

Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Hohe Hürden vor außerordentlicher Kündigung

erschienen in *Der Finanzdienstleister*, 1/2011, S. 13.

Wer sich in den Betriebsrat wählen lässt, hat Interessen zu vertreten, die oft konträr zu denen des Arbeitgebers liegen. Weil der Gesetzgeber diese Konfliktlage sah, erkannte er Betriebsratsmitgliedern besonderen Kündigungsschutz zu. Sie sind gemäß § 15 Abs. 1 KSchG weitestgehend vor ordentlichen Kündigungen geschützt; ordentlich kündbar sind sie nur, wenn der Betrieb stillgelegt oder eine Abteilung geschlossen wird (§ 15 Abs. 4, 5 KSchG). Außerordentliche Kündigungen kommen allerdings bei Pflichtverletzungen in Betracht. Sie sind aber nur zulässig, wenn dem Betriebsratsmitglied besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen vorgehalten werden können. Zudem muss das Betriebsratsgremium der Kündigung von Betriebsratsmitgliedern zugestimmt haben (§ 103 BetrVG).

Hinsichtlich des Kündigungsgrundes gilt aber der Grundsatz, dass der Betriebsrat nicht anders als ein „normaler“ Arbeitnehmer zu beurteilen ist. Reine Amtspflichtverstöße können daher nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nicht rechtfertigen. Für solche Amtspflichtverletzungen ist das besondere Verfahren des Ausschlusses aus dem Betriebsrat wegen grober Pflichtverletzung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG vorgesehen.

In einem Urteil vom 12. Mai 2010 (Az: 2 AZR 587/08) hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu befinden, inwieweit durch eine Amtspflichtverletzung auch arbeitsvertragliche Pflichten verletzt worden waren. Der Sachverhalt war folgender: Eine stellvertretende Betriebsratsvorsitzende hatte wegen Ortsabwesenheit den Vorsitzenden für vier Tage im Betriebsratsbüro zu vertreten. In dieser Zeit wurde ein an den Betriebsratsvorsitzenden persönlich gerichtetes Schreiben in das Postfach des Betriebsrats gelegt. Als die stv. Betriebsratsvorsitzende das Schreiben öffnete, wurde klar, dass es sich um eine Einladung zur Wirtschaftsausschuss-Sitzung handelte; ihr war eine Unternehmensbilanz und Unternehmensplanungsunterlagen beigelegt. Nachdem der Betriebsratsvorsitzende den Vorfall einem Vorstandsmitglied des Unternehmens geschildert hatte, beantragte das Unternehmen die außerordentliche Kündigung der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden. Diese wurde nach Zustimmung des Betriebsratsgremiums auch innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen.

Im Kündigungsschutzprozess hatte das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden, ob im konkreten Fall ein wichtiger Grund zur Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB vorlag. Wäre die Handlungsweise der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden nur als Amtspflichtverletzung einzuordnen, hätte das Bundesarbeitsgericht schon deshalb nach die Kündigung für unwirksam erklärt.

Das Bundesarbeitsgericht nahm allerdings an, dass die Öffnung eines an einen anderen gerichteten Briefes auch eine Pflichtverletzung für jeden im Betrieb beschäftigten „normalen“ Arbeitnehmer darstelle. In Betracht komme daher ein solcher Sachverhalt schon als Kündigungsgrund. In einem solchen Fall müsse aber an die Berechtigung der fristlosen Entlassung ein gegenüber dem „normalen“ Arbeitnehmer ein „strengerer“ Maßstab angelegt werden als bei einem Arbeitnehmer der dem Betriebsrat nicht angehört. Da das an den Betriebsratsvorsitzenden gerichtete Schreiben mit der Betriebsratspost in einen gemeinsamen Postkorb gelegt wurde, sei nicht auszuschließen, dass die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende subjektiv hätte davon ausgehen können, dass es ihre Pflicht sei, den Inhalt zur Kenntnis zu nehmen, um sich zu vergewissern, dass kein dringender Handlungsbedarf für den Betriebsrat bestehe. Das Bundesarbeitsgericht konnte es nicht ausschließen, dass der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden die Pflichtwidrigkeit ihres Tuns nicht bewusst war, sondern dass sie im guten Glauben meinte, handeln zu können, sodass dieser Sachverhalt zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung nicht angeführt werden könne. Zudem müsse es für eine solche Art der Kündigung eine Gefahr der Wiederholung geben, entschieden die BAG-Richter in einem anderen Fall vom 23. Oktober 2008 (Az.: 2 ABR 59/07).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Rechtsprechung sehr sorgfältig mit dem Schutz von Betriebsratsmitgliedern gegenüber unberechtigten Kündigungen umgeht und verlässliche Grundsätze entwickelt hat.