

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Abschluss von Aufhebungsverträgen mit schwerbehinderten Mitarbeitern

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Besondere Bedeutung haben vor allem die Angelegenheiten, die „Entscheidungen“ des Arbeitgebers darstellen; auch dann, wenn sie gegenüber einem einzelnen schwerbehinderten Menschen getroffen werden. Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Entscheidung zu treffen, soll die SBV als gesetzliche Beraterin und Helferin zur Unterstützung auch des einzelnen schwerbehinderten Menschen zuvor angehört und dann tätig werden. Dies gilt zum Beispiel bei jeder personellen Einzelmaßnahme, die schon bei nicht behinderten Menschen dem Betriebsrat gegenüber mitbestimmungspflichtig ist (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz), also bei Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung, aber auch bei Bewerbungen, Reaktivierungen, Übertragung von Leitungsfunktionen, Disziplinarverfahren, ebenso bei Abmahnung, Auslauf einer Befristung oder Entlassungen.

Unterrichtung der SBV vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer darüber verhandelt, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag beendet werden soll, stellt dies zweifellos eine Angelegenheit dar, die von großer Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Beschluss aus dem März 2012 der SBV dazu den Rücken gestärkt und bestätigt, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen eine beteiligungspflichtige „Angelegenheit“ im Sinn

des Schwerbehindertenrechts ist, weshalb der Arbeitgeber verpflichtet ist, die SBV unverzüglich zu unterrichten. Wenn der Arbeitgeber mit einem schwerbehinderten Menschen Vertragsverhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags führt, hat der Arbeitgeber die SBV unverzüglich, das heißt vor Abschluss des Aufhebungsvertrages, also spätestens im Laufe der Vertragsverhandlungen, zu unterrichten.

§ 95 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX:

„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.“

Das BAG meint allerdings in dieser Entscheidung, dass der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht in einem besonderen Ausnahmefall, nämlich dann, wenn ein Aufhebungsvertrag ohne zeitlich nennenswerte Vorverhandlungen, quasi spontan zum Abschluss kommt, auch dann noch genügen würde, wenn er die SBV erst unverzüglich nach dem Abschluss des Aufhebungsvertrags informiere. Dies ist allerdings, darüber muss man sich bewusst werden, ein realitätsferner Ausnahmefall, der in der täglichen Praxis nicht zum Tragen kommen wird.

Aufhebungsverträge als „Entscheidung“

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen ist gleichzeitig eine „Entscheidung“ im Sinn des Gesetzes, weshalb die SBV vor der „Entscheidung“, also vor Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht nur zu unterrichten, sondern auch anzuhören ist. Dies gibt der SBV ein Stimmrecht.

Das BAG hat sich in seiner Entscheidung von 2012 dieser Ansicht jedoch nicht angeschlossen. Es leuchtet aber nicht ein, wie ein Aufhebungsvertrag unter Beteiligung des Arbeitgebers zustande kommen soll, wenn dieser, wie das BAG meint, keine dahingehende „Entscheidung“ über ein Angebot auf Abschluss oder die Annahme eines entsprechenden Angebots trifft. Die vom Arbeitgeber abzugebende Willenserklärung setzt voraus, dass er eine auf die Abgabe dieser Erklärung gerichtete Entscheidung trifft. Dass der Vertragsschluss auch von einer Entscheidung des anderen Teils abhängt, ändert am Entscheidungscharakter für den Arbeitgeber nichts, wie das Arbeitsgericht Stuttgart richtig erkannt hatte. Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass die Entscheidung des BAG von 2012 in diesem Punkt korrekturbedürftig ist und das Gesetz dahingehend auszulegen ist, dass die SBV auch im Falle eines Aufhebungsvertrages vor dessen Abschluss anzuhören ist.

Vorbeugender Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber

Der SBV ist, wenn eine Nachholung der Entscheidung – wie nach einem unterzeichneten Aufhebungsvertrag – nicht mehr möglich ist, bei Verletzung ihrer Beteiligungsrechte, ebenso wie Betriebsräten, gegen den Arbeitgeber ein vorbeugender allgemeiner Unterlassungsanspruch zuzugestehen, um zu verhindern, dass die Beteiligungsrechte der SBV ins Leere laufen. Dementsprechend hat das Arbeitsgericht Stuttgart der SBV diesen Unterlassungsanspruch zugestanden. Das BAG hat darüber nicht entschieden, woraus vorsichtig

die Schlussfolgerung gezogen werden kann, dass das BAG einen vorbeugenden allgemeinen Unterlassungsanspruch der SBV für zulässig ansieht.

Hinweis für die Praxis

Der Arbeitgeber hat vor jedem Abschluss eines Aufhebungsvertrages unverzüglich die SBV zu unterrichten. Im Gegensatz zur Meinung des BAG hat er ferner die Pflicht, vor Abschluss des Aufhebungsvertrages die SBV dazu anzuhören. Die SBV sollte den Mitarbeitern anraten, sich vor Aufhebungsverträgen Bedenkzeit zu erbitten. So kann der Arbeitgeber seine Unterrichtungspflicht gegenüber der SBV nicht umgehen. Zur Sicherung ihrer Beteiligungsrechte steht der SBV ein vorbeugender allgemeiner Unterlassungsanspruch zu.

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.03.2012, Aktenzeichen 7 ABR 67/10, BeckRS 2012, 68070 • Arbeitsgericht Stuttgart v. 29.9.2010 – 22 BV 294/09 (vom BAG aufgehoben) • Vergleiche ausführlich zum Thema Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Heft Februar 2013

Ewald Bartl, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

