

Aktenzeichen:
1 BV 39/19



Verkündet am:
03.03.2020

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAINZ

jt. Z. K. Weiderv ogla
R. cksprache
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Mainz

IM NAMEN DES VOLKES BESCHLUSS

27. APR. 2020

Erledigt Fristen + Termine | Bearbeitet

In dem Beschlussverfahren unter Beteiligung

1.

-Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

2.

- Beteiligte zu 2 -

3.

- Beteiligter zu 3 -

Verfahrensbevollmächtigte/r: zu 2:

zu 3: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Mainz,
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Anhörung vom 3. März 2020 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter und die ehrenamtliche Richterin als Beisitzer beschlossen:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten des vorliegenden Beschlussverfahrens streiten darum, ob der antragstellende Betriebsrat gemäß § 104 BetrVG von der Beteiligten zu 2), der Arbeitgeberin, die Entfernung eines Arbeitnehmers, dem Beteiligten zu 3), aus dem Betrieb im Wege einer fristlosen, hilfsweise durch eine ordentliche Kündigung verlangen kann.

Der am 12.01.1972 geboren, unverheiratete Beteiligte zu 3), der 3 Kinder hat, ist bei der Beteiligten zu 2) seit Juli 2001 als Kraftfahrer beschäftigt. Er war von Februar 2017 bis zum 01.06.2018 Betriebsvorsitzender.

Der Beteiligte zu 1) macht geltend, der Beteiligte zu 3) habe nach seiner Abwahl als Vorsitzender des Betriebsrates begonnen, den Betriebsfrieden in erheblichem Maße zu stören, sodass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei.

In der Antragsschrift vom 30.08.2019 begründete der Beteiligte zu 1) seinen Antrag mit verschiedenen Vorwürfen. Im Anhörungstermin am 03.03.2020 hat er erklärt, den Antrag nicht mehr auf die Vorwürfe aus der Antragsschrift stützen zu wollen. Davon ausgenommen hat der Beteiligte zu 1) den Vorwurf, der Beteiligte zu 3) habe vertrauliche Informationen an die Beteiligte zu 2) weitergeleitet. Mit Schriftsatz vom 10.01.2020 (Bl. 90 ff. d.A.) hat der Beteiligte zu 1) weitere Vorwürfe gegen den Beteiligten zu 3) vorgebracht, die seinen Antrag nunmehr auch stützen sollen.

Der verbliebene Vorwurf aus der Antragsschrift geht dahin, dass der Beteiligte zu 3) nach seinem Ausscheiden aus dem Betriebsrat vertrauliche Informationen des damaligen Schriftführers, Herrn Ne., an die Beteiligte zu 2) weitergegeben habe. Insbesondere habe er der Beteiligten zu 2) mitgeteilt, dass Herr Ne. die Firma verlassen wolle und sich bereits auf eine neue Stelle beworben habe.

Im Schriftsatz vom 10.01.2020 trägt der Beteiligte zu 1) ergänzend zur Begründung seines Antrages vor, die Beteiligte zu 2) habe im Februar 2018 rückwirkend zum 01.01.2018 eine Gliederzugprämie eingeführt, bei der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht berücksichtigt worden sei. Der Beteiligte zu 3) habe dies gewusst und der Beteiligten zu 2) wahrheitswidrig mitgeteilt, dass der damalige Betriebsrat die Zustimmung erteilt habe. Dies sei nachweislich falsch.

Darüber hinaus habe der Beteiligte zu 3) gegenüber Herrn Na. am 12.12.2019 die Aussage getätigt, dass der aktuelle Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter sich strafbar gemacht hätten. Es handele sich dabei um eine falsche Verdächtigung, die ihrerseits strafbar sei.

Er habe mit Beschluss vom 14.06.2019 den Beschluss gefasst, die Beteiligte zu 2) aufzufordern, dem Beteiligten zu 3) das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Der Beteiligte zu 1) beantragt,

1. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 3) das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich zu kündigen;
2. für den Fall, dass die Beteiligte zu 2) ihrer Verpflichtung gemäß Ziffer 1 nach rechtskräftiger gerichtlicher Entscheidung nicht nachkommt, ihr für jeden Tag der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld in Höhe von 250,00 Euro anzudrohen.

Die Beteiligte zu 2) und der Beteiligte zu 3) beantragen,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) trägt vor, es sei aufgrund der vorgetragenen Vorwürfe nicht erkennbar, woraus sich ein Anspruch auf Entlassung des Beteiligten zu 3) ergeben solle.

Die etwaige Äußerung des Beteiligten zu 2), dass Herr Ne. das Unternehmen verlassen wolle, stelle kein betriebsstörendes Verhalten dar und rechtfertige auch sonst keine Kündigung. Im Betrieb habe es ohnehin bereits Gerüchte gegeben, dass Herr Ne. den Betrieb verlassen wolle und sich bereits anderweitig beworben habe. Angaben zu Bewerbungen sowie zum Stand des Bewerbungsprozesses habe der Beteiligte zu 3) ihr gegenüber nicht geäußert, sondern lediglich bestätigt, dass sich Herr Ne. nach seiner Kenntnis bei anderen Arbeitgebern beworben habe.

