

**Entscheidung
gibt Richtschnur**

gemeinen Anspruch auf ein eigenes Betriebsratszimmer hat oder es ausreicht, ihm einen Raum nur zu bestimmten Zeiten zur Verfügung zu stellen (ArbG Bremerhaven, Beschluss v. 11. 12. 1985 – 2 BV 10/85, AiB 1986, 167; ArbG Göttingen, Beschluss v. 11. 4. 1988 – 3 BVG a 2/88, AiB 1988, 284; ArbG Halberstadt, Beschluss v. 17. 6. 1998 – 3 BV 3/98, AiB 1998, 585; ArbG Würzburg, Beschluss v. 23. 6. 1998 – 2 BV 1/97, AiB 1999, 402).

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. 1. 2001 gibt insoweit eine Richtschnur, als jedenfalls einem aus 5 Mitgliedern bestehenden Betriebsrat ein Raum zur ständigen Benutzung, nämlich für seine laufende Geschäftsführung zu überlassen ist und dieser Raum grundsätzlich verschließbar sein muss. Darüber hinaus bestätigt der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln, dass das Betriebsratszimmer funktionsgerecht, d.h. beheizbar, beleuchtbar und mit entsprechendem Mobiliar ausgestattet sein muss sowie den Arbeitsschutzbestimmungen zu entsprechen hat.

Auch wenn insoweit der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln erfreulich ist, sollte bedacht werden, dass die Frage, ob der Büroraum dem Betriebsrat zur ständigen Benutzung überlassen wird oder ihm nur zu bestimmten Zeiten zur Verfügung steht, sich nicht allein nach der bloßen Mitgliederzahl des Betriebsrats bestimmt. Vielmehr ist zu berücksichtigen, welchen Umfang Sitzungen, Sprechstunden und die sonstige büromäßige Abwicklung der Betriebsratsstätigkeit einnehmen. Unter Umständen kommt es in kleinen Betrieben zu einem größeren Arbeitsanfall z.B. infolge mangelnder vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an.

Steht dem Betriebsrat ein Büroraum nicht zur ständigen Benutzung zur Verfügung, so hat er auf jeden Fall Anspruch auf einen verschließbaren Aktenschrank zur alleinigen Nutzung. Darüber hinaus muss gesichert sein, dass der Raum bedarfsgemäß bereitsteht und dass die Betriebsratssitzungen, Sprechstunden und die sonstige büromäßige Betriebsratsstätigkeit ungestört durchgeführt werden können.

**Betriebsrat kann
seine Rechte im
Wege des Eil-
verfahrens
durchsetzen**

Führt eine Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Sachmitteln zu einer wesentlichen Erschwerung der Betriebsratsarbeit, so kann der Betriebsrat seine Rechte auch im Wege des Eilverfahrens durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durchsetzen. Darüber hinaus kommt bei einer nachhaltigen Weigerung des Arbeitgebers, seiner Verpflichtung aus § 40 Abs. 2 BetrVG nachzukommen, der Straftatbestand der Behinderung der Betriebsratsarbeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in Betracht.

Im Übrigen ist § 40 Abs. 2 BetrVG durch das Reformgesetz „erweitert“ worden. Es wurde klar gestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat auch Informations- und Kommunikationstechnik als moderne Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören vor allem Computer mit entsprechender Software, aber auch die Nutzung im Betrieb oder Unternehmen vorhandener moderner Kommunikationsmöglichkeiten.

Agnes Große-Kock,
Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln

**Erweiterung des
§ 40 Abs. 2
BetrVG durch das
Reformgesetz**

§ 103 BetrVG, § 626 Abs. 1 BGB, § 242 StGB

**Diebstahlvorwurf gegenüber einem
Betriebsratsvorsitzenden**

1. Die Mitnahme geringwertiger Güter mit Erlaubnis eines Vorgesetzten, der jedoch zur Weggabe von Arbeitgeberigentum nicht berechtigt ist, stellt keine nicht mehr hinnehmbare Pflichtverletzung dar. Vor Kündigungsausspruch ist zunächst eine Abmahnung erforderlich.

2. Eine Vernehmung des beteiligten Arbeitnehmers ist gemäß § 448 ZPO geboten, wenn das Ergebnis der Beweisaufnahme nicht ausreicht, die Überzeugung des Gerichts von der Wahrheit oder Unwahrheit einer Tatsache zu begründen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

*Arbeitsgericht Dortmund, Beschluss vom 4. 7. 2000 – 2 BV 29/00
(rechtskräftig)*

Sachverhalt

Betriebsrat und Arbeitgeber stritten um die Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden. Der 49-jährige Betriebsratsvorsitzende war als Schlosser seit ca. 19 Jahren im Betrieb des Arbeitgebers tätig. Der Arbeitgeber warf ihm vor, 2 Staubanzüge im Wert von jeweils 7,00 DM ohne seine Erlaubnis mitgenommen zu haben. Dies sah der Arbeitgeber als Diebstahl an.

Der Betriebsrat vertrat demgegenüber den Standpunkt, die Mitnahme der Staubanzüge sei mit Billigung eines Abteilungsleiters erfolgt. Dieser habe dem Betriebsratsvorsitzenden die Schlüssel zur Werkstatt ausgehändigt, die er sich mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Mitnahme der Staubanzüge habe aushändigen lassen.

Die Mitnahme der Staubanzüge sei auch nicht heimlich geschehen. Der Betriebsratsvorsitzende habe die Staubanzüge vielmehr offen über dem Arm getragen, als er die Werkstattdschlüssel zurück gab.

Streitgegenstand**Auffassung des
Betriebsrats**

Ausserdem sei mit dem Abteilungsleiter noch über den Verwendungszweck (Verkleidungsstücke für Karneval) gesprochen worden.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung zurückgewiesen. Unter Berücksichtigung aller Umstände sieht es eine außerordentliche Kündigung als ungerechtfertigt an. Eine Interessenabwägung fällt zu Gunsten des beteiligten Arbeitnehmers aus.

Zunächst vertritt das Arbeitsgericht mit dem Bundesarbeitsgericht die Auffassung, dass auch die rechtswidrige und schuldhaftige Entwendung einer im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Sache von geringem Wert an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund zu einer außerordentlichen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben. Sodann führt es aus, dass eine fristlose Kündigung nicht die unausweichlich letzte Maßnahme für den Arbeitgeber ist. Im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung hat vielmehr eine Einzelfallbetrachtung zu erfolgen. Das Gericht hat zunächst den Abteilungsleiter als Zeugen und sodann das Betriebsratsmitglied als Partei vernommen.

Die Beweisaufnahme hat ergeben, dass die Mitnahme der Staubanzüge nicht heimlich erfolgt ist. Dies spielt nach der Auffassung des Gerichts bei der Frage des Vertrauensmissbrauchs und der Höhe des Verschuldensgrades des beteiligten Arbeitnehmers eine entscheidende Rolle. Ausserdem durfte der Mitarbeiter zumindest von einer Berechtigung des Vorgesetzten ausgehen, über die mitgenommenen Sachen zu verfügen, weil der Abteilungsleiter der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt war und zudem über die Schlüsselgewalt verfügte. Im Rahmen der Interessenabwägung konnte es dahinstehen, ob der Vorgesetzte zur Abgabe der Staubanzüge überhaupt berechtigt gewesen ist.

Auch wenn ein Diebstahl vorgelegen habe, so das Arbeitsgericht, kann die Mitnahme geringwertiger Güter mit Duldung/Erlaubnis eines Vorgesetzten nicht als nicht mehr hinnehmbare Pflichtverletzung angesehen werden. Dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht es, dem betroffenen Mitarbeiter zunächst eine Abmahnung auszusprechen, damit deutlich wird, dass die Mitnahme jeglichen Arbeitgeber Eigentums nur mit ausdrücklicher Erlaubnis eines Berechtigten erfolgen kann. Angesichts der Betriebszugehörigkeit von 19 Jahren und einem Lebensalter von 49 Jahren kann selbst die unberechtigte Mitnahme von 2 Staubanzügen im Wert von jeweils 7,00 DM das Interesse des Arbeitgebers an einer Ahndung dieses Vorfalles nicht das

Interesse des Mitarbeiters an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes überwiegen.

Die Vernehmung des beteiligten Betriebsratsmitglieds war nach Auffassung des Arbeitsgerichts gemäß § 448 ZPO geboten. Das Ergebnis der bis dahin erfolgten Beweisaufnahme hat nicht ausgereicht, um die Überzeugung des Gerichts von der Wahrheit oder Unwahrheit des Kündigungsgrundes herzustellen. Bei der Würdigung der Aussage des beteiligten Arbeitnehmers hat das Gericht durchaus sein starkes Eigeninteresse an diesem Verfahrensausgang zu berücksichtigen gewusst.

Anmerkung

Das vorliegende Verfahren macht wieder einmal deutlich, dass insbesondere konfliktbereite und unbequeme Betriebsratsmitglieder „mit einem Bein“ in einem Kündigungsverfahren stehen. Betriebsratsmitglieder sollten daher ihre Vertragspflichten ausgesprochen ernst nehmen und ganz besonders darauf bedacht sein, dem Arbeitgeber keine Kündigungsgründe zu liefern. Dies gilt insbesondere für Vorfälle aus dem so genannten Vertrauensbereich.

Im vorliegenden Fall hat das Arbeitsgericht keinen Zweifel daran gelassen, dass es der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgen werde und auch die Mitnahme geringwertiger Sachen als einen wichtigen Grund im Sinn des § 626 Abs. 1 BGB ansieht. Allerdings – und das muss dem Arbeitsgericht zugute gehalten werden – hat es eine sorgfältige Interessenabwägung vorgenommen und alle wesentlichen Umstände des Sachverhalts überzeugend gewürdigt.

Bemerkenswert ist, dass das Arbeitsgericht die Aussage des vom Arbeitgeber benannten Zeugen einer kritischen Prüfung unterzogen und beträchtliche Anhaltspunkte dafür gefunden hat, dass die Zeugenaussage nicht widerspruchsfrei war. Dies hat das Gericht zum Anlass genommen, und das ist außergewöhnlich, den beteiligten Arbeitnehmer, hier den Betriebsratsvorsitzenden, gemäß § 448 ZPO als Partei zu vernehmen.

**Hans-Joachim Teuber,
Rechtsanwalt in Dortmund**

Außerordentliche Kündigung ist ungerechtfertigt

Mitnahme ist nicht heimlich erfolgt

Ausspruch einer Abmahnung ist erforderlich

Vertragspflichten sollten ausgesprochen ernst genommen werden

Zeugenaussage war nicht widerspruchsfrei