

1

**Auflösung des Betriebsrats –
Kritik an den Arbeitgeber vs. Mei-
nungsfreiheit**

§§ 23 Abs. 1 BetrVG, Art. 5 GG

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss
vom 14.01.2022 – 9 TaBV 34/21

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)

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 Betriebsratsmitglieder wandten sich mit Schreiben vom 23.12.2020 an "alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" der Arbeitgeberin. Darin erhoben sie gegen den Betriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter u.a. den Vorwurf, während der Corona-Pandemie trotz Vorerkrankungen von Betriebsratsmitgliedern auf Präsenzsitzungen bestanden und die gebotenen Hygienemaßnahmen (Handdesinfektion, Tragen 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 mitsamt einer zuvor abgeschlossenen 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 Betriebsrates 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 Mitglieder mit Hilfe des Geschäftsführers "auszubooten". Die Arbeitgeberin verweigerte den Versand des Rundschreibens und untersagte ihn 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 hat den Betriebsrat mit einem am 05.08.2021 verkündeten Beschluss aufgelöst. Gegen diese Ent-

scheidung legte der Betriebsrat Beschwerde ein; das Landesarbeitsgericht Köln hat der Beschwerde stattgegeben und dem Betriebsrat Recht gegeben. Weder der Inhalt des Rundschreibens noch sein Versand stellen so schwerwiegende Pflichtverletzungen dar, 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 geltend 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 zuge-

lassen, 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 Grundgesetz 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 sei aber nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Köln hier 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 Satz 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 bzw. 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,

2

Fristlose Kündigung bei Vorlage eines gefälschten Impfausweises

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 04.10.2022 – 8 Sa 326/22

Legt ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Nachweispflicht einen gefälschten Impfnachweis vor, berechtigt dies den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung. Die Beweislast für die Vorlage einer Fälschung liegt beim Arbeitgeber.

Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer war seit über 30 Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Im Herbst 2021 galt im Betrieb des Arbeitgebers die 3G-Regelung gemäß §

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.

28b Abs. 1 IfSG. Danach war das Betreten des Betriebs nur erlaubt, wenn die Beschäftigten geimpft, getestet oder genesen waren. Zum Nachweis forderte der Arbeitgeber von den Beschäftigten einen entsprechenden Beleg.

Hierfür legte der Kläger am 25.11.2021 ein digitales EU-Impfzertifikat vor. Nach diesem Zertifikat galt er seit dem 13.09.2021 als vollständig geimpft. Im Impfpass war eine Impfung vom 12.08.2021 sowie eine zweite vom 13.09.2021 inkl. der Angabe der genutzten Impfstoffen eingetragen, die ausweislich des Impfpasses in einer Arztpraxis verabreicht wurden.

Es stellte sich heraus, dass der Kläger an beiden Impfterminen arbeitsunfähig erkrankt war. Gegen die im Impfpass ein-

getragene Arztpraxis wurde in verschiedenen Strafverfahren wegen des Verdachts des illegalen Handels mit gefälschten Impfausweisen ermittelt.

Der Arbeitgeber befragte den Mitarbeiter und warf ihm vor, einen gefälschten Impfnachweis vorgelegt zu haben. Mit Schreiben vom 07.01.2022 kündigte der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos sowie hilfsweise fristgerecht.

In der ersten Instanz hat das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben (ArbG Duisburg, 25.03.2022 – 5 Ca 45/22). Zwar stelle das Vorlegen eines gefälschten Impfpasses einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB dar. Bisher konnte der Arbeitgeber jedoch nach Auffassung des Arbeitsgerichts nicht nachweisen, dass der vom Kläger vorgelegte Impfpass gefälscht war. Die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung seien ebenfalls nicht gegeben, da der Arbeitgeber hierzu den Betriebsrat nicht angehört hatte.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf stellte in der mündlichen Verhandlung klar, dass die Vorlage eines gefälschten Impfpasses die außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde. Zur Feststellung des Sachverhaltes erließ das Gericht einen Beweisbeschluss, um in einer Beweisaufnahme zu klären, ob der vorgelegte Impfnachweis tatsächlich gefälscht ist. Die Verhandlung wird fortgesetzt.

Praxistipp

Bei dem Verdacht einer Straftat im Arbeitsverhältnis sollte der Betriebsrat mit dem betroffenen Beschäftigten sprechen und versuchen, auch entlastende Umstände zu erkennen und diese dem Arbeitgeber in der Stellungnahme auf die Anhörung nach § 102 BetrVG mitzuteilen. Zwar ist der Arbeitgeber hierzu auch verpflichtet und muss solche entlastenden Umstände in der Anhörung nach § 102 BetrVG mitteilen, soweit sie ihm bekannt sind. Allerdings schadet es nie, in solchen schwierigen Situationen zumindest Bedenken zu äußern, wenn es Umstände gibt, die dies erlauben.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller

Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Kathrin Krupp

Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29

kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.