

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. März 2018  
- 7 AZR 590/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:210318.U.7AZR590.16.0

I. Arbeitsgericht Saarbrücken

Urteil vom 13. März 2015  
- 3 Ca 845/14 -

II. Landesarbeitsgericht Saarland

Urteil vom 22. Juni 2016  
- 1 Sa 63/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratsmitglied - Aufhebungsvertrag - Begünstigung

Leitsatz:

Ein Betriebsratsmitglied wird durch einen im Zuge einer kündigungrechtlichen Auseinandersetzung abgeschlossenen Aufhebungsvertrag in der Regel auch dann nicht unzulässigerweise begünstigt iSv. § 78 Satz 2 BetrVG, wenn der Aufhebungsvertrag besonders attraktive finanzielle oder sonstige Konditionen enthält, die einem Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt nicht zugestanden worden wären. 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. Es kommt daher nicht darauf an, ob die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Leistungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind.

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 590/16

1 Sa 63/15  
Landesarbeitsgericht  
Saarland

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. März 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtliche Richterin Gmoser und den ehrenamtlichen Richter Dr. Merten für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 22. Juni 2016 - 1 Sa 63/15 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag am 31. Dezember 2015 geendet hat. 1

Der Kläger war seit dem 18. März 1983 bei der Beklagten beschäftigt. Seit 1990 war er Mitglied des Betriebsrats, seit 2006 war er freigestellter Betriebsratsvorsitzender, zuletzt auch Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats. 2

Am 9. Juli 2013 beantragte die Beklagte beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 103 Abs. 1 BetrVG. Anlass dafür war der - vom Kläger bestrittene - Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe zuvor eine für den Betriebsrat tätige Assistentin belästigt und „gestalkt“. Der Kläger und der Betriebsrat wandten sich in einem ebenfalls am 9. Juli 2013 eingeleiteten Eilverfahren beim Arbeitsgericht gegen ein von der Beklagten gegenüber dem Kläger ausgesprochenes Haus- und Werksverbot. Am 10. Juli 2013 leitete die Beklagte zudem beim Arbeitsgericht ein auf Ausschließung des Klägers aus dem Betriebsrat gerichtetes Verfahren ein. 3

Am 22. Juli 2013 schlossen die Parteien nach vorausgehenden Verhandlungen außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag. Dieser lautet auszugsweise: 4

### **„Vorbemerkung**

...

**Gegen den Mitarbeiter wurden von einer Arbeitskolle-  
gin Vorwürfe erhoben, sie belästigt zu haben.**

**Der Mitarbeiter hat die Vorwürfe bestritten.**

**Weder der Mitarbeiter noch die Firma halten eine Fort-  
setzung des Arbeitsverhältnisses im jeweiligen Eigen-  
interesse für geboten.**

**In Anbetracht und zur Vermeidung einer evtl. langwie-  
rigen gerichtlichen Auseinandersetzung wird der  
nachfolgende Aufhebungsvertrag vereinbart.**

**1.**

Die Parteien sind sich daher darüber einig, dass das zwi-  
schen Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich  
mit Ablauf des 31.12.2015 seine Beendigung finden wird.

Die Firma räumt dem Mitarbeiter das Recht ein, das Ar-  
beitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen  
auch vor Ablauf des 31.12.2015 vorzeitig zu beenden. Ei-  
ne derartige vorzeitige Beendigung entspricht ausdrücklich  
dem Wunsch der Firma.

**2.**

Der Mitarbeiter wird unverzüglich von allen Ämtern gemäß  
der beigefügten Anlage 1 zurücktreten und nicht mehr wei-  
ter ausüben oder neu für diese Ämter erneut kandidieren.

**3.**

Die Firma verpflichtet sich, dem Mitarbeiter bis zum  
31.12.2015 die vertraglich vereinbarte monatliche Vergü-  
tung in Höhe von zur Zeit brutto 4.961,26 € weiter zu zah-  
len.

**4.**

Der Mitarbeiter wird mit sofortiger Wirkung von seiner  
Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Die Freistel-  
lung wird auf die dem Mitarbeiter noch zustehenden und  
entstehenden Urlaubsansprüche angerechnet.

...

**5.**

Die Firma verpflichtet sich, an den Mitarbeiter für den Ver-  
lust seines sozialen Besitzstandes in entsprechender An-  
wendung der §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von  
120.000 € netto zu zahlen und zwar in folgenden Teilbe-  
trägen:

€ 50.000 per 31.8.2013,

€ 70.000 per 31.3.2014.

Schließlich wird die Firma für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens eine Abfindung von 2.500 € brutto gem. §§ 9, 10 KSchG zu zahlen.

...

**8.** Mit dieser Vereinbarung ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen der Firma und dem Mitarbeiter bis zum 31.12.2015 und dessen Beendigung zu diesem oder einem früheren Termin abschließend geregelt. Zugleich sind mit Erfüllung der Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung alle wechselseitigen Ansprüche der Vertragsparteien -gleichgültig ob bekannt oder unbekannt- endgültig erledigt. Ausgenommen sind evtl. Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung.

...“

Am 23. Juli 2013 trat der Kläger vereinbarungsgemäß von seinen Ämtern als Mitglied und Vorsitzender des Betriebsrats sowie als Mitglied und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und als Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats des Unternehmens zurück. Die Beklagte zahlte die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung zu den im Aufhebungsvertrag festgelegten Terminen an den Kläger aus und leistete auch die vereinbarte monatliche Vergütung.

5

Mit der am 21. Juli 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2015 hinaus geltend gemacht. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag vom 22. Juli 2013 geendet. Der Aufhebungsvertrag sei nach § 134 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG nichtig, weil dieser ihn als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstige. Durch den Aufhebungsvertrag seien Ansprüche begründet worden, die ihm ohne Mandat nicht zugekommen wären. Insbesondere die Höhe der Abfindung, die vorgezogenen Auszahlungszeitpunkte für die Abfindung sowie die Dauer der Freistellung und der Vergütungsfortzahlung ergäben

6

in der Gesamtschau eine unzulässige Begünstigung. „Goldene Handschläge“ seien im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen. Unbequeme Betriebsratsmitglieder - wie er - dürften nicht aus dem Arbeitsverhältnis „herausgekauft“ werden.

Der Kläger hat beantragt 7

festzustellen, dass der Aufhebungsvertrag vom 22. Juli 2013 nichtig ist und das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2015 hinaus ungekündigt fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, der Aufhebungsvertrag verstoße nicht gegen das Begünstigungsverbot nach § 78 Satz 2 BetrVG. Die dem Kläger gewährten Bedingungen seien durch die Prozessrisiken und weitere Umstände veranlasst gewesen und daher nicht unangemessen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 10

I. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung als allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO zulässig. 11

1. Die Klage ist als allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 ZPO zu verstehen, mit der der Kläger die Feststellung des Fortbestands des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2015 hinaus bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz begehrt. Zwar ist der Antrag seinem Wortlaut nach auch auf die Feststel- 12

lung gerichtet, dass der Aufhebungsvertrag vom 22. Juli 2013 nichtig ist. Es kann jedoch nicht angenommen werden, dass der Kläger damit - neben dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses - auch die Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags zu einem eigenständigen Gegenstand des Antrags erhoben hat. Dies entspräche nicht der wohlverstandenen Interessenlage des Klägers. Insoweit wäre der Antrag nicht auf Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Daher handelt es sich bei diesem Antragsteil lediglich um ein Begründungselement, dem keine gesonderte Bedeutung zukommt. Der Kläger hat dieses Antragsverständnis in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt.

2. Mit diesem Inhalt ist die Klage zulässig. Sie ist auf die Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und damit eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, weil die Beklagte den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien über den 31. Dezember 2015 hinaus bestreitet. 13

II. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Aufhebungsvertrag vom 22. Juli 2013 getroffenen Vereinbarung mit Ablauf des 31. Dezember 2015 geendet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Aufhebungsvertrag nicht nach § 134 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG nichtig ist. Der Kläger wird durch die in dem Aufhebungsvertrag im Zusammenhang mit der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründeten Ansprüche nicht nach § 78 Satz 2 BetrVG in unzulässiger Weise wegen seiner Betriebsratstätigkeit begünstigt. 14

1. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Regelung dient - ebenso wie das Ehrenamtsprinzip (§ 37 Abs. 1 BetrVG) - der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder (*BAG 18. Mai 2016 - 7 AZR 401/14 - Rn. 21 mwN; 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 10; 12. Februar 1975 - 5 AZR 79/74 - zu III 1 der Gründe*). 15

- a) Eine nach § 78 Satz 2 BetrVG untersagte Begünstigung ist jede Besonderstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht (*vgl. zur Benachteiligung etwa BAG 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 11*). Sie liegt vor bei jeder Zuwendung eines Vorteils, der ausschließlich wegen der Amtstätigkeit erfolgt. Nicht erforderlich ist, dass der Amtsträger zu einem bestimmten Handeln oder Unterlassen veranlasst werden oder im Nachhinein für ein bestimmtes Verhalten belohnt werden soll (*vgl. Kreuz GK-BetrVG 11. Aufl. § 78 Rn. 83*). Vereinbarungen, die gegen das Begünstigungs- oder Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig (*BAG 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 10; 16. Februar 2005 - 7 AZR 95/04 - zu I 1 der Gründe*). 16
- b) 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 vorausgegangenen 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. 17
- aa) 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. Durch eine Einschränkung der Möglichkeit, einen Aufhebungsvertrag zu schließen und die Vertragsbedingungen frei auszuhandeln, würde die Vertragsfreiheit in unzulässiger Weise beschränkt (*vgl. zur Vereinbarung einer Kostentragungspflicht in* 18



*einem arbeitsgerichtlichen Vergleich BAG 20. Januar 2010 - 7 ABR 68/08 - Rn. 12).*

bb) 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 (*zutr. Kreuz GK-BetrVG 11. Aufl. § 78 Rn. 85; HaKo-BetrVG/Lorenz 5. Aufl. § 78 Rn. 23*). 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 gesetzlich in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelte Sonderkündigungsschutz geht der allgemeinen Regelung des § 78 Satz 2 BetrVG als speziellere Regelung vor und verbessert im Hinblick auf seinen Schutzzweck (Unabhängigkeit der Amtsausübung, Kontinuität der Amtsführung, Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen ohne Furcht vor Entlassung) die kündigungsrechtliche Rechtsstellung der Träger besonderer Funktionen gegenüber der Rechtsstellung der übrigen Arbeitnehmer ohne vergleichbaren Sonderkündigungsschutz (*vgl. BAG 7. Oktober 2004 - 2 AZR 81/04 - zu II 4 der Gründe, BAGE 112, 148*). 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 (*zutr. Kreuz GK-BetrVG 11. Aufl. § 78 Rn. 85*). Darin liegt grundsätzlich keine unzulässige Begünstigung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG.

19

cc) Demgemäß kommt es für die Beurteilung, ob ein Betriebsratsmitglied durch eine im Rahmen einer Kündigungsaueinandersetzung verhandelte Aufhebungsvereinbarung unzulässig nach § 78 Satz 2 BetrVG begünstigt wird, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten

20

Leistungen des Arbeitgebers unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind. Vielmehr unterliegen die Bedingungen der Aufhebungsvereinbarung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien, die durch das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG insoweit grundsätzlich nicht eingeschränkt ist. 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.

2. Danach wird der Kläger durch die Vereinbarungen der Parteien im Aufhebungsvertrag vom 22. Juli 2013 nicht iSv. § 78 Satz 2 BetrVG in unzulässiger Weise wegen seiner Betriebsratsstätigkeit begünstigt. Der Kläger hat die Aufhebungsvereinbarung nach vorangegangenen Verhandlungen zur Erledigung einer mit der Beklagten geführten Kündigungsauseinandersetzung getroffen, im Rahmen derer die Beklagte eine außerordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen anstrebte. Er hat sich im Aufhebungsvertrag mit der Beendigung seines langjährigen Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt und damit seinen besonderen Bestandsschutz aufgegeben. Als Kompensation hierfür hat er eine Abfindung erhalten und er wurde für einen längeren Zeitraum unter Fortzahlung der Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Die Konditionen des Aufhebungsvertrags mögen günstiger gewesen sein als diejenigen, die einem Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt zugestanden worden wären. Dies beruht jedoch auf der durch § 15 Abs. 1 KSchG, § 103 BetrVG be-

21

sonders geschützten Rechtsposition des Klägers. Die darin liegende Begünstigung ist nicht nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässig. Im Streitfall war zudem ausgeschlossen, dass der Kläger durch die in der Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Leistungen in seiner weiteren Amtsführung beeinflusst werden konnte, da er sein Betriebsratsmandat vereinbarungsgemäß unmittelbar im Zuge des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung aufgab.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

22

Gräfl

M. Rennpferdt

Waskow

R. Gmoser

Merten