

Aufhebungsvertrag – Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds

Ein unglaublicher Fall: Ein Unternehmen wollte sich von einem BR-Vorsitzenden trennen und schloss mit ihm einen Aufhebungsvertrag mit einer 29-monatigen Auslaufzeit bei Freistellung und voller Vergütung sowie darüber hinaus mit einer Abfindungszusage von 120.000 Euro. Nachdem das BR-Mitglied die Abfindung fast völlig verbraucht und die Gehaltsfortzahlung über ein Jahr in Anspruch genommen hatte, verklagte er das Unternehmen auf unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, weil der Aufhebungsvertrag wegen rechtswidriger Begünstigung seiner Person nichtig sei (§ 78 Satz 2 BetrVG, § 134 BGB).

Das BR-Mitglied sollte wegen sexueller Belästigung und Stalking gegenüber einer für den Betriebsrat tätigen Sekretärin fristlos gekündigt werden, weshalb das Unternehmen das Zustimmungseretzungsverfahren gem. § 103 BetrVG betreiben hatte. Bevor dieses Verfahren abgeschlossen wurde, schlossen die Parteien den besagten Vergleich mit folgendem Inhalt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach 29 Monaten mit voller Arbeitsfreistellung und Gehaltsfortzahlung, Abfindungssumme von 120.000 Euro, Verpflichtung, die Ämter als BR-, GBR- und Aufsichtsratsmitglied sofort niederzulegen, Verpflichtung, bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses für ein solches Amt nicht zu kandidieren, und Hausverbot im Unternehmen. Nachdem der Mitarbeiter die Abfindung entgegengenommen, die besagten Ämter niedergelegt und ein Jahr lang die Gehaltsfortzahlung in Anspruch genommen hatte, erhob er die oben beschriebene Klage. Die zugesagten finanziellen Leistungen beliefen sich (einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) auf fast 300.000 Euro.

Das ArbG Saarbrücken und das LAG Saarland wiesen die Klage mit ausführlichster Begründung ab, und zwar zusammengefasst damit, dass einem BR-Mitglied der Abschluss eines Aufhebungsvertrags ebenso möglich sein müsse, wie jedem anderen Beschäftigten einschließlich der Regelung und Begründung individualrechtlicher finanzieller Ansprüche. Während des Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 103 BetrVG müsse der Arbeitgeber auch bei Arbeitsfreistellung oder aus Annahmeverzug die Vergütung fortzahlen, und zwar unabhängig davon, wie dieses Verfahren ausgeht. Auch in der Vereinbarung einer Abfindung seien die Parteien frei, wobei jedenfalls aus der vereinbarten Abfindungshöhe

eine finanzielle Begünstigung des BR-Mitglieds nicht abgeleitet werden könne.

Auch beim BAG blieb die Klage ohne Erfolg (Urt. v. 21.3.2018 – 7 AZR 590/16, gem. Pressemitteilung Nr. 15/18). In der naturgemäß in einer Presseerklärung kurz gefassten Begründung führt der 7. Senat aus, dass das BR-Mitglied durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags regelmäßig nicht unzulässig begünstigt werde. Soweit seine Verhandlungsposition günstiger sei, als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruhe dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Sowohl die Ergebnisse als auch die Begründungen aller drei Instanzen sind zweifellos richtig. Allerdings wurde bisher – auf die ausführliche Begründung des BAG kann man gespannt sein – nicht berücksichtigt, dass sich die Antwort auf die gestellten Fragen bereits aus Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung ergibt.

BR-Mitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit (§ 78 Satz 2 BetrVG) bzw. um ihrer Tätigkeit Willen nicht begünstigt werden (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Aus dieser eindeutigen Formulierung ergibt sich, dass derjenige nicht wegen seiner Mitgliedschaft im Gremium vor Begünstigungen „geschützt“ werden soll, sondern dass die Schutzfunktion darin besteht, die Unabhängigkeit der effektiven BR-Tätigkeit vor Beeinflussungsversuchen durch Begünstigung – gleich durch wen – zu schützen.

Ist hingegen eine vertragliche Regelung zwischen einem BR-Mitglied und dem Arbeitgeber darauf ausgerichtet, die Tätigkeit zu beenden, und zwar entweder weil durch den Aufhebungsvertrag nicht nur das Arbeitsverhältnis (Hauptzweck der vertraglichen Regelung), sondern automatisch auch das Amt endet (§ 24 Nr. 3 BetrVG) oder geregelt wird, dass das BR-Mitglied sein Amt niederzulegen hat (§ 24 Nr. 2 BetrVG) und diese Vereinbarung zugunsten des Gremiumsmitglieds mit finanziellen Leistungen ausgestattet wird, geht es gerade nicht um den Versuch, seine Unabhängigkeit in seiner effektiven Tätigkeit zu beeinflussen, sondern um das Gegenteil, nämlich diese Tätigkeit zu beenden. Die „Vergoldung“ der Beendigung in einer vertraglichen Regelung dient somit nicht dem Versuch einer Beeinflussung der derzeitigen oder künftigen effektiven BR-Tätigkeit, da diese gerade ja nicht mehr stattfinden soll.

Ob die Verpflichtung eines BR-Mitglieds, in einem Aufhebungsvertrag sein Amt unverzüglich niederzulegen und auch künftig nicht zu kandidieren – wie im vorliegenden Fall –, wirksam ist bzw. vom Arbeitgeber eingeklagt werden könnte, ist zwar fraglich, kann jedoch im Zusammenhang mit dem Begriff der Begünstigung dahingestellt bleiben. Entscheidend ist vielmehr, ob derjenige sein Amt tatsächlich niederlegt, da gem. § 24 Nr. 2 BetrVG die Amtsniederlegung in jedem Fall seiner freien Entscheidung unterliegt.

Jedenfalls hatte sich der 7. Senat in einem Beschluss vom 12.1.2000 (7 ABR 61/98) mit einem Aufhebungsvertrag befasst, mit dem das Arbeitsverhältnis mit einem BR-Mitglied beendet wurde und in dem eine Klausel enthalten war, in der es heißt, dass der Arbeitnehmer mit Wirkung ab einem bestimmten Zeitpunkt – im konkreten Fall zwei Tage nach Abschluss des Aufhebungsvertrags – sein Amt als BR-Mitglied niederlege. Bedenken gegen die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags aufgrund dieser Klausel hatte das BAG in jener Entscheidung nicht. Allerdings hat es jene Klausel dahingehend verstanden, dass der Mitarbeiter die Erklärung, das Amt niederzulegen, bereits unmittelbar in dem Aufhebungsvertrag abgegeben hatte.

Letztlich kann die Wirksamkeit einer solchen Klausel dahingestellt bleiben, da die „Begünstigung“ der effektiven Amtsniederlegung dem Begünstigungsverbot der entsprechenden gesetzlichen Regelungen nicht unterliegt.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München