

gens. In dem vorliegenden Verfahren streiten die Parteien über die Berechtigung zur Überlassung des Dienstwagens an den Kläger.

### Entscheidungsgründe

Arbeits- und Landesarbeitsgericht verneinten einen Anspruch des klagenden Betriebsratsvorsitzenden.

Das LAG Nürnberg ist der Auffassung, dass der Kläger nicht berechtigt sei, einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen zu bekommen. Es bestehe keine individualrechtliche Grundlage aufgrund des Arbeitsvertrags, der Dienstwagenrichtlinie sowie der Betriebsvereinbarung. Letztere verstoße gegen § 78 S. 2 BetrVG. Demnach dürfe ein Betriebsratsmitglied wegen seiner Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt, noch begünstigt werden. Gleiches gelte für die Dienstwagenüberlassungsvereinbarung. Der Kläger falle nicht unter die Gruppe der berechtigten Arbeitnehmer. Insofern habe er den Dienstwagen auch zur privaten Nutzung nur wegen seines Betriebsratsamtes erhalten, was gegen das Begünstigungsverbot verstoße.

### Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des LAG Nürnberg steht in einer Reihe von Entscheidungen zur Überlassung von Dienstwagen an

Betriebsratsmitglieder. Das LAG Berlin-Brandenburg hat im Jahr 2020 in einem ähnlichen Fall ebenfalls einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot bejaht.<sup>1</sup> Gleiches gilt für das LAG Sachsen in einem Urteil vom 2.8.2021.<sup>2</sup> Auch hier blieb die Klage eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung ohne jeden Erfolg.

Was bedeuten diese Entscheidung für Betriebsratsmitglieder? Bei der Überlassung von Dienstwagen auch zur privaten Nutzung ist Vorsicht geboten. Besteht kein objektiver Grund für die Überlassung eines Dienstwagens losgelöst von dem Betriebsratsmandat, sollte auf die Nutzung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung verzichtet werden. Auch wenn es zu einer Veränderung im Arbeitsverhältnis kommt, die das betroffene Betriebsratsmitglied aus dem Kreis der berechtigten Beschäftigten nimmt, ist ein Anspruch des Dienstwagens wegen des Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot gemäß § 78 S. 2 BetrVG nicht mehr vorhanden.

Ansgar F. Dittmar, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei LAW UNIQ  
Arbeitsrecht in Frankfurt am Main

- 1 LAG Berlin-Brandenburg 11.2.2020 – 7 Sa 997/19, BeckRS 2020, 11379.
- 2 LAG Sachsen 2.8.2021 – 1 Sa 321/20, BeckRS 2021, 44586.

## Keine Auflösung des Betriebsrats wegen kritischen Äußerungen

### §§ 23 Abs. 1 BetrVG, Art. 5 GG

*Ein Arbeitgeber kann gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG die Auflösung des Betriebsrats nur wegen solcher Pflichtverletzungen beantragen, die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ihm gegenüber betreffen. Pflichtverletzungen im Verhältnis der Betriebsratsmitglieder untereinander oder im Verhältnis zur Belegschaft kann der Arbeitgeber hingegen nicht geltend machen. Denn er ist weder Anwalt der Belegschaft noch des Betriebsrats.  
(Leitsatz des Gerichts)*

LAG Köln, 14.1.2022 – 9 TaBV 34/21, BeckRS 2022, 4213

### Sachverhalt

Die Arbeitgeberin hat die Auflösung des bei ihr bestehenden Betriebsrats wegen eines Rundschreibens an die Belegschaft beantragt.

Am 18.12.2020 legten vier Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt nieder. Die vier ausgeschiedenen Betriebsratsmitglie-

der wandten sich mit einem Schreiben vom 23.12.2020 an „alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ der Arbeitgeberin. Darin erhoben sie gegen den Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter unter anderem den Vorwurf, während der Corona-Pandemie trotz Vorerkrankungen von Betriebsratsmitgliedern auf Präsenzsitzungen bestanden und die gebotenen Hygienemaßnahmen (Handdesinfektion, Tra-

gen einer Atemschutzmaske) nicht eingehalten zu haben. Dies sage, so das Schreiben, „viel über ihre moralische und soziale Kompetenz aus, die (...) gerade bei Betriebsratsmitgliedern sehr hoch angesiedelt sein sollte, entscheiden sie doch im Rahmen des Gesundheitsschutzes auch über eure Gesundheit mit“.

Nach der Amtsniederlegung der vier Mitglieder beabsichtigte der Betriebsrat ebenfalls ein Rundschreiben mit samt einer zuvor geschlossenen Betriebsvereinbarung zu verschicken. In diesem Rundschreiben wird zunächst der Rücktritt der vier Betriebsratsmitglieder und deren Schreiben vom 23.12.2020 thematisiert. In dem Schreiben heißt es unter anderem, dass der aktuelle Anlass für den Rücktritt die Weigerung des Geschäftsführers der Arbeitgeberin gewesen sei, aufgrund der verschärften Bedingungen der Corona-Pandemie eine Präsenzsitzung des Betriebsrats zuzulassen. Die von den ehemaligen Betriebsratsmitgliedern in dem Brief vom 23.12.2020 beschriebene Darstellung der Verhältnisse sei verlogen, einseitig und verantwortungslos. Es sei zudem verantwortungslos, die gewählten Betriebsratsmitglieder mit Hilfe des Geschäftsführers „auszubooten“. Die Arbeitgeberin verweigerte den Versand des Rundschreibens und untersagte ihm auch dem Betriebsrat unter anderem mit der Begründung, dass das Schreiben gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoße, wahrheitswidrige Behauptungen enthalte und dass die Herausgabe von Betriebsvereinbarungen nicht gestattet sei. Gleichwohl verschickte der Betriebsrat das Rundschreiben nebst einer Kopie der benannten Betriebsvereinbarung auf eigene Kosten.

### Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht Aachen hat den Betriebsrat mit einem am 5.8.2021 verkündeten Beschluss aufgelöst. Gegen diese Entscheidung legte der Betriebsrat Beschwerde ein. Das LAG Köln hat der Beschwerde stattgegeben und dem Betriebsrat Recht gegeben. Weder der Inhalt des Rundschreibens noch sein Versand würden so schwerwiegende Pflichtverletzungen darstellen, dass eine weitere Amtsausübung des Betriebsrats untragbar wäre.

Soweit die Arbeitgeberin ihren Auflösungsantrag auf in dem Rundschreiben enthaltene diffamierende Äußerungen stützt, ist zunächst festzustellen, dass sich das Schreiben im Wesentlichen und primär gegen die ehemaligen Betriebsratsmitglieder richtet und eine Antwort auf deren Rundschreiben vom 23.12.2020 darstellt. Ein Arbeitgeber kann gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG die Auflösung des Betriebsrats aber nur wegen solcher Pflichtverletzungen beantragen, die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ihm gegenüber betreffen. Pflichtverletzungen im Verhältnis der Betriebsratsmitglieder untereinander oder im Verhältnis zur Belegschaft kann der Arbeitgeber hingegen nicht gel-

tend machen. Denn er ist weder Anwalt der Belegschaft noch des Betriebsrats.

Die Äußerungen, der Geschäftsführer habe aufgrund der verschärften Bedingungen der Corona-Pandemie eine Präsenzsitzung nicht zugelassen, ihn, den Betriebsrat, seit Dezember 2020 massiv behindert und mit rechtswidriger Zensur und unsinnigen Vorwürfen versucht, den Versand des Rundbriefs zu verhindern, stellen zwar unmittelbare Vorwürfe an die Adresse des Geschäftsführers dar. Gleichwohl rechtfertigen sie nicht die gerichtliche Auflösung des Betriebsrats. Denn sie sind im Kontext der innerbetrieblichen Konflikte zu sehen und durch das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Eine grundsätzliche Missachtung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit ist nach Auffassung des LAG Köln in den Vorwürfen nicht zu sehen. Betriebsinterne Kritik am Arbeitgeber ist unter Verweis auf die in Art. 5 GG verankerte Meinungsfreiheit erlaubt, auch wenn sie scharf und polemisch ausfällt. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit besagt nämlich nicht, dass Betriebsrat und Arbeitgeber verpflichtet sind, Meinungsverschiedenheiten und Interessengegensätze zu überspielen. Es hält sie vielmehr zu Ehrlichkeit und Offenheit an. Dazu gehört, dass auch negative Urteile über die Gegenseite zum Ausdruck gebracht und auf diese Weise im Interesse von Betrieb und Belegschaft zur Diskussion gestellt werden können. Selbst eine unangemessene Schärfe im Ausdruck kann gestattet sein. Der Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird erst dann überschritten, wenn der Betriebsrat die Gespräche und die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber wiederholt oder gar systematisch durch haltlose Anschuldigungen stört.

Diese Grenze ist nach der Auffassung des LAG Köln vorliegend nicht überschritten worden. Dass der Betriebsrat mit dem Rundschreiben auch eine Betriebsvereinbarung versandt hat, stellt ebenfalls keinen Verstoß gegen seine gesetzlichen Pflichten dar. Der Inhalt einer Betriebsvereinbarung bedarf keiner Geheimhaltung. Vielmehr sind Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber gemäß § 77 Abs. 2 S. 4 BetrVG an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, damit die Arbeitnehmer davon Kenntnis nehmen können. Da sich die Kenntnisnahme aufgrund der besonderen Verhältnisse in einem Betrieb, bei dem die Mehrzahl der Arbeitnehmer auf der Straße unterwegs ist, als schwierig darstellt, stellt der Versand durch den Betriebsrat jedenfalls keine grobe Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten und Befugnisse dar.

### Bedeutung für die Praxis

Meinungsverschiedenheiten, Diskussionen und Kritik kommen nicht nur in den besten Familien vor, sondern prägen auch das Zusammenleben zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern. Dabei stellt sich oftmals die Frage, ob

es sinnvoll ist, diese Auseinandersetzungen in der Belegschaft kundzutun oder diese eher zu verschweigen beziehungsweise zu verharmlosen. Die offene Kommunikation in der Belegschaft kann zwar den Druck auf den „anderen“ erhöhen, kann aber auch gleichzeitig die allgemeine Stimmungslage im Betrieb aufheizen, was sich letztendlich kontraproduktiv auswirken kann. Fest steht, dass der Betriebsrat unter Hinweis auf seine Meinungsfreiheit das

Recht hat, betriebsinterne Kritik an den Arbeitgeber auszuüben, auch wenn sie scharf und polemisch ausfällt. Ob es auch strategisch klug ist, den Arbeitgeber betriebsöffentlich scharf und polemisch zu kritisieren, sollte in jedem Einzelfall sorgfältig abgewogen werden.

*Javier Davila Cano, Rechtsanwalt  
und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen*

## Unwirksamkeit von Verfallklauseln in Arbeitsverträgen

### § 306 BGB

1. *§ 202 Abs. 1 BGB, dem zufolge die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann, bezweckt einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. Vertragliche Ausschlussfristenregelungen, die solche Ansprüche in zeitlicher Hinsicht beschränken, sind nichtig.*
2. *Die Rechtsfolgen bestimmen sich in diesen Fällen nach § 306 BGB, der nicht nur zur Anwendung kommt, wenn sich die Unwirksamkeit einer AGB-Klausel aus den §§ 305 ff. BGB selbst ergibt, sondern auch dann, wenn sie gegen sonstige Verbote verstößt. Soweit die Ausschlussfristenklausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 1 BGB das Gesetz.*
3. *Die Bestimmungen in § 7 Abs. 3 BUrlG, die den gesetzlichen Anspruch auf Mindesturlaub zeitlich befristen, finden während der Elternzeit keine Anwendung. Die im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz enthaltenen Sonderregelungen (§ 17 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BEEG) gehen den allgemeinen Vorschriften in § 7 Abs. 3 BUrlG vor.*
4. *Will der Arbeitgeber sein Recht aus § 17 Abs. 1 BEEG ausüben, den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub für Elternzeitmonate zu kürzen, obliegt es ihm, eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung abzugeben, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Sowohl für die Abgabe als auch für den Zugang der Kürzungserklärung beim Arbeitnehmer trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.*
5. *Sieht eine arbeitsvertragliche Quotelungsregelung vor, dass einem Arbeitnehmer im Jahr seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zusteht, ist diese Regelung gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG nichtig, wenn nicht gewährleistet ist, dass dem Arbeitnehmer unabhängig vom Beendigungszeitpunkt mindestens der in §§ 1, 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 BUrlG garantierte Jahresurlaub zusteht.  
(Orientierungssätze des Gerichts)*

### BAG 5.7.2022 – 9 AZR 341/21, BeckRS 2022, 27002

#### Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin nimmt ihre Arbeitgeberin auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2013 bis 2017 in Anspruch. Von 2012 bis 2017 war sie als Bürokauffrau mit einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.300 EUR bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthält auszugswise folgende Regelungen:

#### „§ 4 Urlaub

Der Jahresurlaub beträgt 28 Arbeitstage (auf der Basis einer regelmäßigen 5-Tage-Woche). In dem Kalender-

jahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubes.

...

#### § 10 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.