

Mitglieder des Betriebsrates im Aufsichtsrat haben besondere Geheimhaltungspflichten



Von Andreas Dittmann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Nach den für bestimmte Unternehmen geltenden Mitbestimmungsgesetzen werden auch Vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Aufsichtsrat gewählt. Häufig handelt es sich dabei um Mitglieder des Betriebsrates. Aus dieser doppelten Mandatswahrnehmung ergeben sich für diese Personen besondere Verpflichtungen, die unter Umständen zu einer Konfliktsituation im Umgang mit den in den jeweiligen Gremien erlangten Informationen führen. Es besteht eine Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat grundsätzlich auch gegenüber dem Betriebsrat, selbst wenn ein Arbeitnehmersvertreter zugleich Mitglied des Betriebsrats ist.

Die unberechtigte Weitergabe von Informationen aus der Aufsichtsratssitzung kann differenzierte Folgen haben, je nachdem welche Pflichten (auch) betroffen sind.

Die jeweiligen Rechtsverhältnisse des Aufsichtsratsmitglieds bestehen inhaltlich voneinander getrennt zur Gesellschaft, nämlich zum einen als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis und zum anderen als Mitglied des Organs „Aufsichtsrat“ in einem körperschaftlichen Verhältnis und letztlich als Betriebsratsmitglied.

Die organschaftliche Rechtsstellung der Mitglieder des Aufsichtsrats richtet sich nach allgemeinen aktienrechtlichen Vorschriften. Die dort geregelten Mandatspflichten werden nicht zugleich Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Deren Verletzungen können durch Ausschluss gem. § 103 Abs. 3 AktG geahndet werden.

Ist das Mitglied des Aufsichtsrates zugleich Mitglied des Betriebsrates, so kann ihm nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich gekündigt werden. Der wichtige Grund, der dem Arbeitgeber i.S. von § 626 I BGB die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, muss sich aus dem Arbeitsverhältnis selbst ergeben. Deshalb ist bei der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen einer Mandatspflichtverletzung stets danach zu unterscheiden, ob eine Verpflichtung aus dem Amts- oder aus dem Arbeitsverhältnis verletzt wurde oder ob beide Bereiche betroffen sind. In jedem Fall ist vorab vom Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung einzuholen und im Verweigerungsfall gerichtlich ersetzen zu lassen. Der Betriebsrat darf seine Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nur mit der Begründung verweigern, die Kündigung sei unwirksam, weil entweder ein wichtiger Grund fehlt oder die Kündigung aus anderen Gründen, etwa wegen Nichteinhaltung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB, nichtig ist.

Wird einem Betriebsratsmitglied lediglich die Verletzung seiner Amtspflicht vorgeworfen, so ist die Kündigung unzulässig und nur ein Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG möglich.

Sofern eine Handlung gleichzeitig Amtspflichten als auch arbeitsvertragliche Pflichten verletzt oder aber die Vertragsverletzung nur deshalb eingetreten ist, weil der Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglied tätig geworden ist, kann ein wichtiger Grund zur Kündigung zwar vorliegen. Mit Rücksicht auf die besondere Konfliktsituation, in der sich das Betriebsratsmitglied befindet, ist die außerordentliche Kündigung aber nur gerechtfertigt, wenn unter Anlegung eines besonders strengen Maßstabs das pflichtwidrige Verhalten auch als schwerer Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu werten ist. Darüber hinaus bedarf es stets einer genauen Prüfung, ob auch nach dem Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsratsamt weitere vergleichbare Pflichtverletzungen drohen und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber auf Grund einer eingetretenen Pflichtverletzung, die mit der Ausübung des Mandats im Zusammenhang steht, nachhaltig gestört ist.

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de