

Neues aus der Rechtsprechung

Außerordentliche Kündigung aufgrund von Arbeitszeitbetrug durch einen Betriebsratsvorsitzenden

Anstelle der Arbeitsleistung sind freigestellte Betriebsratsmitglieder zur Verrichtung von oder Bereithaltung für Betriebsratstätigkeiten am Sitz des Arbeitgebers verpflichtet. Mit einem Beschluss zur Entsendung zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung wird dies zu einer Teilnahmepflicht konkretisiert, die Vorrang vor anderen Aufgaben hat. Für ein Verlassen der Veranstaltung müssen gewichtige Gründe vorliegen. Eine Täuschung über das Vorliegen solcher Gründe kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (Az. 13 TaBV 40/23).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen (Verdachts-) Kündigung.

Bei der Arbeitgeberin ist ein 17-köpfiger Betriebsrat eingerichtet. Der Betriebsratsvorsitzende, welcher seit Mitte 2017 bei der Arbeitgeberin als Versandmitarbeiter vollzeitbeschäftigt und seit Ende Mai 2022 freigestelltes Betriebsratsmitglied ist, reiste gemeinsam mit weiteren Betriebsratsmitgliedern vom 08.11. bis 10.11.2022 zum Betriebsräte-tag. Die Reise erfolgte auf Beschluss des Betriebsrats als Entsendung zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne von § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG. Die Kosten wurden von der Arbeitgeberin getragen.

Am 08.11.2022 besuchten die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder gemeinsam den Betriebsrätetag und nahmen an diversen Vorträgen teil. Am 09.11.2022 sahen sich der Betriebsratsvorsitzende und die weiteren Betriebsratsmitglieder nicht. Der Vorsitzende nahm an diesem Tag weder digital noch in Präsenz teil und befand sich auch nicht am Veranstaltungsort. Stattdessen fuhr er mit dem Zug in eine andere Stadt, wo er sich mit seiner geschiedenen Ehefrau traf und dort auch übernachtete. Am Morgen des 10.11.2022 reiste er mit dem Zug zurück zum Veranstaltungsort und trat – ohne den Betriebsrätetag erneut zu besuchen – vom Hotel aus die Rückreise mit den weiteren

Reiseteilnehmern an. In einem von der Arbeitgeberin angeforderten Arbeitszeitznachweis gab der Betriebsratsvorsitzende an, am 09.11. sechs Stunden und am 10.11. vier Stunden Betriebsratsarbeit geleistet zu haben.

Mit Schreiben vom 24.11.2022 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung mit der Begründung, dieser habe weder am 09.11. noch am 10.11.2022 am Betriebsrätetag teilgenommen, sondern stattdessen Sightseeing betrieben und seine ehemalige Lebensgefährtin besucht. Darüber hinaus habe er keine Betriebsratsarbeit geleistet, diese aber gleichwohl im Arbeitszeitznachweis angegeben und damit Arbeitszeitbetrug begangen. Jedenfalls bestehe der dringende Verdacht des vollständigen Fernbleibens und des Arbeitszeitbetrugs durch falsche Angaben. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung. Die Arbeitgeberin hat im Wege des Beschlussverfahrens die Ersetzung der Zustimmung beantragt. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben.

Die Entscheidung des Gerichts

Die hiergegen gerichteten Beschwerden des Betriebsrats und des Betriebsratsvorsitzenden gegen die erstinstanzliche Entscheidung wies das LAG Niedersachsen zurück. Die verweigerte Zustimmung sei zu ersetzen gewesen. Das betroffene Betriebsratsmitglied habe bewusst einen unzutreffenden Arbeitszeitznachweis erstellt und damit arbeitsvertragliche Pflichten verletzt. Ein Ausschlussverfahren in § 23 Abs. 1 BetrVG käme nur in Betracht, wenn dem Betriebsratsmitglied ausschließlich eine Amtspflichtverletzung vorzuwerfen sei. Hier läge allerdings eine Vertragspflichtverletzung vor.

Dem Betriebsratsmitglied stehe zwar grundsätzlich ein Beurteilungsspielraum zu, welche Tätigkeit zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist. Dabei müssen aber immer auch die Interessen des Betriebs und des Betriebsrates gegeneinander abgewogen werden. Mit dem Beschluss zur Entsendung zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung konkretisiere der Betriebsrat die dem entsandten Mitglied obliegende Betriebsratstätigkeit für den fraglichen Zeitraum, sodass die Veranstaltung grundsätzlich Vorrang vor anderen Betriebsratsaufgaben habe. Für ein Verlassen des Veranstaltungsortes bedürfe es daher gewichtiger Gründe. Eine angebliche „Vernetzung“ bzw. ein „fachlicher Aus-

tausch“ mit der geschiedenen Frau im Privatbereich seien keine erforderlichen Betriebsratsaufgaben und erst recht keine wichtigen Gründe.

Nach der Beweisaufnahme gelangte die Kammer demnach zu der Überzeugung, dass der Betriebsratsvorsitzende gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen habe, die aufgrund der Gesamtumstände eine außerordentliche Kündigung rechtfertigten.

Praxishinweis

Für die Praxis kann diese Entscheidung – insbesondere aufgrund der ausführlichen Leitsätze – als Leitfaden herangezogen werden, um die vergütungstechnischen Fragen eines freigestellten Betriebsratsmitglieds zu beantworten.

Eine Freistellung nach § 38 Abs. 1 BetrVG gewährt einem Betriebsratsmitglied keine unbegrenzten Freiheiten, sondern verpflichtet es dazu Leistungen zu erbringen, die als erforderliche Betriebsratsarbeit anzusehen sind. Bleibt das Betriebsratsmitglied dem Betrieb dennoch fern, stellt dies eine Verletzung sowohl der gesetzlichen als auch der arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Versucht das freigestellte Betriebsratsmitglied diese Zeiten trotzdem anrechnen zu lassen, stellt dies einen schwerwiegenden Betrugs(-versuch) dar, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de