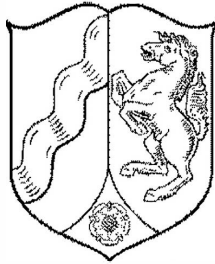


13 TaBV 20/21

3 BV 8/20

Arbeitsgericht Bocholt

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 23.07.2021

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT HAMM
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren
mit den Beteiligten

Antragstellerin und Beschwerdeführerin

Verfahrensbevollmächtigte

2. Betriebsrat

3. Arbeitnehmer

Verfahrensbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Münster, vertreten durch die Geschäftsführung,
Servatiiplatz 3, 48143 Münster

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
nach Anhörung der Beteiligten am 23.07.2021
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und
den ehrenamtlichen Richter ...
und den ehrenamtlichen Richter...

beschlossen:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bocholt vom 18.03.2020 – 3 BV 8/20 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Antrag abgewiesen wird.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

GRÜNDE:

A.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Zustimmung des Betriebsrats zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Beteiligten ... durch das Gericht zu ersetzen ist.

Der Beteiligte ... ist ehemaliger Vorsitzender des Betriebsrats und aktuell Mitglied des Gremiums. Er ist am 27.09.1974 geboren und verheiratet. Er steht seit dem 01.02.1995 als Schweißer zu einer aktuellen Bruttomonatsvergütung in Höhe 2.794,47 € in den Diensten der Arbeitgeberin.

In der „zei...“ aus ... hatte sich der Beteiligte ... als damaliger Betriebsratsvorsitzender in einem Artikel mit der Überschrift „Betriebsratsarbeit – kein leichtes Geschäft“ wie folgt:

„Der Betriebsratsvorsitzende berichtet, einmal habe sein Chef die Hand gegen ihn erhoben. Handgreiflich geworden sei er letztlich zwar nicht. Aber es ist sicher kein Zufall, dass der Betriebsrat bei ... selten eine Amtszeit in ein und derselben Besetzung besteht. „Die Betriebsräte erfahren Druck und Benachteiligungen“, sagt ...“

Wegen des weiteren Inhalts des Artikels wird verwiesen auf die mit Antragschriftsatz vom 16.06.2020 eingereichte Kopie (Bl. 6 d.A.).

Von dem Bericht erlangte die Geschäftsführung der Arbeitgeberin am 04.06.2020 Kenntnis.

Daraufhin beantragte sie am 09.06.2020 beim Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Beteiligten ... (Bl. 7 ff. d.A.).

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit Schreiben vom 10.06.2020 (Bl. 12 d.A.).

Die Arbeitgeberin hat behauptet, dass die im Zeitungsartikel erwähnten Vorfälle so nicht stattgefunden hätten. Insbesondere habe der (damalige alleinige) Geschäftsführer ... nicht zum Zwecke der Ausführung einer Handgreiflichkeit die Hand erhoben. Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dass die Behauptungen in der Zeitung eine üble Nachrede darstellen würden, welche von der Meinungsfreiheit nicht mehr gedeckt seien und ausreichen, um eine fristlose Kündigung zu begründen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3) gem. § 103 Abs. 2 BetrVG zu ersetzen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat behauptet, am 09.03.2017 habe der Geschäftsführer ... gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden im Zusammenhang mit einem Gerichtstermin die Hand erhoben. Einen ähnlichen Vorfall habe es zuvor im September 2012 am Arbeitsplatz gegeben im Zusammenhang mit der Frage der Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer.

Die Bemerkungen in der Zeitung seien insgesamt als Meinungsäußerung anzusehen. Man dürfe nicht bestimmte Sätze isoliert betrachten und als Tatsachenbehauptungen prüfen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 18.03.2020 den Antrag zurückgewiesen. Hinsichtlich der Begründung wird verwiesen auf die Seiten 4 ff. der erstinstanzlichen Entscheidung (Bl. 143 ff. d.A.).

Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Beschwerde.

Sie vertritt die Auffassung, durch die nicht von der Meinungsfreiheit gedeckten Äußerungen des Beteiligten ... in der „...-zeitung“ gewinne ein objektiver Leser

den Eindruck, sie, die Arbeitgeberin, drohe Gewalt an und wende sie gar an. Dadurch werde ihre wirtschaftliche Betätigungsfreiheit aus Art. 12 GG erheblich beeinträchtigt. Davon abgesehen sei die persönliche Ehre des Geschäftsführers verletzt worden.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bocholt vom 18.03.2020 – 3 BV 8/20 – abzuändern und die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds ... zu ersetzen.

Unter Verweis auf das erstinstanzliche Vorbringen und die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts beantragen der Betriebsrat und das Betriebsratsmitglied Vorkamp,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.

B.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet.

Zu Recht hat nämlich das Arbeitsgericht den Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds ... abgewiesen, weil eine solche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nicht gerechtfertigt ist (§ 103 Abs. 2 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 626 Abs. 1 BGB).

I. Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (12.05.2010 – 2 AZR 587/08 – AP KSchG 1969 § 15 Nr. 67) muss sich das Verhalten eines Betriebsratsmitgliedes, wenn es im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu einer Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen soll, als Verletzung von Pflichten aus diesem Arbeitsverhältnis darstellen. Ist dem Betriebsratsmitglied hingegen ausschließlich

eine Amtspflichtverletzung vorzuwerfen, ist nur ein Ausschlussverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG möglich.