Bezüglich der Gliederzugprämie sei ihr nicht bekannt, ob es an einer entsprechenden Beratung innerhalb des Betriebsratsgremiums gefehlt habe. Für sie sei entscheidend gewesen, dass der Beteiligte zu 3) in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender die Zustimmung erklärt habe.

Sie habe keine Kenntnis von einer eventuellen Behauptung des Beteiligten zu 3) gegenüber dem Mitarbeiter Na. betreffend den Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter. Eine solche Aussage könne auch keinen Anspruch gemäß § 104 BetrVG rechtfertigen.

Der Beteiligte zu 3) trägt im Wesentlichen vor, sein ehemaliger Kollege Ne. habe schon vor der Betriebsratswahl deutlich kommuniziert, dass er das Unternehmen wechseln wolle. Er habe vor Kollegen davon geredet, dass er sich woanders als Lagerleiter oder Ähnliches beworben habe und sich sehr gute Chancen ausrechne. Nach der Neuwahl wolle er seine Funktion im Betriebsrat nicht mehr wahrnehmen, da er bei einer Zusage sowieso „in 6 Wochen weg wäre“.

Zur Darstellung des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

II.

Der Antrag des Beteiligten zu 1) ist zulässig, aber in der Sache unbegründet.

1. Die Arbeitsgerichte sind im Rahmen von Beschlussverfahren gemäß § 2 a Abs.1 Nr.1 ArbGG für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausschließlich zuständig. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Mainz ergibt sich aus § 82 Abs. 1 ArbGG, da sich der Standort des Betriebes der Beteiligten zu 2) in Bingen befindet, das zum Gerichtsbezirk des Arbeitsgerichts Mainz gehört.

2. Der Antrag zu 1) ist unbegründet. Der Beteiligte zu 1) hat keinen Anspruch auf Entlassung des Beteiligten zu 3) gemäß § 104 BetrVG, der allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage.

Nach § 104 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber u.a. die Entlassung eines Mitarbeiters verlangen, wenn dieser durch gesetzeswidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat.

a) Das Begehren des Betriebsrats nach einer fristlosen Entlassung des Beteiligten zu 3) ist bereits aus Rechtsgründen zu verneinen. Der Betriebsrat hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, gemäß § 104 BetrVG nicht das Recht, eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses des betroffenen Arbeitnehmers zu verlangen (BAG Urt. v. 28.03.2017 - 2 AZR 551/16 - juris). Als Maßnahme kommt somit allenfalls eine arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung in Betracht.

Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus, dass das Verlangen nach „Entlassung“ gem. § 104 Satz 1 BetrVG bzw. eine Verpflichtung des Arbeitgebers im Verfahren

nach § 104 Satz 2 BetrVG, „die Entlassung“ durchzuführen, zwar auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses des betroffenen Arbeitnehmers und nicht nur auf eine Beendigung seiner Beschäftigung in dem bisherigen Betrieb gerichtet ist.

Der Betriebsrat habe gem. § 104 Satz 1 BetrVG aber nicht das Recht, eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses des betroffenen Arbeitnehmers zu verlangen. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers könne nicht Ergebnis eines Verfahrens nach § 104 Satz 2 BetrVG sein (BAG Urt. v. 28.03.2017 a.a.O., m.w.N.; GK/Raab, 10. Aufl., § 104 BetrVG Rn. 19; Richardi/Thüsing, BetrVG, 15. Aufl., § 104 Rn. 21, 24; aA APS/Linck, 5. Aufl., BetrVG, § 104 Rn. 17; KR/Etzel/Rinck, 11. Aufl., § 104 BetrVG Rn. 23, 38 ff., 52 ff.).

Der Arbeitgeber sei gem. § 104 Satz 2 BetrVG bereits dann zur „Entlassung“ zu verpflichten, wenn das in § 104 Satz 1 BetrVG näher beschriebene Verhalten des Arbeitnehmers ein solches Verlangen des Betriebsrats rechtfertige. Ob zugleich Gründe für eine fristlose Kündigung gegeben seien, sei nach dem Wortlaut der Bestimmung ohne Belang. Der Arbeitgeber genüge einer Verpflichtung zur „Entlassung“ des Arbeitnehmers gem. § 104 Satz 2 BetrVG demnach schon dann, wenn er zeitnah nach Rechtskraft der zuvor im Beschlussverfahren ergangenen Entscheidung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Beachtung der maßgeblichen Kündigungsfristen - im Falle der ordentlichen Unkündbarkeit des Arbeitnehmers ggf. durch eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit - bewirke. Systematik oder Sinn und Zweck der Regelung verlangten keine andere Auslegung. Dieses Normverständnis werde bestätigt durch die Gesetzgebungsgeschichte. Nach dem Willen des Gesetzgebers entspreche § 104 BetrVG inhaltlich im Wesentlichen der Vorgängernorm des § 66 Abs. 4 BetrVG 1952 (Begründung des Regierungsentwurfs BT-Drs. VI/1786 S. 53). In § 66 Abs. 4 Satz 3 BetrVG 1952 (BGBl. I S. 681, 689) sei aber ausdrücklich bestimmt gewesen, der Arbeitgeber habe, wenn das Gericht dem Antrag des Betriebsrats stattgebe, die verlangte Maßnahme unverzüglich unter Beachtung der Kündigungsfristen durchzuführen. Mit „Entlassung“ sei demnach allein eine fristgerechte Beendigung gemeint. Den Gesetzesmaterialien lasse sich nicht entnehmen, dass die Neufassung daran etwas habe ändern sollen.

