

LAG Nürnberg – Behinderung der Betriebsratsarbeit - Diffamierung des Betriebsrats verboten

Der Arbeitgeber kann seinen Ärger über Betriebsratsmitglieder nicht in öffentlichen Aushängen, sozialen Medien oder durch Äußerungen auf Betriebsversammlungen kundtun. Eine solches Vorgehen stellt einen Verstoß gegen das Verbot der Behinderung der Betriebsratsarbeit dar, so das LAG Nürnberg.

Das war der Fall

In einer Firma gibt es ein Freiwilligenprogramm, das im Falle »freiwilligen« Ausscheidens hohe Abfindungssummen vorsieht. Die Summen sind auf 250.000,- € gedeckelt. Ein Betriebsratsmitglied soll in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber 750.000 € gefordert haben. Darüber ärgerte sich der Arbeitgeber und machte seinem Ärger Luft, in dem er den Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Gremium verlangte, zudem in Aushängen verbreitete, dass der Betriebsrat diese hohe Summe verlangt habe.

Gegen diese »Diffamierungen« wehrte sich der Betriebsrat. Die Aussagen seien rufschädigend und behinderten seine Arbeit im Betriebsrat.

Das sagt das Gericht

Erste und zweite Instanz geben dem Betriebsrat weitestgehend Recht. Das Verhalten des Arbeitgebers stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.

Der Begriff der Behinderung der Betriebsratsarbeit sei – so die Richter – weit zu verstehen. Diskreditierende Äußerungen über den Betriebsrat und seine Tätigkeit seien nicht durch die Meinungsfreiheit des Arbeitgebers gedeckt. Ein solches Verhalten stellt eine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds nach § 78 BetrVG dar. Der Arbeitgeber habe »kein berechtigtes Interesse« gehabt, die Aussagen betriebsöffentlich zu machen – schon gar nicht im »über den Betrieb hinaus einsehbaren Intranet« oder anderen Medien.

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Dieser Grundsatz gebietet es, den Betriebspartner nicht gegenüber Dritten schlecht zu machen und Persönlichkeitsrechtsverletzungen von Betriebsratsmitgliedern zu unterlassen. Daran hat sich der Arbeitgeber nicht gehalten. Die Aussagen des Arbeitgebers gehen deutlich über sachliche Kommentierungen hinaus. Es sei daher – so das Gericht – zu erwarten, dass das Betriebsratsmitglied in Rechtfertigungsdruck gerät und dass das Vertrauen der Belegschaft und damit dessen Amtsführung beschädigt wird. Das führe zu einer unzulässigen Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds i.S.v. § 78 BetrVG.

Das muss der Betriebsrat beachten

§ 78 Satz 1 BetrVG schreibt vor, dass die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden dürfen. Der Begriff der Störung bzw. Behinderung in § 78 Satz 1 BetrVG ist sehr weitreichend. Er umfasst jede unzulässige Störung und Erschwerung der Betriebsratsarbeit. Es ist also alles verboten, was die Betriebsratsarbeit in unzulässiger Weise erschwert oder behindert. Für einen Verstoß gegen das Behinderungsverbot ist kein Verschulden erforderlich.

© bund-verlag.de (fro)

Quelle: LAG Nürnberg, Aktenzeichen 14.11.2022, 1 TaBVGa 4/22