



Der Direktor des Arbeitsgerichts Köln

- Pressedezernat -

08.08.2024

Pressemitteilung 5/2024

Zustimmungsersetzungsverfahren Fristlose Kündigung einer Betriebsratsvorsitzenden

Mit Beschluss vom 08.08.2024 hat das Arbeitsgericht Köln die vom Arbeitgeber beabsichtigte fristlose Kündigung der Betriebsratsvorsitzenden für gerechtfertigt erachtet und die notwendige Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung ersetzt, § 103 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG iVm. § 15 KSchG.

Der Arbeitgeber ist ein eingetragener Verein mit insgesamt ca. 540 Mitarbeitenden. Die Vorsitzende des aus elf Personen bestehenden Betriebsrats ist seit 2002 als Juristin bei dem Arbeitgeber, zuletzt in der Rechtsberatung tätig. Sie ist seit 2015 Vorsitzende des Betriebsrats und zur Ausübung ihres Betriebsratsamtes seit Mai 2022 vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt.

Seit Anfang 2023 kam es im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten und der Zeiterfassung zu Konflikten zwischen den Beteiligten. Die Betriebsratsvorsitzende kam der Weisung des Arbeitgebers, ihre Tätigkeit am Sitz des Betriebsrates zu erbringen, mehrfach nicht nach und wurde hierfür abgemahnt. Darüber hinaus hat sie die Teilnahme an einem Personalgespräch verweigert. Der Arbeitgeber leitete nach verweigerter Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung am 31.07.2023 das vorliegende Zustimmungsersetzungsverfahren ein.

Im Verlauf des Verfahrens stritten die Beteiligten auch über das Arbeitszeitverhalten der Betriebsratsvorsitzenden. § 37 Abs. 3 BetrVG gewährt einen Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchzuführen ist. Der Arbeitgeber beruft sich darauf, dass die Betriebsratsvorsitzende ihm monatliche Aufzeichnungen zur Überprüfung gem. § 37 Abs. 3 BetrVG übersendet hat, die nicht alle ihre in der elektronischen Zeiterfassung aufgezeichneten Arbeitszeitüberschreitungen abbilden, obwohl diese für den Freizeitausgleich maßgebend sind.

Dies betrifft – unstrittig - insgesamt 628 Minuten, die im elektronischen Arbeitszeitkonto an 94 Tagen im Zeitraum vom 17.07.2023 bis 31.03.2024 verzeichnet waren. Dabei handele es sich nach Auffassung des Arbeitgebers um einen – jedenfalls versuchten – Arbeitszeitbetrug, weil der Arbeitgeber über den tatsächlichen Umfang der Zeitgutschriften getäuscht wurde.

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass dieses Verhalten der Betriebsratsvorsitzenden einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, § 626 Abs. 1 BGB. Dadurch, dass sie in 94 Fällen insgesamt 628 Minuten in ihren monatlichen Übersichten nicht dokumentierte, habe sie den Arbeitgeber über den Umfang von Betriebsratstätigkeit außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit zumindest zu täuschen versucht und dabei billigend die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Freizeitausgleich aufgrund der Plus-Salden im Arbeitszeitkonto herbeigeführt. Die Rechtslage sei der Betriebsratsvorsitzenden nach den ausführlichen Hinweisen des Arbeitgebers hinreichend bekannt gewesen. Ihr sei zudem erkennbar gewesen, dass der Arbeitgeber ihre monatlichen Aufzeichnungen der Überprüfung der Mehrarbeitszeiten zugrunde legte und nicht zwingend mit dem elektronischen Arbeitszeitkonto abgleiche.

Die Betriebsratsvorsitzende kann sich nach Auffassung des Arbeitsgerichts nicht darauf berufen, zu diesem Abgleich selbst nicht verpflichtet gewesen zu sein, da sie die von ihr gemeldeten Zeiten selber der Zeiterfassung entnommen habe. Ihr Einwand, es habe sich bei den nicht gemeldeten Zeiten weder um Betriebsratstätigkeiten gehandelt, noch habe sie diese Zeiten gegenüber dem Arbeitgeber als Arbeitszeit geltend gemacht, verfängt nach Auffassung des Arbeitsgerichts ebenfalls nicht. Die Betriebsratsvorsitzende habe selber vorgetragen, dass die im Zeiterfassungssystem durch „Stempeln“ dokumentierten Zeiten der Arbeitszeit gleichzusetzen und demnach ausschlaggebend für die Gewährung von bezahltem Freizeitausgleich sind. Letztlich sei es grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers seine Arbeitszeiten korrekt zu dokumentieren. Es komme nicht darauf an, dass der Arbeitgeber die streitgegenständlichen Zeitdifferenzen bei eingehender Kontrolle durch Einsichtnahme in das Zeiterfassungssystem hätte erkennen können.

Aufgrund der Schwere des Vorwurfs hielt das Arbeitsgericht Köln eine weitere Abmahnung für entbehrlich und die Kündigung auch aufgrund des vorherigen abgemahnten pflichtwidrigen Verhaltens und unter Berücksichtigung der langen Betriebszugehörigkeit der Betriebsratsvorsitzenden für verhältnismäßig.

Arbeitsgericht Köln, Beschluss vom 08.08.2024 – 6 BV 25/24

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Gegen den Beschluss kann Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW (www.nrwe.de) unter Eingabe des Aktenzeichens aufgerufen werden.

Der stv. Pressedezernent

Dr. Gilberg
Direktor des Arbeitsgerichts

Relevante Vorschriften

<p align="center">§ 103 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen</p>	<p align="center">§ 37 Abs. 3 BetrVG Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis</p>
<p>(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlwerbenden bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.</p> <p>(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.</p>	<p>(3) Zum Ausgleich für Betriebsrats Tätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsrats Tätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeiterfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.</p>
<p align="center">§ 15 Abs. 1 KSchG Unzulässigkeit der Kündigung</p>	<p align="center">§ 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund</p>
<p>(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.</p>	<p>(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragspartei aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.</p> <p>(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.</p>