

Sonderkündigungsschutz eines Betriebsrates – Keine unzulässige Besserstellung durch gute Verhandlungsposition bei Aufhebungsvertrag

Verfasser

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski
FOM Hochschule für Oekonomie & Management Bremen
KCW KompetenzCentrum für Wirtschaftsrecht Hamburg
Prof. Dr. Jesgarzewski & Kollegen Rechtsanwälte
Lange Str. 3, 27711 Osterholz-Scharmbeck
Tel. 04791 96590-10 Fax 04791 96590-11
tim.jesgarzewski@drjesgarzewski.de

Klassifizierung

Rechtsprechung; Arbeitsrecht

Stichworte

Betriebsrat; Rechte des Betriebsratsmitglieds; Gleichbehandlungsgebot; Aufhebungsvertrag

Abstrakt

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe außerordentlich zu kündigen und schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied nach Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung und nach vorausgegangen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Zuwendungen, so liegt darin regelmäßig keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

I. Einleitung

Die Interessenvertretung von Arbeitnehmern im Betrieb erfolgt durch gewählte Betriebsräte. Betriebsräte haben eine ganze Reihe von Rechten und Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber, die sie zum Wohle der Belegschaft und des Betriebes ausüben sollen. Mit dem Arbeitgeber ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit anzustreben.

Um diese Ziele zu erreichen, muss die Rechtsstellung der einzelnen Mitglieder eines Betriebsrats gesichert werden. Er muss in der Ausübung der Rechte des Betriebsrates frei von Druck und Einflussnahme sein, da er naturgemäß auch Konflikte mit dem Arbeitgeber auszutragen hat. Der einzelne Arbeitnehmer bedarf deshalb eines besonderen Schutzes für die Ausübung der Tätigkeit als Betriebsrat. Dieser Schutz wird durch das Betriebsverfassungsgesetz auch gewährleistet.

Es ist sicherzustellen, dass Betriebsratsmitglieder genauso behandelt werden wie andere Arbeitnehmer des Betriebs auch. Sie sollen weder Vor- noch Nachteile durch ihre Aufgabe als Betriebsrat haben.

II. Sachstand

Ein Mitglied des Betriebsrates ist folglich nicht besser oder schlechter zu behandeln als andere Arbeitnehmer.

Das regelt § 78 BetrVG. Dieser lautet wie folgt:

§ 78 Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Absatz 2 Satz 4) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Fraglich ist, ob vor diesem Hintergrund eine unzulässige Besserstellung eines Mitgliedes des Betriebsrates liegt, wenn mit diesem ein überdurchschnittlich guter Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird.

III. Entscheidung des Gerichts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 21. März 2018 - 7 AZR 590/16) hatte vor diesem Hintergrund über den folgenden Sachverhalt zu entscheiden.

Der Kläger war seit ca. 30 Jahren bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Zudem war er seit 2006 Vorsitzender des Betriebsrats der Beklagten. Die Beklagte wollte den Kläger wegen verhaltensbedingter Gründe außerordentlich kündigen.

Da der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung verweigert hat, hat die Beklagte ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats eingeleitet. Noch vor Abschluss des Zustimmungsersetzungsverfahrens schlossen die Parteien jedoch außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In dem Aufhebungsvertrag wurde u. a. eine Freistellung unter Vergütungsfortzahlung bis zum Beendigungszeitpunkt in ca. 18 Monaten vereinbart. Hinzu kam eine noch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszuzahlende Abfindung von 120.000,00 Euro netto. Nachdem der Kläger sodann vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung an ihn erfolgt war, hat er mit der vorliegenden Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus geltend gemacht. Er ist der Ansicht, dass der Aufhebungsvertrag unwirksam sei. Der Kläger sei als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt worden, so dass der Aufhebungsvertrag gegen das gesetzliche Verbot des § 78 S. 2 BetrVG verstosse.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen (Landesarbeitsgericht Saarland Urteil vom 22. Juni 2016 - 1 Sa 63/15), das Bundesarbeitsgericht ist dem Berufungsurteil gefolgt.

Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürften Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Diese Regelung sei ein Verbotsgesetz nach § 134 BGG, so dass eine dagegen verstoßende Vereinbarung nichtig wäre.

In dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einem Betriebsratsmitglied liege jedoch regelmäßig keine Besserstellung. Dies gelte auch für den Fall, dass aufgrund einer besseren Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds als der eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt entsprechend gute Konditionen vereinbart werden könnten. Eine solche bessere Verhandlungsposition folge aus dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz. Dieser sei gesetzgeberisch gewollt und resultiere unmittelbar aus der Mitgliedschaft in einem Betriebsrat. Eine Besserstellung durch den Arbeitgeber im Rahmen von Verhandlungen über Aufhebungsverträge sei deshalb keine Besserstellung nach § 78 S. 2 BetrVG.

IV. Fazit

Wer Mitglied in einem Betriebsrat wird, soll genauso behandelt werden wie andere Arbeitnehmer auch. Dass eine Schlechterstellung unterbleiben muss, ergibt sich bereits aus der Natur der Aufgabe eines Betriebsrates. Andernfalls wäre eine sachgerechte Ausübung des Amtes nicht denkbar. Ähnlich verhält es sich mit einer möglichen Besserstellung durch die Arbeit als Betriebsrat. Würde ein Mitglied eines Betriebsrats wegen eben dieser Tätigkeit besser gestellt als andere Arbeitnehmer, könnte auch eine sachgerechte Ausübung des Amtes zumindest erheblich gefährdet werden. Es bestünde die latente Gefahr einer Einflussnahme des Arbeitgebers auf den Betriebsrat, welcher dafür eher zugänglich sein könnte, da er seine Privilegien nicht verlieren möchte. Mitglieder des Betriebsrates sind deshalb bei ordnungsgemäßer Tätigkeit genauso zu behandeln wie andere Arbeitnehmer auch.

§ 78 S. 2 BetrVG formuliert daher in aller Klarheit, dass Betriebsräte wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt und oder begünstigt werden dürfen. Unabhängig von dem diesem Gleichbehandlungsgebot ist es jedoch erforderlich, die Rechte und Pflichten eines Mitgliedes des Betriebsrates gesetzlich zu regeln. Seine Rechtsposition gegenüber dem Arbeitgeber ist deshalb im Kern durch das Betriebsverfassungsgesetz umfangreich normiert.

Notwendigerweise ergeben sich durch solche gesetzlichen Regelungen Ungleichbehandlungen gegenüber anderen Arbeitnehmern. Diese Ungleichbehandlungen folgen jedoch direkt aus den gesetzgeberischen Entscheidungen zu der Frage, wie die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat ausgestaltet sein soll. Ein Verstoß gegen das gleichfalls betriebsverfassungsrechtliche allgemeine Gleichbehandlungsgebot kann daraus folglich nicht resultieren.

Die vorliegende Fallgestaltung beinhaltet einen eher außergewöhnlichen Einstieg in diese rechtliche Thematik. Der Betriebsratsvorsitzende hält einen von ihm geschlossenen Aufhebungsvertrag für nichtig, weil er zu gut behandelt worden sei. Eine solche Art der Beschwerdeführung dürfte eher selten sein.

Überlegungen zu einer möglichen Rechtsmissbräuchlichkeit wegen eines möglicherweise widersprüchlichen Verhaltens des Arbeitnehmers können hier jedoch dahingestellt bleiben. Es mangelt bereits an einer unzulässigen Ungleichbehandlung und damit an einem Verstoß gegen § 78 S. 2 BetrVG.

Arbeitgeber sind gleichwohl gut beraten, das Gleichbehandlungsgebot in beide Richtungen zu beachten. Die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen im VW-Konzern wegen mutmaßlicher Besserstellungen von Mitgliedern des Betriebsrates lassen erkennen, wie wichtig die Thematik insgesamt einzustufen ist.