



BR-News

Ausgabe 2

Der Betriebsrat sollte nicht nur den Arbeitgeber überwachen, sondern auch darauf achten, dass die Arbeitnehmer den Betrieb nicht stören. Damit schützt er letztlich auch die anderen Arbeitnehmer.

Juni 2017

Stört ein Arbeitnehmer wiederholt den Betrieb, kann der Arbeitgeber ihm kündigen. Der Betriebsrat kann eine Kündigung von ihm sogar gemäß § 104 BetrVG verlangen. Wie sich dies in einem späteren Kündigungsschutzprozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auswirkt, entschied das Bundesarbeitsgericht kürzlich.

Aufgrund von Zwischenfällen mit Arbeitskollegen verlangte der Betriebsrat vom Arbeitgeber, die störende Arbeitnehmerin zu entlassen, hilfsweise zu versetzen. Dies verweigerte der Arbeitgeber jedoch. In dem darauffolgenden Beschlussverfahren bekam der Betriebsrat Recht. Anschließend kündigte der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin. Diese wehrte sich mit der Kündigungsschutzklage.

Das BAG entschied, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet wurde. Das Ergebnis des rechtskräftigen Beschlussverfahrens auf Entlassung der Arbeitnehmerin binde den Arbeitgeber im späteren Kündigungsschutzverfahren.

In der Praxis sind Entlassungsverlangen des Betriebsrates selten. Der Arbeitgeber reagiert meist schon vorher mit einer Kündigung auf ein wiederholtes betriebsstörendes Verhalten.

Dabei kann ein Arbeitnehmer durch ein solches Verhalten auch sein Betriebsratsamt gefährden.

So kann der Betriebsrat ihn gemäß § 23 BetrVG ausschließen, wenn er seine gesetzlichen Pflichten als Mitglied grob verletzt, beispielsweise indem er Bewerbungsunterlagen an Dritte weitergibt, heimlich auf elektronisch geführte Personalakten zugreift oder seine Schweigepflicht verletzt. Durch den Ausschluss erlischt seine Mitgliedschaft und er verliert auch seinen besonderen Kündigungsschutz.

Offenbart er Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse oder persönliche Geheimnisse eines Arbeitnehmers, kann er ebenfalls ausgeschlossen werden und gemäß § 120 BetrVG sogar mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe bestraft werden.

BAG, Urteil vom 28.03.2017 – 2 AZR 551/16

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog](http://www.draxinger-law.de) unter www.draxinger-law.de.

draxinger rechtsanwälte

Julius-Reiber-Straße 15
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de
www.draxinger-law.de