b) Auch soweit das Begehren auf eine Entlassung i.S. einer ordentlichen Kündigung gerichtet ist, erweist sich der Antrag als unbegründet.

aa) Der Beteiligte zu 1) kann sein Begehren nicht auf den Vorwurf stützen, der Beteiligte zu 3) habe vertrauliche Informationen an die Beteiligte zu 2) weitergeleitet. Vorliegend fehlt es schon an einer vertraulichen Information. Der Beteiligte zu 3) hat hinreichend substantiiert vorgetragen, dass es sich bei dem Vorhaben des Mitarbeiters Na. den Arbeitgeber zu wechseln, um eine im Unternehmen bereits bekannte Tatsache handelte. Dies wird auch durch den substantiierten Vortrag der Beteiligten zu 2) bestätigt. Diesen Sachverhalt hat der antragstellende Betriebsrat nicht, schon gar nicht in erheblicher Weise bestritten.

Es bedarf daher – woran die Kammer im Übrigen durchgreifende Bedenken hat – keiner Entscheidung, ob selbst dann, wenn das Vorbringen des Beteiligten zu 1) zuträfe, überhaupt die Voraussetzungen eines Anspruchs nach § 104 BetrVG gegeben wären.

bb) Auf die erst im Prozessverlauf mit Schreiben vom 10.01.2020 erhobenen Vorwürfe kann der Beteiligte zu 1) seinen Antrag ebenfalls nicht stützen. Insoweit fehlt es an einem ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrates im Sinne des § 33 BetrVG, der Voraussetzung für einen Anspruch gemäß § 104 BetrVG ist. Für sein Verlangen gemäß § 104 BetrVG muss der Betriebsrat einen Beschluss im Sinne des § 33 BetrVG fassen, den der Arbeitgeber nochmals zu prüfen hat (ErfK/Kania, 18. Aufl., § 104 BetrVG Rn. 4). Im Übrigen können Betriebsratsbeschlüsse nur solange sie nach außen noch nicht wirksam geworden sind, aufgehoben oder inhaltlich geändert werden (ErfK/Kania, 18. Aufl., § 34 BetrVG Rn. 2 m.w.N.). Auch wenn man davon ausgehen sollte, dass ein Beschluss des Betriebsrats vom 14.06.2019 vorliegt, hätte der Beteiligte zu 1) aufgrund des nachträglichen Schreibens vom 10.01.2020 mit den neu vorgetragenen Vorwürfen eine inhaltliche Änderung des Beschlusses vorgenommen, indem der Antrag auf weitere Vorwürfe gestützt wurde. Der Betriebsratsbeschluss vom 14.06.2019 wäre jedoch bereits vor

der inhaltlichen Änderung nach außen wirksam geworden. Einen neuen Beschluss hat das Betriebsratsgremium unstreitig nicht gefasst.

Es bedarf daher auch in diesem Zusammenhang keiner Entscheidung, ob die neu angeführten Gründe die hohen Anforderungen des § 104 BetrVG überhaupt erfüllen könnten.

Die Kammer weist daher lediglich vorsorglich darauf hin, dass abgesehen davon, dass durchgreifende Bedenken an der ausreichenden Substanziierung die Vorwürfe bestehen, insbesondere soweit es denjenigen des gesetzeswidrigen Verhaltens angeht, es sich um eine ernstliche und wiederholte Störung des Betriebsfriedens handeln muss.

Im Übrigen müssten die Voraussetzungen – soweit eine solche überhaupt vorläge - einer strafrechtlich relevanten Äußerung gegeben sei, wobei auch das eigene Verhalten der Betriebsratsmitglieder, wie es bereits Gegenstand zweier Beschlussverfahren war (vgl. Arbeitsgericht Mainz 2 BV 9/18 und 1 BV 19/18), erneut zu überprüfen wäre.

Hinzu kommt, dass soweit dem Beteiligten zu 3) Fehler im Zusammenhang mit seinem Betriebsratsamt vorgeworfen werden, der Vorrang des § 23 Abs. 3 BetrVG zu beachten ist (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 5 Ta BV 9/19).

3. Da der Antrag zu 1) nach alledem abzuweisen war, fällt der Antrag zu 2), der für den Fall gestellt wurde, dass der Beteiligte zu 2) der Forderung nicht nachkommen würde, nicht zur Entscheidung an. Es fehlt bereits an der Stattgabe des Antrags zu 1).

Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann von dem Antragsteller Beschwerde eingelegt werden.

Für die weiteren Beteiligten ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Beschwerde muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

schriftlich beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs.2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet werden.


Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Von der Beschwerdebegründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.



Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle