

AUSGABE 4/2025

Newsletter für Betriebsräte

1

Kein Anspruch auf Anpassung eines Aufhebungsvertrages wegen später vereinbartem Freiwilligenprogramm

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11.03.2025, AZ 7 SLa 512/24

Ein Arbeitnehmer, der auf Basis eines Freiwilligenprogramms einen Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung abschließt, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Anpassung seines Aufhebungsvertrages, wenn der Arbeitgeber später ein neues Freiwilligenprogramm mit verbesserten Konditionen ausrollt (Leitsatz des Gerichts).

Die Entscheidung

Der Kläger war über 30 Jahre lang bei einem Autohersteller beschäftigt. Durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages wurde das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 110.587,62 €

beendet. Diesem Aufhebungsvertrag lag ein sog. Freiwilligenprogramm des Arbeitgebers zugrunde. Solche Freiwilligenprogramme nutzen Arbeitgeber regelmäßig, um für ausscheidende Beschäftigte die Modalitäten für den Nachteilsausgleich durch den Verlust des Arbeitsplatzes einheitlich zu regeln.

Das Freiwilligenprogramm in dem zu entscheidenden Verfahren regelte u.a. die Berechnung der Abfindungshöhe und den Grundsatz, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen Aufhebungsvertrag hatten (sog. „doppelte Freiwilligkeit“). In den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Informationen wurde zudem darauf hingewiesen, dass neben dem Eigeninteresse des Beschäftigten auch die Zustimmung durch den Arbeitgeber erforderlich sei. Die Abfindungssumme sei nicht individuell verhandelbar, sondern es gelten die zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung geregelten Konditionen. Nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages erfolge keine spätere

Anpassung der Konditionen. Die Konditionen würden sich im Laufe der Zeit auch nicht verbessern, so der Arbeitgeber in den bereit gestellten Informationen.

Im September 2021 erklärte der Arbeitgeber, das Programm noch bis zum Jahresende zu verlängern. Der Kläger schloss im Dezember 2021 einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber und vereinbarte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2022.

Zu Anfang des Jahres 2023 rollte der Arbeitgeber nach Verhandlungen mit dem Betriebsrat ein finanziell besser ausgestattetes Freiwilligenprogramm aus. Nach diesem hätte der Kläger ein deutlich höheres Abfindungsangebot erhalten als das in seinem Aufhebungsvertrag vereinbarte.

Das Arbeitsgericht Köln wies die von ihm eingereichte Klage ab. Auch die eingelegte Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Köln hatte keinen Erfolg. Der Kläger wandte erfolglos ein, er hätte den Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben, wenn er gewusst hätte, dass es kurze Zeit später ein Freiwilligenprogramm mit deutlich besseren Beendigungsmodalitäten geben würde. Er habe den Aufhebungsvertrag seinerzeit abgeschlossen, da ihm in Hinblick auf den Stellenabbau

eine gewisse Dringlichkeit suggeriert worden war.

Das Landesarbeitsgericht Köln war der Auffassung, es gebe keinen Grund zu einer vom Kläger verlangten Vertragsanpassung nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB. Die vom Kläger als Argument angeführte Aussage des Arbeitgebers, dass sich die Konditionen im Laufe der Zeit nicht verbessern würden, sei erkennbar nur auf das damals laufende Freiwilligenprogramm bezogen gewesen.

Praxistipp

In vielen mitbestimmten Unternehmen vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat Freiwilligenprogramme als Betriebsvereinbarung, um kollektive Nachteilsausgleichsregelungen zu schaffen. Wie jede Betriebsvereinbarung sollte auch ein Freiwilligenprogramm einen Geltungsbereich enthalten, der auch die zeitliche Geltungsdauer regeln sollte. Denn in der Regel folgen im Anschluss an ein abgeschlossenes Freiwilligenprogramm betriebsbedingte Kündigungen zur Erreichung des vom Unternehmen erzielten Personalabbaus. Zur Vermeidung der hier strittigen Situation sollten Betriebs-

räte in den Verhandlungen über das Freiwilligenprogramm mit dem Arbeitgeber auch über etwaige zukünftige Planungen sprechen, insbesondere wie damit umgegangen werden soll, wenn kurz nach

2

Betriebsratsmitglied steht eigene Mailadresse zu

Landesarbeitsgericht Niedersachsen,
Beschluss vom 25. April 2025 – 17 TaBV
63/24

Ein Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitgeber verlangen, ihm eine personalisierte E-Mail-Adresse zur Verfügung zu stellen, die auch den Austausch mit externen E-Mail-Adressen erlaubt, sofern dies zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erforderlich ist.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin betreibt mehrere hundert Supermärkte in ganz Deutschland. Der Antragsteller ist Mitglied eines gewählten Betriebsrats.

