

Dreckige Deals? – Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern

EINFÜHRUNG

Der Abschluss von Aufhebungsverträgen gehört zum Tagesgeschäft vieler Personalabteilungen. Nicht selten ist der Aufhebungsvertrag im Vergleich zur Kündigung auch das bessere und effektivere Mittel zur angestrebten Beendigung von Arbeitsverhältnissen, da er schneller Rechtssicherheit herstellt und mit ihm vor allem auch die Notwendigkeit der Durchführung eines u.U. kosten- und zeitintensiven Rechtsstreits entfällt.

Nicht zum Tagesgeschäft gehört dagegen sicher die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen mit Mitgliedern des Betriebsrats. Diese unterliegen bekanntlich einem besonderen gesetzlichen Schutz: Ihr Arbeitsverhältnis ist nach § 15 KSchG nur aus wichtigem Grund und im Übrigen nur nach Zustimmung des Betriebsrats kündbar (vgl. § 103 BetrVG). Mitglieder des Betriebsrats dürfen nach § 78 BetrVG weder in der Ausübung ihrer Tätigkeit gestört oder behindert werden noch wegen dieser Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. Nach § 119 BetrVG kann eine Störung oder Behinderung der Tätigkeit des Betriebsrats u.U. sogar strafrechtlich mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder Geldstrafe sanktioniert werden.

Vor dem Hintergrund dieser rechtlichen Sonderstellung der Betriebsräte macht sich bei den auf Arbeitgeberseite Verantwortlichen nicht selten großes Unbehagen breit, wenn ein Aufhebungsvertrag mit einem Betriebsratsmitglied geschlossen werden soll. Bedingt wird dies teils dadurch, dass Betriebsräte etwa drohend (und vorschnell) den Vorwurf der strafbaren Behinderung der Betriebsratsarbeit erheben, wenn ihnen das Angebot eines Aufhebungsvertrags unterbreitet wird. Weiter kommt es häufig vor, dass Betriebsräte unter Hinweis auf ihren gesetzlichen Kündigungsschutz etwa deutlich höhere Abfindungen fordern als vergleichbare „Normalarbeitnehmer“, so dass sich für die auf Arbeitgeberseite Verantwortlichen die Frage stellt, ob und wie weit man auf diese Forderungen eingehen darf, ohne sich dem Vorwurf einer ebenfalls verbotenen Begünstigung auszusetzen. Oft bleibt hier das Gefühl, sprichwörtlich zwischen Skylla und Charybdis gefangen zu sein und es im Zweifel nur falsch machen zu können.

ENTSCHEIDUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS VOM 21. MÄRZ 2018 (AZ. 7 AZR 590/16)

Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte jüngst Gelegenheit, ein Urteil zu einem in diesem Zusammenhang sehr interessanten Fall zu sprechen, dessen Entscheidungsgründe nun vorliegen. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Der Kläger war seit 1983 beim beklagten Unternehmen beschäftigt. Seit 1990 war er Mitglied des Betriebsrats, seit 2006 freigestellter Vorsitzender des Gremiums. Mitte 2013 kam der Vorwurf auf, dass er eine für den Betriebsrat tätige Assistentin belästigt und „gestalkt“ haben sollte. Nachdem die für eine Kündigung des Klägers erforderliche Zustimmung des Betriebsrats von diesem verweigert worden war, beantragte die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung des Klägers nach § 103 BetrVG. Kurz nach Einleitung des Verfahrens wurde zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dann ein außergerichtlicher Aufhebungsvertrag geschlossen, der eine Vertragsbeendigung zum Ende des Jahres 2015, einen unverzüglichen Rücktritt des Klägers von allen Ämtern sowie die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 120.000,00 EUR brutto vorsah.

Nachdem der Aufhebungsvertrag in Teilen bereits vollzogen und insbesondere die Abfindung an den Mitarbeiter ausgezahlt worden war, kam es bei diesem zu einem bemerkenswerten Sinneswandel: Mit einer im Juli 2014 erhobenen Klage machte er nun die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags und damit den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses geltend. Er begründete dies damit, dass der Aufhebungsvertrag gegen ein gesetzliches Verbot in Gestalt des § 78 BetrVG verstoße, weil der Vertrag ihn (!) in rechtlich unzulässiger Weise begünstige. Durch den Aufhebungsvertrag seien Ansprüche begründet worden, die einem „normalen“ Arbeitnehmer nicht zugestanden worden wären; er sei letztlich als unbequemes Betriebsratsmitglied „herausgekauft“ worden.

DIE ARGUMENTE DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Das Bundesarbeitsgericht ist dieser eigenwilligen Argumentation nicht gefolgt und hat letztlich die Rechtswirksamkeit des geschlossenen Aufhebungsvertrags bestätigt. Das Gericht weist in diesem Zusammenhang zunächst darauf hin, dass eine Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern stets dann anzunehmen ist, wenn deren Besserstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf ihrer Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. So sei insbesondere die Zuwendung von Vorteilen allein wegen der Amtstätigkeit nicht gestattet. Für die Annahme einer Begünstigung sei es auch nicht erforderlich, dass der Amtsträger zu einem bestimmten Handeln oder Unterlassen veranlasst oder für ein bestimmtes Verhalten belohnt werden solle.

Nicht zu beanstanden sei es allerdings regelmäßig, wenn ein Arbeitgeber mit einem Betriebsratsmitglied in

der Situation einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung und nach vorausgegangenen Verhandlungen einen Aufhebungsvertrag abschließt, auch wenn dieser eine nennenswerte Abfindung und ggf. andere Vergünstigungen enthält. Das Betriebsratsmitglied mache mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags nämlich letztlich nur von einer Möglichkeit Gebrauch, die auch anderen Arbeitnehmern offenstehe. Dies sei gerade vor dem Hintergrund der Vertragsfreiheit grundsätzlich nicht zu beanstanden.

Eine unzulässige Begünstigung folge in solchen Fällen auch nicht daraus, dass mit dem Betriebsratsmitglied vor dem Hintergrund des gesetzlichen Sonderkündigungsschutzes besonders günstige finanzielle Konditionen vereinbart werden. Das Betriebsratsmitglied habe schlicht aufgrund seines Amtes und der dadurch vermittelten rechtlichen Stellung eine „günstigere Verhandlungsposition“ als ein Arbeitnehmer ohne Mandat. Es sei grundsätzlich aber kein Fall der Begünstigung, wenn sich diese bessere Verhandlungsposition in den Konditionen des Aufhebungsvertrags niederschlage. Es komme demgemäß auch nicht darauf an, ob die Konditionen des geschlossenen Aufhebungsvertrags unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls „angemessen“ seien (dies hatte das Landesarbeitsgericht Saarland in 2. Instanz noch für maßgeblich erachtet). Gerade in der Situation einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung sei die Vertragsfreiheit der Parteien des Aufhebungsvertrags durch das Begünstigungsverbot grundsätzlich nicht eingeschränkt.

Bemerkenswert ist schließlich der weitere Hinweis des Gerichts darauf, dass Sinn und Zweck des Begünstigungsverbots darin bestehe, die Unabhängigkeit der Amtsführung zu schützen. Diese sei allerdings jedenfalls dann gar nicht (mehr) in Gefahr, wenn aufgrund der Aufhebungsvereinbarung auch das Mandat ohnehin aufgegeben wird.

SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist sowohl im Ergebnis als auch in ihrer Begründung zu begrüßen und geeignet, den Verantwortlichen beim Abschluss von Aufhebungsverträgen mit Mandatsträgern mehr Sicherheit zu geben. Zu begrüßen ist insbesondere, dass das Bundesarbeitsgericht die Vertragsfreiheit der Parteien in den Vordergrund stellt und jedenfalls einer zu engmaschigen Angemessenheitskontrolle des „Preis-/Leistungsverhältnisses“ des Aufhebungsvertrags eine klare Absage erteilt. Die Entscheidung sollte allerdings auch nicht als völliger Freibrief verstanden werden: Zum einen bezieht sich die Entscheidung ausdrücklich auf die Situation einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglied und ist in ihrer Begründung nicht ohne Weiteres

auf Fallkonstellationen zu übertragen, in denen ganz offensichtlich überhaupt kein Ansatzpunkt für eine außerordentliche Kündigung gegeben ist, dem Betriebsratsmitglied aber dennoch der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angetragen wird. Außerdem wählt das Bundesarbeitsgericht (wie üblich) seine Worte mit Bedacht und weist verschiedentlich darauf hin, dass in Fällen wie dem vorliegenden (nur) „grundsätzlich“ bzw. „in der Regel“ keine Begünstigung vorliege. Man kann dies als Hintertür für abweichende Entscheidungen in begründeten Einzelfällen verstehen.

Bei der Gestaltung von Aufhebungsverträgen mit Betriebsratsmitgliedern ist daher auch weiterhin mit Augenmaß vorzugehen und kritisch zu fragen, bis zu welchen Punkt sich eine Besserstellung von Betriebsratsmitgliedern im Aufhebungsvertrag noch durch ihren robusteren Kündigungsschutz begründen lässt. Sinnvoll ist es ferner, anlässlich des Abschlusses des Aufhebungsvertrags auch bei noch längerem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über einen sofortigen Rücktritt vom Betriebsratsamt zu verhandeln. Scheidet das Mitglied sofort aus dem Betriebsratsamt aus, so wird damit einem etwaigen Vorwurf dahingehend, dass mit den Leistungen aus dem Aufhebungsvertrag die weitere Amtsführung des Betriebsrats für die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses beeinflusst werden sollte, von vornherein die Grundlage entzogen.

Gerne nehmen wir Sie auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de

www.justem.de