



Digitalisierte
Abschrift



Arbeitsgericht Chemnitz
Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz

Verkündet am 14. Oktober 2019

WSP
KTB

Aktenzeichen	Md. 2. K. 11 BV 23/19	Medienvergabe
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Chemnitz		
22. OKT. 2019		
Erfledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes

Beschluss

In dem Beschlussverfahren

Verfahrensbevollm. zu 3: DGB Rechtsschutz GmbH
handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre
u.a.
Augustusburger Straße 31, 09111 Chemnitz

wegen sonstiges Ausschluss BR-Mitglied

hat das Arbeitsgericht Chemnitz, 11. Kammer, durch den Richter am Arbeitsgericht
als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter und
der Anhörung vom 14. Oktober 2019

für Recht erkannt:

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe:

A

Die Beteiligten streiten über den von der Arbeitgeberin beantragten Ausschluss des Beteiligten zu 3) aus dem Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin betreibt als Krankenhaus der medizinischen Vollversorgung u. a. eine medizinische Berufsschule und ein Bildungszentrum. Der am 17.07.1979 geborene Beteiligte zu 3) ist seit September 2012 als Lehrkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit im Umfang von 40 Stunden zu einer Bruttomonatsvergütung von 3.517,95 € beschäftigt und an der medizinischen Berufsschule tätig. Dem Betriebsrat gehört er seit dem 01.06.2014 ununterbrochen an. Seit 07.06.2018 ist der Beteiligte zu 3) im Umfang von 20 von Hundert bzw. 8 Stunden/Woche gemäß § 38 BetrVG freigestellt. Die Freistellung wird in der Regel freitags in Anspruch genommen und vom Sekretariat der Schulleitung der Berufsschule über das Programm Microsoft Outlook für die Zeit von 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr in den Soll-Monatsplan des Beteiligten zu 3) eingetragen (s. Bl. 63 ff. d. A.). Nach Vornahme eventueller Korrekturen überträgt die Arbeitgeberin die angefallenen Arbeitszeiten in einen SAP-Zeitnachweis (s. Bl. 6 ff d. A.). Zusätzlich zum Arbeitsvertrag schlossen die Arbeitgeberin und der Beteiligte zu 3) eine Honorarvereinbarung vom 14.11.2016 (Bl. 5 d. A.), nach der der Beteiligte zu 3) im Rahmen der Fort- und Weiterbildung nebenamtliche Unterrichtstätigkeit am Bildungszentrum der Arbeitgeberin übernimmt, die ihm mit einem Stundensatz von 20,00 € je 45 min. honoriert wird, wobei Steuern und eventuelle Sozialversicherungsbeiträge durch den Beteiligten zu 3) abzuführen sind.

Der Beteiligte zu 3) erteilte an 3 Freitagen, an denen für ihn (mit Ausnahme des 27.08.2019, bei dem die Vollfreistellung für diesen Tag kurzfristig erfolgte) im Soll-Monatsplan eine Teilfreistellung nach § 38 BetrVG ausgewiesen war, im Rahmen der Honorarvereinbarung Unterricht am Bildungszentrum der Arbeitgeberin zum Thema "Humanwissenschaft", und zwar

- am 27.08.2018 in der Zeit von 08:00 Uhr bis 13:30 Uhr,
- am 14.09.2018 in der Zeit von 08:45 Uhr bis 12:00 Uhr und
- am 05.10.2018 in der Zeit von 08:00 Uhr bis 11:15 Uhr.

Eine Korrektur der Soll-Arbeitszeit erfolgt nicht, so dass die Freistellungen wie vorgegeben in den SAP-Zeitnachweis übertragen wurden. Am 02.05.2019 wurde der Beteiligte zu 3) durch den Personalleiter der Arbeitgeberin zu diesem Sachverhalt angehört. Im Anschluss an das

Gespräch erläuterte der Beteiligte zu 3) mit zwei E-Mails vom 10.05. und 07.06.2019 (Bl. 64, 65 d. A.) den Sachverhalt noch einmal und führt dort u. a. aus, dass er die Weiterbildung im Bildungszentrum auf dringendem Wunsch der Arbeitgeberin übernommen habe. Da er auch noch in weiteren Betriebsratsausschüssen tätig sei, habe er in Abstimmung mit dem Betriebsratsvorsitz die Tätigkeiten aufeinander abgestimmt und dazu auch in Abstimmung mit dem Betriebsrat Betriebsratsarbeit verlagert. Hinsichtlich des 27.08.2018 habe er die an diesem Tag angefallene Honorartätigkeit von 5,5 Stunden am 30.08.2018 im Umfang von 4,5 Stunden und am 03.09.2018 im Umfang von 1,0 Stunden nachgeholt. Hinsichtlich des 14.09.2018 sei der Ausgleich der 3,25 Stunden Honorartätigkeit am 26.09.2018 im Umfang von 5 Stunden erfolgt. Hinsichtlich des 05.10.2018 sei die Betriebsratsarbeit hinsichtlich der dort angefallenen 3,25 Stunden Honorartätigkeit im Umfang von 4 Stunden auf den 04.10.2018 vorverlagert worden. Es möge sein, dass die Zeiten für Tätigkeiten im Bildungszentrum und die verlagerte bzw. Mehrarbeit im Betriebsrat eventuell im SAP-Zeitnachweis hätten hinterlegt werden können. Diese Form der Dokumentation sei ihm jedoch bis dato nicht vertraut gewesen; ebenso wenig, dass jede länger gearbeitete und an anderen Tagen ausgeglichene Zeit hinterlegt werden sollte. Für die Zukunft wisse er, dass er sich exakter arbeitszeitlich rechtfertigen müsse. Er werde Abweichungen in allen verfügbaren Medien festhalten.

Mit Schriftsatz vom 17.07.2019, eingegangen beim Arbeitsgericht Chemnitz am 18.07.2019, beantragte die Arbeitgeberin den Ausschluss des Beteiligten zu 3) aus dem Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, dass der Beteiligte zu 3) wiederholt und damit grob i. S. von § 23 Abs. 1 BetrVG gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen habe, da er die gewährte Teilfreistellung nicht tatsächlich für Betriebsratstätigkeit genutzt habe. Die behauptete Vor- bzw. Nacharbeit bestreitet die Arbeitgeberin. Der Beteiligte zu 3) habe auch die Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt, indem er wahrheitswidrig Angaben zu seiner Arbeitszeit gemacht habe. Dies sei besonders schwerwiegend, da bei einer Teilfreistellung keine Pflicht zur Ab- und Anmeldung bestehe.

Die Arbeitgeberin beantragt:

Den Beteiligten zu 3) aus dem Betriebsrat (auszu-
schließen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) beantragen jeweils:

Der Antrag wird abgewiesen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) wenden jeweils ein, dass der Beteiligte zu 3) seine Betriebsratsstätigkeit in Abstimmung mit der Betriebsratsvorsitzenden in vollem Umfange erbracht habe. Allenfalls seien dem Beteiligten zu 3) Verletzungen etwaiger Dokumentationspflichten vorzuhalten, welche jedoch so konkret nicht vorgegeben seien. Keinesfalls rechtfertige dies den gestellten Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat.

Zum weiteren Vortrag der Beteiligten wird auf die Schriftsätze vom 17.07.2019 (Bl. 1 ff d. A.), 23.09.2019 (Bl. 53 ff d. A.), 26.09.2019 (Bl. 66 ff d. A.) und 10.10.2019 (Bl. 70 ff d. A.) jeweils nebst Anlagen verwiesen.

B.

Der Antrag ist unbegründet. Die Voraussetzungen für einen Ausschluss des Beteiligten zu 3) aus dem Betriebsrat liegen nicht vor.

1. Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann ein Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn es seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt. In Betracht kommen alle im Betriebsverfassungsgesetz selbst normierten Pflichten, die Beachtung der Grundsätze von Recht und Billigkeit nach § 75 BetrVG, alle übrigen im allgemeinen oder speziellen Gesetzen enthaltenen Pflichten sowie die durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelten Pflichten, soweit durch sie betriebsverfassungsrechtliche Pflichten konkretisiert werden (vgl. ErfK Koch § 23 BetrVG Rd-Ziff. 3). Erforderlich ist eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung. Das auszuschließende Betriebsratsmitglied muss durch ein ihm zurechenbares Verhalten die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates ernstlich bedroht oder lahm gelegt haben. Bei einer zukunftsgerichteten Betrachtung muss die weitere Amtsausübung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls untragbar erscheinen. Dies setzt regelmäßig schuldhaftes Verhalten voraus. Es genügt ein einmaliger Verstoß, wenn dieser offensichtlich und besonders schwerwiegend ist. Da § 23 BetrVG in erster Linie die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates für die Zukunft gewährleisten soll, kann es darauf ankommen, ob aufgrund der Gesamtumstände mit der Fortsetzung des störenden Verhaltens gerechnet werden muss. Wiederholte leichtere Pflichtverletzungen können daher den Ausschluss nur rechtfertigen, wenn trotz Hinweises die Pflichtwidrigkeit mit Beharrlichkeit vorgesetzt wird (vgl. ErfK Koch § 23 BetrVG Rd-Ziff. 4).

2. Unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze sind die Voraussetzungen für einen Ausschluss aus dem Betriebsrat offensichtlich nicht gegeben.

Das Gericht hat schon erhebliche Zweifel, ob überhaupt von einer relevanten Pflichtverletzung ausgegangen werden kann. Auf Nachfrage in der mündlichen Anhörung hat sich als unstreitig herausgestellt, dass hinsichtlich der voll freigestellten Betriebsratsmitglieder keine Erfassung der Arbeitszeit erfolgt und es insofern weder konkrete Vorgaben zur Verteilung noch eine Erfassung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit gibt. Soweit die Betriebsratsarbeit der voll freigestellten Betriebsratsmitglieder Abweichungen von der Regelarbeitszeit erfordert, klärt dies der Betriebsrat intern durch Verlagerung der Betriebsratsarbeit. Entsprechend wäre bei einer Vollfreistellung des Beteiligten zu 3. die Verlagerung seiner Betriebsratsarbeit zur Ermöglichung der Honorartätigkeit kein Problem gewesen. Es ist nicht ersichtlich, warum diese jedenfalls stillschweigend gelebte Praxis bei einer nicht nur stunden-, sondern tageweisen Teilfreistellung nicht greifen sollte.

Die vom Beteiligten zu 3) durchgeführte Nebentätigkeit wurde von ihm auf Wunsch und mit Wissen der Arbeitgeberin für diese durchgeführt. Die Betriebsratsvorsitzende hat in der Anhörung bestätigt, dass die Durchführung während der eigentlich für Betriebsratsarbeit vorgesehenen Freistellung mit ihr abgestimmt gewesen sei und der Beteiligte zu 3) die Betriebsratsarbeit im Umfang der Teilfreistellung zu anderen Zeiten vollständig durchgeführt habe. Das Gericht sieht in keiner Weise, dass der Beteiligte zu 3) die Teilfreistellung genutzt haben könnte, um unter Hintergehung und zu Lasten der Arbeitgeberin und Betriebsrates aus eigennützigen Motiven der Honorartätigkeit nachzugehen.

Einer weiteren Aufklärung, wie die Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich des Klägers im Einzelnen vorgeplant, erfasst und dann abgerechnet wird, bedurfte es nicht, da selbst bei Bejahung einer Pflichtverletzung ein Ausschluss aus dem Betriebsrat keinesfalls in Betracht kommt. Es ist nicht im Ansatz erkennbar, dass die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates in der Vergangenheit oder künftig ernstlich bedroht (gewesen) sein könnte. Nach Feststellung des Sachverhaltes hat der Beteiligte zu 3) erklärend zu den Vorwürfen Stellung genommen und seinerseits angeboten, einer konkreteren Dokumentationspflicht jederzeit nachzukommen. Negative Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates sind daher weder ersichtlich noch zu befürchten. Ein Ausschluss aus dem Betriebsrat wäre vor diesem Hintergrund völlig unverhältnismäßig.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen diesen Beschluss kann von **der Beteiligten zu 1)** durch Einreichung einer Beschwerdeschrift beim

**Sächsischen Landesarbeitsgericht,
Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz**

Beschwerde eingelegt werden.