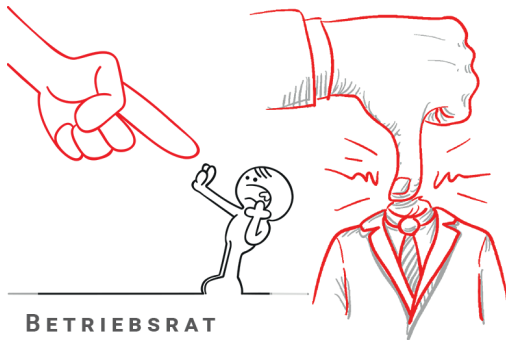


Schwerpunktthema: Betriebsräte: Kampf gegen Sanktionen

Union Busting	S. 2
Welche Sanktionsmöglichkeiten gibt es?	S. 3
Wann ist welche Sanktion möglich?	S. 3 – 4
Wie wirken sich die Sanktionen im Einzelnen aus?	S. 5 – 12
Weitere Informationen	S. 13
Anwendbare und zitierte gesetzliche Normen	S. 14 – 16



Schwerpunktthema: Betriebsräte: Kampf gegen Sanktionen

Gelegentlich zeigen Arbeitgeber*innen ein massives Interesse daran, unbequeme Mitglieder des Betriebsrates - wie etwa Maria - los zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, überziehen sie einzelne Mitglieder gerne mit einer Vielzahl arbeitsrechtlicher Sanktionen, weil sie sich vermeintlich oder tatsächlich falsch verhalten haben. Aber die gewählten Interessenvertreter sind diesen Sanktionen keineswegs schutzlos ausgeliefert.

Union Busting

Viele Arbeitgeber*innen sehen in ihrem Betriebsrat einen Partner, mit dem sie zum Wohle der Firma vertrauensvoll zusammenarbeiten können und wollen. Aber es gibt leider auch die Fälle, bei denen die Vertreter der Arbeitnehmer*innen nur als Störenfriede gelten, die eine Führung des Betriebs nach Gutsherrenart verhindern. Dabei schrecken manche „Gutsherren“ nicht einmal davor zurück, systematisch und professionell geplant gegen gewerkschaftliche Interessenvertretungen vorzugehen. Dieses so genannte Union Busting tritt häufig im Gewand an sich zulässiger arbeitsrechtlicher Sanktionen auf.

Vergleiche dazu: [STOP UNION BUSTING online](#)

Welche Sanktionsmöglichkeiten gibt es?

Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten

Einer Arbeitgeberin stehen folgende Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Ermahnung
- Individualrechtliche Abmahnung
- Außerordentliche fristlose Kündigung
- Versetzung
- Strafanzeige mit Strafantrag
- Hausverbot
- Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung
- Antrag auf Ausschluss Einzelner aus dem Betriebsrat
- Antrag auf Auflösung des gesamten Betriebsrats
- Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin?

Wann ist welche Sanktion möglich?

Ebenen arbeitsrechtlicher Sanktionen

Welche Sanktion die Arbeitgeberin im Einzelfall gegen die Betriebsrätin Maria verhängen kann, hängt davon ab, ob die Arbeitgeberin behauptet, Maria habe die behauptete Pflichtverletzung

- als normale Arbeitnehmerin des Betriebs

oder

- in ihrer Funktion als Betriebsrätin

begangen.

Individualrechtliche Ebene: Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten

Soweit Maria nicht freigestellt ist, muss sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten genauso erfüllen wie ihre Kolleg*innen. Geht die Arbeitgeberin - objektiv zutreffend oder nicht - von einem Verstoß gegen diese Pflichten aus, kann sie, wie bei allen anderen Mitarbeiter*innen auch, zu den Mitteln einer Ermahnung, einer Abmahnung, einer Versetzung und einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung greifen.

Kollektivrechtliche Ebene: Verletzung von Amtspflichten

Soweit Maria ausschließlich in ihrer Funktion als Betriebsrätin handelt und dabei nach Ansicht der Arbeitgeberin gegen ihre Pflichten verstößt, läuft sie Gefahr, eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung zu erhalten. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass sie sich mit einem Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat, einem Antrag auf Auflösung des gesamten Betriebsrats oder einer Strafanzeige mit Strafantrag auseinandersetzen muss.

Abgrenzung der beiden Ebenen

Manchmal ist Abgrenzung der beiden Ebenen nicht einfach. Entscheidendes Kriterium ist die Frage, ob Maria die behauptete Pflichtverletzung auch begangen haben könnte, wenn sie nicht Betriebsrätin wäre.

Wirft die Arbeitgeberin Maria beispielsweise vor, sie sei zu spät zur Arbeit erschienen oder habe mangelhafte Teile produziert, ist dieses behauptete Fehlverhalten unabhängig von der Stellung als Betriebsrätin. Die anderen Mitarbeiter*innen hätten diese Pflichtverstöße genauso begehen können.

Lautet der Vorwurf dagegen, Maria habe Betriebsgeheimnisse offenbart, läge ein Pflichtverstoß vor, den sie nur in ihrer Funktion als Betriebsrätin begehen kann. Dasselbe gilt, wenn sie gegen ihre Geheimhaltungspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen würde. Denn nicht gewählte Mitarbeiter*innen kommen zumindest legal nicht an die Betriebsgeheimnisse oder sonstige geheime Informationen heran, die sie offenbaren könnten.

Mischformen

Denkbar sind auch Mischformen beider Ebenen. Beleidigt Maria beispielsweise den Geschäftsführer bei Sozialplanverhandlungen grob, hat sie zwar in ihrer Funktion als Betriebsrätin gehandelt. Da aber jede*r den Geschäftsführer beleidigen könnte, sind beide Ebenen berührt. Liegt eine solche Mischform vor, kann die Arbeitgeberin wählen, welche Sanktion sie verhängt.

Praktische Bedeutung

Wählt die Arbeitgeberin eine Sanktion, die nicht zur Ebene des angeblichen Fehlverhaltens passt, ist die Sanktion von vorn herein unwirksam. Eine wirksame Kündigung allein wegen eines kollektivrechtlichen Pflichtverstoßes kommt also niemals in Betracht. Diese Sanktion ist auf der Ebene von kollektivrechtlichen Pflichtverletzungen nicht vorgesehen.

Spricht die Arbeitgeberin eine individualrechtliche Abmahnung wegen eines behaupteten Verstoßes auf der kollektivrechtlichen Ebene aus, kann die Sanktion keine Wirkung entfalten. Das gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn ein Schreiben mit dem Titel „Abmahnung“ allein kollektivrechtliche Pflichtverletzungen rügt, aber am Schluss „arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Wiederholungsfall“ androht. Diese Androhung kennzeichnet gerade eine individualrechtliche Abmahnung. Die Arbeitgeberin hat also die falsche Ebene mit der Folge gewählt, so dass die Abmahnung weder individual- noch kollektivrechtlich eine Wirkung entfalten kann.

Wie wirken sich die Sanktionen im Einzelnen aus?

Die einzelnen Sanktionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Tragweite ganz erheblich.

Ermahnung

Eine Ermahnung kann schriftlich oder mündlich erfolgen. In ihr bringt die Arbeitgeberin zum Ausdruck, dass sie mit dem Verhalten einer Mitarbeiter*in nicht einverstanden ist, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen anzudrohen. Unmittelbare arbeitsrechtliche Folgen hat eine Ermahnung nicht. Sie kann allenfalls als Argument im Rahmen der Interessenabwägung in einem Kündigungsschutzprozess auftauchen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitnehmer*innen verlangen, eine zu Unrecht ausgesprochene Ermahnung aus der Personalakte zu entfernen. Allerdings ist im Einzelfall zu bedenken, ob ein arbeitsgerichtliches Verfahren möglicherweise in der Summe mehr schadet als nützt.

Individualrechtliche Abmahnung

Eine wirksame Abmahnung zeigt ein konkretes Fehlverhalten auf (Hinweisfunktion) und macht deutlich, dass dieses Verhalten in Zukunft nicht mehr auftreten darf (Rügefunktion). Außerdem droht eine Abmahnung arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall an, dass sich nichts ändert (Warnfunktion). Gegen die Abmahnung kann sich die Betriebsrätin Maria vor Gericht wehren. Wichtig dabei ist, dass nur Maria persönlich und nicht das Gremium Betriebsrat gegen eine Abmahnung vorgehen kann.

Eine Abmahnung wirkt nicht für die Ewigkeit. Sie verliert ihre Warnfunktion nach einer Zeitspanne, die von der Schwere der Vorwürfe abhängt. Als Richtschnur gelten zwei Jahre.

Weitere Informationen zum Thema sind zu finden unter:

[Abmahnung](#)

[Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte](#)

Außerordentliche, fristlose Kündigung

Im Hinblick auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht Maria unter besonderem Schutz. Dieser Schutz wirkt sogar für ein Jahr über das Ende des Betriebsratsamts hinaus insoweit fort, als nur eine außerordentliche, fristlose Kündigung möglich ist. Die Zustimmung des Betriebsrats ist während der Nachwirkung jedoch nicht mehr erforderlich. Ein nachwirkender Kündigungsschutz setzt jedoch voraus, dass das Amt regulär endet. Hat dagegen ein Arbeitsgericht beschlossen, Maria auszuschließen oder den gesamten Betriebsrat aufzulösen, besteht kein nachwirkender Kündigungsschutz.

Ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen

Im Kündigungsschutzgesetz ist geregelt, dass Maria nur kündbar ist, wenn „... Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen ...“ Eine Kündigung, bei der das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist endet, ist also bei Maria nicht möglich. Zweck dieser Regelung ist, dass Maria nur bei wirklich ganz gravierenden Gründen mit einer Kündigung rechnen muss.

Von diesem Grundsatz gibt es jedoch zwei Ausnahmen:

- Stilllegung des gesamten Betriebs
- Stilllegung einen Betriebsteils.

Im ersten Fall kann die Arbeitgeberin nicht fristlos, sondern erst zum Zeitpunkt der Stilllegung kündigen. Im zweiten Fall muss die Arbeitgeberin Maria in eine andere Betriebsabteilung übernehmen. Zur Not ist die Arbeitgeberin verpflichtet, in der anderen Abteilung einen Arbeitsplatz frei zu kündigen. Nur wenn die Arbeit in einer anderen Abteilung aus betrieblichen Gründen überhaupt nicht möglich ist, darf die Arbeitgeberin kündigen. Aber auch dann endet das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern erst zum Zeitpunkt der Stilllegung der Abteilung.

Wichtige Gründe für eine außerordentliche, fristlose Kündigung

In aller Regel ist eine außerordentliche, fristlose Kündigung verhaltensbedingt. Grundsätzlich möglich sind aber auch personen- und betriebsbedingte Gründe. Dabei ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beachten, nach der eine krankheits- und damit personenbedingte Kündigung von Maria nur in eng zu begrenzenden Ausnahmefällen in Betracht kommt.

Bei solchen Ausnahmefällen sowie bei betriebsbedingten Gründen muss die Arbeitgeberin eine soziale Auslaufzeit einhalten, die der - fiktiven - Kündigungsfrist entspricht.

Das Betriebsratsgremium muss der Kündigung zustimmen

Das Kündigungsschutzgesetz verweist auf das Betriebsverfassungsgesetz, nach dem die „... außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats ... der Zustimmung des Betriebsrats ...“ bedarf. Die Arbeitgeberin muss also, bevor sie Maria kündigt, beim Betriebsrat die Zustimmung dazu verlangen. Dieses Verlangen der Arbeitgeberin stellt ein so genanntes erweitertes Anhörungsverfahren dar. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat gegenüber alle Angaben machen muss, die sie bei einer normalen Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung nach § 102 BetrVG auch machen müsste. Sie ist also verpflichtet darlegen, aus welchen Gründen sie der Auffassung ist, dass eine außerordentliche, fristlose Kündigung gerechtfertigt ist. Tut sie dies nicht oder nicht ausreichend, ist die Kündigung bereits aus diesem Grund unwirksam.

Sollte der Betriebsrat auf Zeit spielen?

Nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches muss eine außerordentliche, fristlose Kündigung innerhalb von zwei Wochen erfolgen ab dem „... Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.“

Es liegt also im Interesse der Arbeitgeberin, die Zustimmung zur Kündigung möglichst schnell zu erhalten. Deshalb könnte man auf die Idee kommen, dem Betriebsrat zu empfehlen, seine Entscheidung möglichst lange zu verzögern. Das würde aber nichts helfen. Denn äußert sich das Gremium innerhalb von drei Tagen ab Zugang des Zustimmungsverlangens nicht, gilt die Zustimmung als verweigert.

Entscheidung des Betriebsrats

- Der Betriebsrat muss in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung darüber entscheiden, ob er der Kündigung von Maria zustimmt. Bei dem Tagesordnungspunkt der Sitzung, in der es über diese Frage entscheidet, darf Maria nicht teilnehmen. Ein Ersatzmitglied sollte sie vertreten.

Der Betriebsrat kann

- zustimmen
- die Zustimmung verweigern
- sich nicht äußern.

Äußert sich der Betriebsrat gar nicht oder nicht innerhalb von drei Tagen, gilt die Zustimmung nach drei Tagen als verweigert. Stimmt der Betriebsrat innerhalb von drei Tagen zu, kann die Arbeitgeberin die beabsichtigte Kündigung aussprechen.

Das Zustimmungsersetzungsverfahren

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung oder gilt die Zustimmung wegen Ablaufes der Drei-Tages-Frist als verweigert, kann die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht beantragen, dass es die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt.

Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung ist fristgebunden

Die Arbeitgeberin muss innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist beim Arbeitsgericht beantragen, dass es die verweigernde Zustimmung ersetzt. Die Frist beginnt in dem Moment zu laufen, in dem die Arbeitgeberin von den Kündigungsgründen erfährt. Versäumt die Arbeitgeberin diese Frist, verliert sie ihr Kündigungsrecht. Spricht sie dennoch eine Kündigung aus, ist diese Kündigung nichtig.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren bei Zustimmungsersetzung

Der Antrag der Arbeitgeberin richtet sich gegen den Betriebsrat als Gremium. Maria ist aber ebenfalls Beteiligte des Verfahrens. Das Gericht klärt im Wege eines Beschlussverfahrens, ob „... die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.“

Praktische Hinweise

- Weder Maria noch der Betriebsrat sollten das Zustimmungsersetzungsverfahren auf die leichte Schulter nehmen nach dem Motto „Das ist jetzt nicht so wichtig. Das kann ich ja dann im Kündigungsschutzverfahren immer noch vortragen“.

Nein!

Ersetzt das Arbeitsgericht die Zustimmung, ist damit abschließend festgestellt, dass ein wichtiger Grund für eine außerordentliche, fristlose Kündigung besteht. Daran wird sich im Kündigungsschutzprozess nichts mehr ändern, unabhängig davon, was die Beteiligten noch vortragen.

- Die Arbeitgeberin darf die Kündigung erst aussprechen, wenn die Entscheidung über die Zustimmungsersetzung rechtskräftig ist. Bis dahin darf Maria weiterarbeiten und ihr Amt in gewohnter Weise ausüben. Hindert die Arbeitgeberin sie daran, ist dies rechtswidrig. In diesem Fall kann das Arbeitsgericht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verfügen, dass Maria weiter zu beschäftigen ist und ihre Betriebsratstätigkeit fortsetzen kann. Deshalb kann es sinnvoll sein, Rechtsmittel zum Landes- oder Bundesarbeitsgericht auch dann einzulegen, wenn die Erfolgsaussichten deutlich unter 100 Prozent liegen.

Vorgehen gegen Kündigungen

Maria hat die Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage erheben. Dabei darf sie allerdings nicht mehr geltend machen, es liege kein wichtiger Grund vor. Denn das hat das Gericht schon im Zustimmungseretzungsverfahren abschließend entschieden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn nach Ende des Zustimmungseretzungsverfahrens neue Tatsachen auftauchen, die zu einer anderen Einschätzung führen könnten. Alle anderen Argumente, aus denen sich die Unwirksamkeit der Kündigung ergeben könnte, sind dagegen möglich.

Strafanzeige mit Strafantrag

Wenn Maria unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihr in ihrer Eigenschaft als Betriebsrätin bekannt geworden ist, macht sie sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz strafbar. Das Gesetz droht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe an. Gleichzeitig bestimmt es, dass eine solche Straftat nur auf Antrag der Arbeitgeberin zu ahnden ist. Außerdem ist Voraussetzung für eine Strafbarkeit, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat ausdrücklich mitgeteilt hat, dass die betreffenden Informationen geheim zu halten sind.

In der Praxis stellen Arbeitgeberinnen einen solchen Strafantrag äußerst selten. Kommt es doch vor, stehen die Chancen nicht schlecht, dass die Staatsanwaltschaft das Verfahren einstellt. Sollte es tatsächlich zu einer Anklageschrift und der Eröffnung des Hauptverfahrens kommen, ist es ratsam, Kontakt zu einem Strafverteidiger aufzunehmen.

Versetzung

Wenn Arbeitgeberinnen trotz intensiver Suche nichts finden, das eine außerordentliche, fristlos Kündigung Marias rechtfertigen könnte, versuchen sie gelegentlich, ihr Problem dadurch zu lösen, dass sie Maria an einen anderen Arbeitsplatz versetzen.

Versetzung, für die eine Änderungskündigung erforderlich ist

Es gibt Versetzungen, die lediglich zu geringfügigen Veränderungen führen. Zum Beispiel dann, wenn Maria lediglich dieselbe Arbeit wie bisher an einem Platz in der Nachbarhalle verrichten soll. Sind die Konsequenzen aber gravierender, liegt also ein Eingriff in den Wesensbereich des Arbeitsvertrags vor. Dann ist eine Versetzung nur im Wege einer Änderungskündigung möglich.

Vergleiche hierzu: [Änderungskündigung! Was nun?](#)

Eine Änderungskündigung beinhaltet unter anderem eine ganz normale Beendigungskündigung. Deshalb gilt auch hier alles, was oben für eine normale außerordentliche, fristlose Kündigung beschrieben ist.

Versetzung, für die keine Änderungskündigung erforderlich ist

Eine Versetzung kann auch durch das Weisungsrecht der Arbeitgeberin gedeckt sein. Das ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag ausdrücklich vorsieht, dass die Arbeitgeberin Maria auch andere Tätigkeiten an anderen Orten zuweisen darf. Ist Maria in diesen Fällen mit der Versetzung einverstanden, gibt es kein Problem. Ist sie es nicht, kommt es darauf an, ob die Versetzung dazu führt, dass Maria ihr Amt als Betriebsrätin verliert. Das ist immer dann so, wenn die Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens der Arbeitgeberin erfolgt. Dann nämlich scheidet Maria aus ihrem bisherigen Betrieb aus. Damit verliert sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz ihr Betriebsratsamt.

Die Folge davon ist, dass unter diesen Bedingungen eine Versetzung nur möglich ist, wenn der Betriebsrat zustimmt. Und auch hier kann die Arbeitgeberin die Ersetzung durch das Arbeitsgericht beantragen, wenn die Zustimmung nicht erfolgt. Bevor das Arbeitsgericht die Zustimmung ersetzt, verlangt das Betriebsverfassungsgesetz vom Gericht eine Abwägung, ob die Versetzung „ ... auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.“

Hausverbot

Nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches kann der Eigentümer mit seiner Sache „ ... nach Belieben verfahren und andere von jeder Einwirkung ausschließen.“

Daraus folgt, dass die Arbeitgeberin in ihrem Betrieb das Hausrecht hat und grundsätzlich jedem verbieten kann, Gelände und Gebäude zu betreten. Das gilt selbst dann, wenn die Arbeitgeberin nur Mieterin oder Pächterin ist.

Dieses Hausrecht hat schon bei normalen Beschäftigten seine Grenzen. Denn die Mitarbeiter*innen haben einen Anspruch auf Beschäftigung, der beinhaltet, dass sie an ihren Arbeitsplatz dürfen.

Darüber hinaus hat Maria einen Anspruch darauf, jederzeit, jedenfalls aber während der üblichen Arbeitszeiten in den Betrieb zu kommen. Denn sie muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Ansprechpartnerin für die Belegschaft jederzeit zur Verfügung stehen. Ein umfassendes Hausverbot widerspräche darüber hinaus dem Benachteiligungsverbot im Betriebsverfassungsgesetz. Es käme deshalb - wenn überhaupt - allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht.

Hausverbot nach Kündigung

In aller Regel spielt die Frage des Hausverbots so lange keine Rolle, wie Marias Arbeitsverhältnis unbelastet besteht. Problematisch könnten allenfalls Konstellationen sein, bei denen die Arbeitgeberin ein Hausverbot verhängt, nachdem sie sich entschlossen hat, Maria zu kündigen. Aber auch hier gilt sowohl während des Verfahrens zur Zustimmungsersetzung als auch während des erstinstanzlichen Kündigungsschutzprozesses, dass Maria in den Betrieb zu lassen ist.

Verliert sie allerdings ihren Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht, kann die Arbeitgeberin ihr Hausrecht ausüben. Nur wenn das Landes- oder Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichts aufhebt und einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung feststellt, darf Maria wieder in ihren Betrieb.

Eingeschränktes Zutrittsrecht

Mitunter versuchen Arbeitgeberinnen, Marias Zutrittsrecht einzuschränken. Sie verlangen etwa, dass Maria vor dem Betreten des Betriebs angeben muss, welche Art von Betriebsratstätigkeit sie verrichten will. Ein solches Vorgehen ist nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München nicht zulässig. Denn der Arbeitgeberin steht keine inhaltliche Kontrolle von Betriebsratstätigkeiten zu.

Arbeitsgerichtlicher Schutz gegen Hausverbote

Trotz der eindeutigen Rechtslage kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber*innen unzulässige Hausverbote aussprechen. Dagegen kann sich Maria wehren, indem sie beim Arbeitsgericht in einem Beschlussverfahren beantragt, die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihr Zutritt zum Betrieb zu gewähren. Ein solcher Antrag ist auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes möglich.

Auf jeden Fall ist wichtig, schon im Antrag anzugeben, wo genau Maria Zugang haben will. Sonst besteht die Gefahr, dass sie von einem positiven Beschluss des Arbeitsgerichts nichts hat, weil der Antrag für eine Vollstreckung zu unbestimmt ist.

Ein solcher Antrag könnte also etwa lauten:

„ Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, den Zutritt der Antragstellerin zu ihrem Betrieb, Hauptstraße 15, 70720 Tübingen zu dulden und ihm den Zugang zum Betriebsratsbüro im Container schräg gegenüber der Kantine zu gewähren.“

Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung

Ob es eine solche betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung überhaupt gibt, ist unter Jurist*innen umstritten. Das Arbeitsgericht Solingen geht beispielsweise davon aus, dass es sie gibt. Die juristische Literatur ist teilweise anderer Auffassung. Das Bundesarbeitsgericht hat sich zu dieser Frage noch nicht geäußert.

Unterstellt, es gäbe eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung, wäre ihr Ziel, Maria deutlich zu machen, dass sie - nach Meinung der Arbeitgeberin - bei der Ausübung ihres Amtes Pflichtverstöße begangen hat. Und dass sie mit einem Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat rechnen muss, wenn sie ihr Verhalten nicht ändert. Auch hier hätte die Abmahnung also eine Hinweis-, eine Rüge- und eine Warnfunktion. Aber anders als bei den meisten Fällen der individualrechtlichen Abmahnung könnte die Arbeitgeberin einen Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat auch dann stellen, wenn sie vorher nicht abgemahnt hat.

Ob und ggfls. nach welcher Zeit Maria verlangen kann, dass eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung zu entfernen ist, ist bislang nicht entschieden.

Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat

Verstößt Maria gegen ihre gesetzlichen Amtspflichten, kann die Arbeitgeberin im Wege eines Beschlussverfahrens beim Arbeitsgericht unter anderem beantragen, sie aus dem Betriebsrat auszuschließen. Ein solcher Antrag gegen Maria kann jedoch nur dann Erfolg haben, wenn sie ihre gesetzlichen Amtspflichten grob verletzt hat.

Dass nur Pflichtverletzungen in Betracht kommen, die gesetzlich geregelt sind, hilft Maria kaum weiter, denn die Arbeitgeberin wird sich im Zweifel darauf berufen, dass ein Verstoß gegen das gesetzliche Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit vorliegt. Deshalb ist der entscheidende Ansatzpunkt, ob der vom Gesetz geforderte grobe Pflichtverstoß vorliegt. Zu untersuchen ist also, ob die Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist. Das ist jeweils nur nach einer sorgfältigen Prüfung des Einzelfalls zu entscheiden.

Beispiele grober Pflichtverletzungen

Grobe Pflichtverletzungen Marias sind nach der Rechtsprechung insbesondere

- Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten (Beispiel: auf einer Betriebsversammlung liest Maria aus einem Bewerbungsschreiben eines inzwischen eingestellten Mitarbeiters vor)
- Grobe Beleidigung der Arbeitgeberin
- Behinderung von Gewerkschaftsvertretern
- dauerhafte Passivität
- Druck auf andere Arbeitnehmer*innen
- Strafanzeige gegen den Geschäftsführer ohne ausreichenden Tatverdacht

Keine groben Pflichtverletzungen

Einen Antrag auf Ausschluss Marias hat keinen Erfolg bei

- gewerkschaftlicher Betätigung
- Werbung für eine Gewerkschaft
- Information der Gewerbeaufsicht oder der Berufsgenossenschaft über Sicherheitsmängel
- konsequentem Vertreten der eigenen Standpunkte
- mangelnder Kompromissbereitschaft bei Verhandlungen

Folgen eines groben Pflichtverstoßes

Liegt ein grober Pflichtverstoß vor, entscheidet das Arbeitsgericht, dass Maria auszuschließen ist. Gegen diesen Beschluss sind Rechtsmittel zulässig. Daraus folgt, dass der Ausschluss erst wirksam wird, wenn die arbeitsgerichtliche Entscheidung rechtskräftig ist. Ist sie es, verliert Maria ihr Amt sofort. Alle Funktionen und Ämter erlöschen. Außerdem verliert Maria den nachwirkenden Kündigungs- und Versetzungsschutz, der bei einem regelmäßigen Ende des Betriebsratsamtes gilt. Die Arbeitgeberin hat dann grundsätzlich die Möglichkeit, eine ordentliche Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsrats auszusprechen oder eine Versetzung vorzunehmen.

Antrag auf Auflösung des gesamten Betriebsrats

Wenn die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht beantragt, den gesamten Betriebsrat aufzulösen, gilt ebenfalls, dass dazu ein grober Verstoß gegen die gesetzlichen Amtspflichten vorliegen muss. Dazu können dieselben Verstöße wie beim Ausschluss von Maria führen. Zusätzlich kommen in Betracht:

- Beschlüsse, die beharrlich gegen arbeitsrechtliche Schutzgesetze oder Tarifverträge verstoßen
- Nichtausübung gesetzlicher Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Auch die Auflösung wird erst mit Rechtskraft der arbeitsgerichtlichen Entscheidung wirksam. Und auch hinsichtlich des Ämter- und Funktionsverlustes sowie des nachwirkenden Kündigungs- und Versetzungsschutz gilt dasselbe wie beim Ausschluss von Maria.

Haben die Arbeitsgerichte den gesamten Betriebsrat aufgelöst, setzen sie unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein.

Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin?

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat von der Arbeitgeberin verlangen, dass sie ein bestimmtes Verhalten unterlässt. Umgekehrt steht der Arbeitgeberin ein solcher Unterlassungsanspruch gegen den Betriebsrat nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu. Stattdessen hat sie die Möglichkeit, vom Arbeitsgericht feststellen lassen, dass eine Maßnahme des Betriebsrates unzulässig war.

Einen entsprechenden Beschluss kann die Arbeitgeberin jedoch nicht vollstrecken. Denn der Betriebsrat hat kein Vermögen, so dass Zwangsgelder im Wege der Zwangsvollstreckung nicht möglich sind. Dennoch hat die Arbeitgeberin ein Feststellungsinteresse, weil es möglicherweise einen groben Verstoß gegen die Amtspflichten darstellt,

wenn der Betriebsrat das Verhalten, das die Arbeitgeberin gerügt hatte, trotz des gerichtlichen Beschlusses aufrechterhält.

§ 626 BGB

§15 KSchG

§§ 23, 78, 103 BetrVG

BAG v. 09. 09. 2015, 7 ABR 69/13

BAG v. 18. 02. 1993, 2 AZR 526/92

BAG v. 21. 09. 1989, 1 ABR 32/89

LAG München v. 18. 11. 2009, TaBVGa 16/09

Arbeitsgericht Solingen v. 18.02.16, 3 BV 15/15

BAG v. 17.3.10, 7 ABR 95/08

Weitere Informationen

Quellen

Bundesarbeitsgericht vom 09. 09. 2015, 7 ABR 69/13
Bundesarbeitsgericht vom 18. 02. 1993, 2 AZR 526/92
Bundesarbeitsgericht vom 21. 09. 1989, 1 ABR 32/89
Landesarbeitsgericht München vom 18.11.2009, TaBVGa 16/09
Arbeitsgericht Solingen vom 18.02.2016, 3 BV 15/15
Bundesarbeitsgericht vom 17.03.2010, 7 ABR 95/08

Der Autor



Michael Wanner,
Rechtsschutzsekretär
und Online-Redakteur,
Stuttgart

Anwendbare und zitierte gesetzliche Normen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus

wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten

(1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10.000 Euro.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 78 Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.