Diesem Betriebsrat steht eine E-Mail-Adresse unter der von der Arbeitgeberin be-

Auslaufen des Freiwilligenprogramms weiterer Personalabbau erforderlich wird.

triebenen Domain „n.-online.de“ zur Verfügung. Auf diese E-Mail-Adresse können die Betriebsratsmitglieder zugreifen. Dem Antragsteller stellt die Arbeitgeberin demgegenüber keine personalisierte E-Mail-Adresse zur Nutzung bereit. Anderen Mitarbeitern, z.B. freigestellten Betriebsratsmitgliedern, stellt die Arbeitgeberin personalisierte E-Mail-Adressen zur Verfügung. Zum Teil sind diese derart konfiguriert, dass mit ihnen E-Mails auch an E-Mail-Adressen außerhalb der Domain „n.-online.de“ geschrieben und von solchen Adressen E-Mails empfangen werden können. Andere E-Mail-Adressen lassen lediglich eine Kommunikation mit Adressen derselben Domain zu.

In jeder Filiale der Arbeitgeberin hängt eine Liste der Telefonnummern der freigestellten Betriebsratsmitglieder aus. Mitarbeiter können so Kontakt mit Mitgliedern des Betriebsrats aufnehmen.

Der Antragsteller forderte die Arbeitgeberin vergeblich auf, ihm eine E-Mail-Adresse entsprechend der Antragstellung zur Verfügung zu stellen.

Das LAG bestätigt vorliegend einen solchen Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen.

Dieser Anspruch steht im vorliegenden Fall dem Antragsteller und nicht nur dem Betriebsrat als Gremium zu. Bei der von dem Antragsteller verlangten E-Mail-Adresse handelt es sich um Informations- und Kommunikationstechnik, die für seine Betriebsrats Tätigkeit erforderlich ist im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG.

Der Antragsteller ist aktiv legitimiert. Er kann selbst Ansprüche aus § 40 Abs. 2 BetrVG gegen die Arbeitgeberin geltend machen, ohne dass es eines Beschlusses des Betriebsrats bedarf.

Auch ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann Ansprüche auf § 40 Abs. 2 BetrVG stützen, sofern Sachmittel für seine Tätigkeit in eigener Verantwortung erforderlich sind.

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 25. April 2025 – 17 TaBV 63/24

Praxistipp

Die Entscheidung des LAG bestätigt zu-
treffend, dass nicht in jedem Fall ein Beschluss des Betriebsrats erforderlich ist, um Kosten der erforderlichen Betriebsrats Tätigkeit geltend zu machen. Denn grundsätzlich jedes Betriebsratsmitglied übt sein Amt in eigener Verantwortung aus und es sind Fälle denkbar, in welchen auch innerhalb des Gremiums unterschiedliche Auffassungen zur Erforderlichkeit von Sachmitteln der Gremiumsmitglieder bestehen. Daher hat jedes Betriebsratsmitglied die Erforderlichkeit für eigene Sachmittel zur Betriebsrats Tätigkeit zu prüfen und kann ggf. mit rechtlicher Hilfe eigene Ansprüche durchsetzen.

3

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds - Benachteiligungsverbot

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, in-

dem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz.

Die Entscheidung

Die beklagte Arbeitgeberin erbringt logistische Dienstleistungen. Sie schloss mit dem Kläger Anfang des Jahres 2021 einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, welcher später um ein weiteres Jahr bis zum 14. Februar 2023 verlängert wurde. Im Sommer 2022 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern der Beklagten, die einen am 14. Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 das Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger erhielt dieses Angebot nicht. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Wirksamkeit der Befristung gewandt und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15. Februar 2023 zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Er hat geltend gemacht, die unterbliebene „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses beruhe allein auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe die Beklagte mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, diese hätten aber anders als der Kläger

nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, sie sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Klägers nicht so zufrieden gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Die Betriebsratstätigkeit des Klägers habe bei ihrer Entscheidung keine Rolle gespielt.

Die Vorinstanzen haben die Befristung des Arbeitsvertrags als wirksam angesehen und das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Klägers zurückgeführt. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Senat hat seine Entscheidungen vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11 -) und vom 25. Juni 2014 (- 7 AZR 847/12 -) bestätigt, wonach die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt. Eine solche Annahme ist auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach es in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden darf, hinreichend geschützt. Im vorlie-

genden Fall hat sich das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Abweisung des Schadensersatzanspruchs in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise unter Würdigung des wechselseitigen Vortrags der Parteien

die Überzeugung gebildet, dass die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen dessen Betriebsratstätigkeit verweigert hatte.

Quelle: Pressemitteilung 26/25

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller

Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Robert Krüll · Lena Rohe

Alfredstr. 220 · 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29

kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.