Eine außerordentliche Kündigung kommt dagegen in Betracht, wenn in dem fraglichen Verhalten zugleich eine Vertragspflichtverletzung zu sehen ist. Allerdings ist in solchen Konstellationen an die Berechtigung der fristlosen Entlassung ein strenger Maßstab anzulegen, weil ein nicht dem Betriebsrat angehöriger Arbeitnehmer nicht den gleichen Konfliktsituationen ausgesetzt ist wie ein Betriebsratsmitglied, das im Rahmen seiner Amtstätigkeit zugleich Arbeitsvertragspflichten verletzt (*LAG Berlin-Brandenburg, 12.11.2012 – 17 TaBV 1318/12 – NZA-RR 2013, 293; Fitting, 30. Aufl., § 23 Rn. 23*). Dabei gilt das Prognoseprinzip, wonach sich die vergangene Pflichtverletzung noch in der Zukunft belastend auswirken muss (hier und im Folgenden: *BAG, 23.10.2008 – 2 ABR 59/07 – AP BetrVG 1972 § 103 Nr. 58*). Aus der konkreten Vertragsverletzung muss geschlossen werden können, dass der Arbeitnehmer auch zukünftig den Arbeitsvertrag in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen werde.

II. Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist hier der Ersetzungsantrag der Arbeitgeberin nicht begründet.

1. Als der Beteiligte ... in einem Artikel der „...-zeitung“ von ... die ihm vorgeworfenen Äußerungen machte, handelte er dabei erkennbar als damaliger Vorsitzender des Betriebsrates und nicht in seiner Stellung als Arbeitnehmer der Arbeitgeberin. So wird schon in der Überschrift – und dann auch im weiteren Text – deutlich, dass es um Betriebsratsarbeit ging und um deren Behinderung vor allem in Handwerksbetrieben. Was spezifisch die Äußerung des Beteiligten ... in dem Artikel angeht, der Chef habe einmal die Hand gegen ihn erhoben, sei letztlich aber nicht handgreiflich geworden, so wird dieser Satz damit eingeleitet, dass dies „der Betriebsratsvorsitzende“ be-richte. Aus verständiger Sicht handelte der Beteiligte ... also bei diesen Aussagen, ebenso wie bei der Bemerkung, die „Betriebsräte erfahren Druck und Benachteiligungen“, ausschließlich als Amtsträger in der damaligen Position des Vorsitzenden des Betriebsrates.

Dabei ist ergänzend zu berücksichtigen, dass auch die Anlassfälle aus den Jahren 2012 und 2017 auf betriebsverfassungsrechtliche Auseinandersetzungen über die Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern und den Umfang der aufzustellenden Wählerliste zurückgingen.

2. Deshalb hätte das in der Presseerklärung des Beteiligten ... möglicherweise liegende Fehlverhalten vielleicht Anlass geben können, wegen grober Verletzung von Amtspflichten gegen seine Person ein Ausschlussverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG einzuleiten. Nach einem auf diesem Weg herbeigeführten Ausscheiden aus dem Betriebsrat und dem damit verbundenen Wegfall der Interessenkollision hätte sich die Frage gestellt, warum der Beteiligte ... fortan seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht (wieder) ordnungsgemäß erfüllt hätte (vgl. *LAG Niedersachsen, 25.10.2004 – 5 TaBV 96/03 – NZA-RR 2015, 530; LAG Berlin-Brandenburg, a.a.O.*). In jedem Fall rechtfertigen aber die gemachten Äußerungen unter Berücksichtigung des Benachteiligungsverbots in § 78 Satz 2 BetrVG (vgl. *GK/Oetker, 10. Aufl., § 23 Rn. 36*) bei dem gebotenen strengen Maßstab nicht eine sofortige Beendigung des weit über 26 Jahre andauernden Arbeitsverhältnisses zu dem am 27.09.1974 geborenen, verheirateten Beteiligten ...

Bei der gebotenen Zukunftsprognose ist nämlich schon nicht zu erwarten, dass dieser zukünftig vergleichbare Äußerungen mit den von der Arbeitgeberin aufgezeigten Folgen tätigen wird.

Dagegen spricht schon, dass er aktuell nicht mehr Betriebsratsvorsitzender, sondern „nur“ noch „einfaches“ Betriebsratsmitglied ist und deshalb nicht mehr berufen ist, im Namen des Betriebsrats Erklärungen abzugeben (§ 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Auf Seiten der Arbeitgeberin ist ebenfalls insoweit eine maßgebliche Veränderung der Vertretungsverhältnisse eingetreten, als der im Artikel als „Chef“ ausgewiesene ... nicht weiter als in der Vergangenheit (alleiniger) Geschäftsführer fungiert.

Vor dem Hintergrund steht nicht zu erwarten, dass es zukünftig zur Wiederholung eines dem Kündigungssachverhalt vergleichbaren Geschehens kommen wird.

Es bestehen im Übrigen auch keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, warum amtlicherseits in der Vergangenheit gemachte Aussagen des Beteiligten .. das Arbeitsverhältnis als Schweißer so stark belasten soll, dass eine weitere Zusammenarbeit auszuschließen ist, zumal die Arbeitgeberin den Beteiligten ... seit einigen Monaten auch wieder als Arbeitnehmer einsetzt.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben.