

Mandanteninfo Dezember 2018

Betriebsräte kosten extra !!!

1. *Ein Betriebsratsmitglied wird durch einen Aufhebungsvertrag in der Regel nicht unzulässigerweise begünstigt gemäß § 78 Satz 2 BetrVG, wenn der Aufhebungsvertrag besonders attraktive finanzielle oder sonstige Konditionen enthält*
2. *Diese Begünstigung beruht regelmäßig auf dem besonderen Kündigungsschutz des Betriebsratsmitglieds nach § 15 Abs. 1 KSchG, § 103 BetrVG, der seine Rechtsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern ohne vergleichbaren Sonderkündigungsschutz erheblich verbessert.*
3. *Es kommt daher nicht darauf an, ob die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Leistungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind.*

BAG, Beschluss vom 21.03.2018, 7 AZR 590/16
(Leitsätze vom Verfasser)

Der Kläger war Betriebsratsmitglied und vereinbarte mit der Beklagten einen recht ordentlich ausgestatteten Aufhebungsvertrag, nachdem ihm die Beklagte verschiedene, auch strafrechtlich relevante Vorwürfe gemacht hatte. Mit seiner Klage wollte er die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses erreichen. Das BAG wies die Revision des Klägers zurück im Wesentlichen aus den folgenden Gründen:

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied außerordentlich nach § 15 Abs. 1 KSchG zu kündigen und schließt er mit dem Betriebsratsmitglied in dieser Situation nach vorausgegangen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Vergünstigungen, so liegt darin in der Regel keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

Das Betriebsratsmitglied macht mit dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung von einer Möglichkeit Gebrauch, **die anderen Arbeitnehmern ohne Betriebsratsamt in vergleichbarer Situation ebenfalls offensteht**. Auch diese Arbeitnehmer können im Rahmen der Vertragsfreiheit anlässlich einer von dem Arbeitgeber beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit diesem Vereinbarungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und sonstige Leistungen schließen. Hieran ist auch ein Betriebsratsmitglied nicht wegen seines Mandats gehindert.

Stefan Bell

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp

Rechtsanwältin

Stefanie Dach

Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein

Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Eine unzulässige Begünstigung folgt in einer solchen Situation auch nicht daraus, dass mit dem Betriebsratsmitglied aufgrund des ihm zustehenden Sonderkündigungsschutzes nach § 15 Abs. 1 KSchG, § 103 BetrVG in dem Aufhebungsvertrag besonders günstige finanzielle oder sonstige Bedingungen vereinbart werden. **Ein Mandatsträger verfügt bei Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags aufgrund des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG und der Erforderlichkeit der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung bzw. deren gerichtlicher Ersetzung nach § 103 BetrVG über eine günstigere Verhandlungsposition als Arbeitnehmer ohne Mandat.** Der darin zum Ausdruck kommenden gesetzlichen Wertentscheidung entspricht es, dass sich die besondere und ihrerseits bereits begünstigende kündigungsrechtliche Rechtsstellung als Verhandlungsposition auf den Abschluss und den Inhalt eines Aufhebungsvertrags auswirken kann.

Demgemäß kommt es für die Beurteilung, ob ein Betriebsratsmitglied durch eine im Rahmen einer Kündigungsauseinandersetzung verhandelte Aufhebungsvereinbarung unzulässig nach § 78 Satz 2 BetrVG begünstigt wird auch nicht darauf an, ob die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Leistungen des Arbeitgebers unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind. Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied außerordentlich zu kündigen, **kann regelmäßig davon ausgegangen werden, dass die dem Betriebsratsmitglied in einer Aufhebungsvereinbarung als Kompensation für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährten Leistungen aufgrund einer kündigungsrechtlichen Risikobetrachtung - unter Berücksichtigung des Sonderkündigungsschutzes, der Prozessrisiken und der Dauer der ggf. anzustrengenden oder bereits eingeleiteten gerichtlichen Verfahren - für angemessen gehalten werden durften.** Auch Sinn und Zweck des Begünstigungsverbots erfordern es nicht, die Vertragsfreiheit der Parteien durch eine Überprüfung der Angemessenheit der Bedingungen des Aufhebungsvertrags einzuschränken. Das Begünstigungsverbot soll die Unabhängigkeit der Amtsführung schützen. **Wird aufgrund der Vereinbarung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Mandat aufgegeben, ist die Unabhängigkeit der künftigen Amtsführung nicht gefährdet.**

Fazit:

Im Falle von Kündigungen ist das Prozessrisiko für Arbeitgeber bei Betriebsratsmitgliedern ungleich höher als bei anderen Arbeitnehmern. Das rechtfertigt nach zutreffender Ansicht des BAG auch eine (deutlich) höhere Abfindung im Falle eines Aufhebungsvertrages. **Dies gilt auch bei Kündigungen im Rahmen einer Betriebsänderung** mit Interessenausgleich und Sozialplan, weil auch dann wegen § 15 Abs. 5 KSchG Betriebsräte sich immer noch auf den besonderen Kündigungsschutz berufen können. Irgendein passender Arbeitsplatz findet sich fast immer.

**Stefan Bell, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro**