

Dürfen Betriebsräte Kollegen über Entlassungen berichten?

Verstößt ein Betriebsratsmitglied grob gegen seine gesetzlichen Pflichten, kann es durch das Arbeitsgericht des Amtes enthoben werden. Gilt dies auch, wenn es auf einer Betriebsversammlung über einen möglichen Personalabbau informiert?

Ein Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat über erhebliche Auftragsrückgänge. Im schlimmsten Fall könne es zu einem Abbau von etwa 1100 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2021 kommen. Kurze Zeit später findet eine Betriebsversammlung statt. Ein Betriebsratsmitglied meldet sich zu Wort: „Wir haben am Donnerstag mitgeteilt bekommen, dass Personalabbau im großen Stil geplant ist. 1100 sollen es nach Planung der Geschäftsführung sein. Wie viele Kollegen in den nächsten Jahren ihren Arbeitsplatz tatsächlich verlieren werden, steht noch nicht fest. Oder doch?“ Daraufhin initiiert der Arbeitgeber gegen das Betriebsratsmitglied ein Amtsenthebungsverfahren. Es habe mit seiner Äußerung auf der Betriebsversammlung grob gegen seine gesetzlichen Pflichten verstoßen.

Das Hessische Landesarbeitsgericht sieht es anders (16 TaBV 185/17). Zwar könne auch die Verletzung der Schweigepflicht die Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds rechtfertigen. Hier habe aber keine Schweigepflicht bestanden. Ab offizieller Information über den möglichen Personalabbau an den Betriebsrat habe es sich nicht mehr um ein Betriebsgeheimnis oder ein Geschäftsgeheimnis gehandelt, über das die Betriebsratsmitglieder im Betrieb hätten schweigen müssen. Zudem habe der Arbeitgeber die Information nicht als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis etikettiert.

Das Betriebsratsmitglied habe aber auch keine falschen Tatsachen behauptet. Der Personalabbau sei nicht als feststehend dargestellt worden. Die Äußerung des Betriebsratsmitglieds enthalte wertende Elemente und falle unter die verfassungsrechtlich garantierte Meinungsfreiheit. Daher sei eine Amtsenthebung nicht gerechtfertigt.

Die Argumentation des Gerichts überzeugt. Die Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut. Der Arbeitgeber muss daher Äußerungen von Betriebsratsmitgliedern über einen möglichen Personalabbau oder auch sonstige Kritik aushalten. Die Grenze ist erst bei Schmähkritik oder vorsätzlich falschen Tatsachenbehauptungen erreicht. Selbstverständlich gilt dies aber auch für den Arbeitgeber, etwa wenn er die Belegschaft über die Kosten des Betriebsrats informiert. Die Rechtsprechung sieht dies noch anders und mutet dem Arbeitgeber Einschränkungen zu, die dessen Meinungsfreiheit nicht ausreichend beachten.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z.