derartige herausgreifende Kündigungen hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung für unwirksam erklärt.

Ferner können die Betriebsparteien regeln, dass längere Zeit zurückliegende Reisekostenabrechnungen nicht mehr auf ihre Richtigkeit geprüft werden dürfen und entsprechende Kontrollen nur für einen zurückliegenden Zeitraum von bis zu einem halben Jahr

statthaft sind. Schließlich lassen sich nur innerhalb dieser Frist einzelne Reisen verlässlich rekonstruieren.

Ausblick

Betriebsratsmitglieder sollten nicht darauf vertrauen, dass ihnen schon nichts passieren wird, wenn sie sich nichts zuschulden kommen lassen. Sie sollten sich auch nicht auf die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung verlassen, die oft lückenhaft und nicht immer von Verständnis für die Situation von Interessenvertretern geprägt ist. Manchmal können sie sich noch nicht einmal auf die Anwendung rechtsstaatlicher Grundsätze beim Arbeitsgericht verlassen.

Gut beraten ist daher im Zweifel der Betriebsrat, der eine Betriebsvereinbarung bezüglich der Ahndung strafbarer Handlungen im Betrieb vereinbart hat. Wie eine solche Vereinbarung aussehen kann, ist beispielhaft auf den Seiten 26 und 27 dokumentiert. ■

§ 7 Datenschutz

Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf Dritten, insbesondere Detekteien sowie Beratungsgesellschaften, nicht die Ermittlung wegen strafbarer Handlungen und/oder schuldhafter Pflichtverletzungen gegen Beschäftigte übertragen werden. Ermittlungen sind vertraulich zu behandeln, insbesondere nicht der Belegschaft bekannt zu geben. Ermittlungsergebnisse, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung zustande gekommen sind, unterliegen einem Beweisverwertungsverbot. Sie dürfen durch den Arbeitgeber nicht zum Gegenstand einer Sanktion oder eines gerichtlichen Verfahrens gemacht werden.

§ 8 Suspendierung

Der Arbeitgeber kann bei Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats die Arbeitspflicht bis zum Abschluss des Strafverfahrens suspendieren.

§ 9 Interessenvertreter

Arbeitsvertragliche Sanktionen (Abmahnungen, Kündigungen) gegen Interessenvertreter (Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats, Mitglieder und Ersatzmitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Mitglieder und Ersatzmitglieder der Wahlvorstände sowie Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) wegen einer Arbeitsvertragspflichtverletzung, die zugleich eine Amtspflichtverletzung darstellt, sind unzulässig. Der Arbeitgeber darf wegen eines solchen Verstoßes allein das Amtsenthebungsverfahren gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG bzw. gemäß § 103 Abs. 3 AktG betreiben.

§ 10 Sanktionen

Verstoßen Beschäftigte gegen rechtsstaatliche Grundsätze, kann ihre Entfernung aus dem Betrieb gemäß § 104 BetrVG verlangt werden. Dies gilt auch für leitende Angestellte gemäß

§ 5 Abs. 3 BetrVG. Verstöße zum Nachteil von Mitgliedern des Betriebsrats behindern den Betriebsrat und werden gemäß §§ 119, 121 BetrVG verfolgt.

§ 11 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum ... rückwirkend in Kraft. Bereits eingeleitete Maßnahmen zur arbeitsvertraglichen Sanktionierung wegen eines Verdachts oder einer Amtspflichtverletzung sind gegenstandslos und von vornherein unwirksam. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, schon ausgesprochene Sanktionen rückgängig zu machen bzw. entsprechende Anträge für den Ausspruch von Sanktionen zurückzunehmen bzw. für gegenstandslos zu erklären.

Diese Betriebsvereinbarung ist befristet und frühestens kündbar zum ... mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende. Bei einer Kündigung bzw. nach Auslauf der Befristung wirkt sie nach. Sollte eine Klausel oder Bedingung dieser Vereinbarung ungültig sein oder werden, wird damit nicht die Vereinbarung insgesamt ungültig. Vielmehr wird die ungültige Klausel durch eine neue, gültige Klausel ersetzt, die dem wirtschaftlichen Sinn der ungültigen Klausel entspricht und dem Geist und Inhalt dieser Vereinbarung am nächsten kommt.

Für den Fall, dass über Regelungen dieser Betriebsvereinbarung Uneinigkeit entsteht, soll dies in erster Linie durch Gespräche zwischen der Werksleitung/Geschäftsführung und dem Betriebsrat ausgeräumt werden. Ist dies erfolglos, wird eine paritätische Kommission gebildet, die aus drei von der Geschäftsführung und drei vom Betriebsrat benannten Betriebsangehörigen besteht. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass diese Kommission die streitigen Punkte ausräumen soll. Misslingt dieser Versuch, kann jede Partei die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG anrufen. ■

Hinweis: Obgleich die Betriebsparteien verhandelt hatten, kam es nicht zum Abschluss der dokumentierten Betriebsvereinbarung.