

Stephan Altenburg – ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht

„Rechtsschutz vor dem Betriebsrat“

Vortrag vom 14. Oktober 2010

Stephan Altenburg referierte zum Thema „Rechtsschutz vor dem Betriebsrat“. Er sprach über die Amtsenthebung, die Abmahnung, die außerordentliche Kündigung und den Strafantrag (§ 120 BetrVG).

Zunächst erläuterte der Referent den Ausschluß eines Betriebsratsmitglieds. Dazu gab er einen Überblick über die materiellen Voraussetzungen, das Verfahren und die Rechtsfolgen. Zu der Voraussetzung der Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (z.B. § 2 Abs. 1 BetrVG) nannte er verschiedene Fallbeispiele. Bei der Pflicht müsse es sich um eine kollektivrechtliche Amtspflicht handeln (BAG 2.11. 2009). Die Verletzung müsse konkret amtsbezogen und zudem grob, d.h. objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein. Eine grobe Pflichtverletzung könne nach der Rechtsprechung unter anderem aus der Gesamtschau mehrerer leichter Pflichtverletzungen resultieren. Bei dem Prognoseprinzip komme es darauf an, ob das Vertrauen zwischen dem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber nachhaltig gestört sei. Das Erfordernis einer Wiederholungsgefahr sei streitig. Problematisch im Hinblick auf den Zeitpunkt der Pflichtverletzung sei das Ende einer Amtszeit i.V.m. der Neuwahl des Betriebsratsmitglieds, werde die Neuwahl teilweise als Vertrauensbeweis angesehen. Dem sei nur zuzustimmen, wenn der Konflikt der Belegschaft bekannt sei. Ein Betriebsratsausschluß erfordere kein Verschulden, da eine unterschiedliche Behandlung zur Betriebsratsauflösung abzulehnen sei. Anderenfalls stelle sich das Folgeproblem der Exkulpation des Mitglieds aufgrund seiner Verpflichtung zur Beschlußausführung. Eine vorherige Abmahnung des Arbeitgebers sei entbehrlich. Ein Unterlassungsanspruch werde von der neueren Rechtsprechung abgelehnt. Im Bezug auf die Verfahrensregeln wies der Referent auf das Antragserfordernis hin. Im Falle einer Einzelrechtsnachfolge bleibe die Antragsberechtigung des Arbeitgebers bestehen, wenn die Pflichtverletzung im Bezug auf den neuen Arbeitgeber untragbar bleibe. Der Ausschließungsantrag könne zugleich mit einem Zustimmungsersetzungsantrag (als Haupt- oder Hilfsantrag) verbunden werden. Weiter thematisierte der Referent die Auflösung des Betriebsrats als Gremium.

Anschließend erläuterte der Referent die übrigen Rechtsschutzmöglichkeiten: Im Bezug auf die außerordentliche Kündigung führte er aus, daß der Prüfungsmaßstab für den „wichtigen Grund“ (§ 626 BGB) nur dann streng angelegt sei, wenn die Vertragspflichtverletzung im Zusammenhang mit dem Betriebsratsmandat erfolge. Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung dürfe nicht in die Personalakte mit aufgenommen werden. Bei Erwägung eines Strafantrags i.S.v. § 120 BetrVG sei die kurze Antragsfrist des § 77b StGB zu beachten.

Frederike Gärtner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin