

## Haftungsrisiko für Mitarbeitervertreter/innen bei MAV-Tätigkeit?

Mitarbeitervertretungen haben mitunter Entscheidungen zu treffen oder Maßnahmen mit zu gestalten, die nicht immer bei der zu vertretenden Arbeiterschaft auf ungeteilte Zustimmung stoßen. Das ist verständlich, denn die Mitarbeitervertretung hat neben den unterschiedlichsten Interessen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Individualinteressen) auch die Interessen der gesamten Arbeiterschaft (Kollektivinteressen) im Rahmen der geltenden Regelungen und Gesetze zu vertreten und mitzubestimmen. Das ist für sich betrachtet schon kein leichtes Unterfangen und lässt sich an einer fast unbegrenzten Zahl von Beispielen darstellen. Welche MAV kennt sie nicht, die leidvolle Auseinandersetzung um Wünsche und Sonderwünsche bei der Arbeitszeitgestaltung, bei der Urlaubsplanung, bei Fortbildungsanträgen und bei Vergütungsstreitigkeiten. In diesem Zusammenhang hat wohl auch schon die eine oder andere Mitarbeiterin, die sich und ihre Einzelinteressen nicht ausreichend von der MAV vertreten gefühlt hat, ihrem Unmut mit der Drohung „Luft verschafft“ sie würde die MAV „mit Hilfe eines Rechtsanwalts verklagen“, weil diese „mitgeholfen hätte“ sie in ihren „Rechten zu schädigen“.

Manche MAV wurde durch eine solche oder ähnliche wütende Ankündigung schon aufgeschreckt und wandte sich mit der Frage an die AGMAV-Geschäftsstelle, ob eine MAV für ihre Tätigkeit bzw. wegen ihrer Beschlussfassung überhaupt „rechtlich belangt“ werden kann und ob womöglich einzelne Mitarbeitervertreter/-innen zu einem Schadensersatz verurteilt werden könnten.

Die hier auftauchende Befürchtung, in eine Haftung für MAV-Tätigkeit zu geraten kann nicht pauschal von der Hand gewiesen werden.

Die Haftung der Mitarbeitervertreter für Falschauskünfte

Ein Blick in die Rechtsprechung im Bereich des ähnlich gelagerten Betriebsverfassungsgesetzes und der dort genannten Betriebsräte als Berater und Interessenvertreter der Arbeiterschaft genügt, um dies zu untermauern. So wurde beispielsweise im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Arbeitsgericht Hassfurt, rechtskräftiges Urteil vom 26.1.2006) deutlich,

„dass auch ein Betriebsratsmitglied für eine Falschauskunft haften kann, wenn es sich um eine Auskunftserteilung im Rahmen seiner Tätigkeit handelt, wobei hierfür jedoch ein Verschulden oder eine sittenwidrige Schädigungsabsicht vorliegen muss<sup>1</sup>.“

Bisher konnte von Seiten der AGMAV-Geschäftsstelle in den angefragten Einzelfällen jedoch ausnahmslos dahingehend beraten werden, dass eine Haftung eines MAV-Mitglieds wohl auszuschließen war, weil in den geschilderten Beratungsfällen hinsichtlich der vermeintlich eingetretenen Nachteile für betroffene Mitarbeiter, den einzelnen MAV-Mitgliedern kein schuldhaftes (also weder vorsätzliches noch fahrlässiges) Verhalten angelastet werden konnte.

Allerdings erreichen uns neben den o. g. Beratungsanfragen zu MAV-Auskünften auch Anfragen zu Dienstvereinbarungen aus ganz unterschiedlichen Regelungsbereichen (z.B. Kürzung der Zuwendung, Streichung Urlaubsgeld, Einführung der 40 Stunden-Woche usw.), die sich nach juristischer Überprüfung als rechtswidrig herausstellen. In diesen Fällen kann die Möglichkeit einer Haftung der MAV nicht ausgeschlossen werden, falls sich einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dazu veranlasst sahen, nicht nur den Dienstgeber (z.B. auf Zahlung der vollen Zuwendung) sondern gleichzeitig die MAV bzw. die oder den Unterzeichnende/n der Dienstvereinbarung auf Schadensersatz zu verklagen. Auf den ersten Blick erscheint dies eher befremdlich, denn der MAV fehlt als Kollektivorgan die Vermögensfähigkeit<sup>2</sup> und man kann daher gesichert davon ausgehen, dass die MAV als Gremium nicht Schuldner von Schadensersatzansprüchen sein kann.

Daneben kann eine Haftung einzelner MAV-Mitglieder je nach Fallgestaltung nicht so eindeutig verneint werden.

Warum hinsichtlich einer möglichen Haftung von einzelnen MAV-Mitgliedern keine „Entwarnung“ gegeben werden kann, soll anhand der nachfolgenden Darstellung am Beispiel des Abschlusses einer rechtswidrigen Dienstvereinbarung verdeutlicht werden:

#### Die Haftung der Mitarbeitervertreter bei Abschluss einer rechtswidrigen Dienstvereinbarung

In Zeiten angeblich zunehmenden Wettbewerbs- und Finanzierungsdrucks wird nicht selten von Seiten der Dienststellenleitungen zum vermeintlichen „Wohle“ der Mitarbeiterschaft versucht, mit Mitarbeitervertretungen einen Schulterschluss dahingehend zu erreichen, dass diese Dienstvereinbarungen mit dem Ziel einer für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Gehaltsabsenkung unterzeichnen.

Geradezu klassisch sind die Fälle, in denen der Abschluss einer gehaltsabsenkenden Dienstvereinbarung verhandelt wird, obwohl allen Beteiligten bewusst ist, dass eigentlich eine solche Regelung durch Beschluss der im Rahmen des Dritten Weges zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – erfolgen müsste.

„Uneigentlich“ dauert es der Dienststellenleitung jedoch entweder zu lange, die entsprechenden Verfahrenswege zu beschreiten oder es wird der MAV gegenüber mehr oder weniger offen geäußert, dass man die wirtschaftlichen Situation der Einrichtung nicht offen darlegen möchte. Sicher sei nur, dass „die Hütte brennt“ und wenn die MAV nicht für die Entlassung von mehreren Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern verantwortlich sein will, dann kann sie dies nur durch den Abschluss einer gehaltsabsenkenden Dienstvereinbarung verhindern. Jedenfalls dürfe die MAV gesichert davon ausgehen, dass man die betroffene Mitarbeiterschaft entsprechend informieren würde, so dass sich die MAV-Mitglieder schon mal Gedanken machen können, wie sie sich vor den von Entlassung bedrohten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „rechtfertigen“ möchten.

Keine Frage: Dies ist eine äußerst bedrohliche und konflikträchtige Situation und nicht jede MAV ist in der Lage, diesem nervenaufreibenden Druck Stand zu halten obwohl oder gerade weil jedem Beteiligten klar ist, dass eine gehaltsabsenkende Dienstvereinbarung rechtswidrig ist.

Auch ein zaghafter Hinweis seitens der MAV, dass doch bei Abschluss einer rechtswidrigen Dienstvereinbarung jede/r von Gehaltskürzung Betroffene beim Arbeitsgericht mit einiger Aussicht auf Erfolg die volle Gehaltszahlung verlangen könne, führt in der Sache nicht wirklich weiter, da die Dienststellenleitung diesen Klagen gelassen entgegensieht und „den paar Einzelnen“ dann eben das volle Gehalt zahlt.

Wenn dann noch Teile der Mitarbeiterschaft die MAV-Mitglieder aus (durchaus verständlicher) Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes bedrängen, diese für sie Existenz bedrohende Gefahr durch die Unterzeichnung einer (wenn auch rechtswidrigen) Dienstvereinbarung abzuwenden, dann ist man vor lauter Verständnis für die schwierige Situation schon fast soweit die Unterzeichnung der rechtswidrigen Dienstvereinbarung geradezu als Erlösung im Sinne einer Art kollektivrechtlicher Notwehr zu betrachten.

Doch Vorsicht! Diese Art von Verständnis wird nicht unbedingt von jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter geteilt! Nicht jede/r ist (ebenfalls durchaus verständlich) dazu in der Lage oder bereit mal so eben auf Teile seines Gehalts zu verzichten und sollte die- oder derjenige sich gegen eine rechtswidrig abgeschlossene Dienstvereinbarung und die damit verbundene Gehaltskürzung zur Wehr setzen, so besteht durchaus die Möglichkeit, dass einzelne MAV-Mitglieder in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren ebenfalls auf Schadensersatz verklagt werden, wenn sie (wie in diesem Fall) in vollem Bewusstsein der Rechtswidrigkeit und damit vorsätzlich die Unterzeichnung einer Dienstvereinbarung beschließen. Der vermeintlich gute Wille hier eine unangenehme Situation entschärfen bzw. Kündigungen verhindern zu wollen ändert nichts an der Tatsache, dass bewusst und gewollt die Rechtswidrigkeit der

Dienstvereinbarung in Kauf genommen wurde, die ungeachtet ihrer Rechtswidrigkeit faktisch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirksam ist.

Nur zur juristischen Klarstellung an dieser Stelle:

### § 36 MVG-Württemberg

#### Dienstvereinbarungen

...

*Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken, noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.*

Der Inhalt der MVG-Vorschrift ist klar und deutlich:

Es gibt keine Regelung in der AVR-Württemberg, die eine Dienstvereinbarung zur Gehaltsabsenkung ausdrücklich zulässt (Achtung! Kurzarbeit ist keine bloße Gehaltsabsenkung, da parallel auch die Arbeitszeit herabgesetzt wird). Absenkungen von Gehältern und auch sonstige Verschlechterungen der AVR-Württemberg dürfen daher nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein.

Wird entgegen der zitierten Vorgaben der Regelung des § 36 MVG-Württemberg eine rechtswidrige Dienstvereinbarung abgeschlossen, so ist diese nicht etwa aufgrund ihrer Rechtswidrigkeit per se unwirksam. Das spüren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz unmittelbar, wenn das geminderte Gehalt überwiesen wird.

Spätestens dann kann sich die Frage stellen, gegen wen und in welchem Umfang der oder die Betroffene Zahlungs- bzw. Schadensersatzansprüche geltend machen kann. Dies ist auch der Zeitpunkt an dem die MAV-Mitglieder „ins Visier“ genommen werden könnten. Denn für die betroffenen und empörten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter hat der Dienstgeber nicht nur rechtswidrig einen Teil des Gehalts einbehalten, sondern die MAV hat in ihren Augen vorsätzlich „mitgemacht“ bei der Schaffung der rechtswidrigen Dienstvereinbarung, gegen die nun gerichtlich vorgegangen werden muss, weil eine rechtswidrige Norm nun einmal keine „Nicht-Norm“ ist, sondern ihre Unwirksamkeit gerichtlich festgestellt werden muss<sup>3</sup>. Und das kostet Geld (z.B. Anwaltskosten). Und wer haftet für diese Kosten?

Die Problematik einer Haftung wegen einer rechtswidrigen Normsetzung durch eine betriebliche Interessenvertretung (und eine Dienstvereinbarung nach § 36 MVG-Württemberg hat kollektiv-normsetzende Wirkung!) wird zwar in der Literatur und den Kommentierungen für den Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts nicht diskutiert.

Doch in Anbetracht der Tatsache, dass in den Kommentierungen zum MVG bei sehr vielen Regelungen auf die Rechtsprechung und Literatur zu Fällen aus dem Betriebsverfassungsgesetz zurückgegriffen wird (hier sei z.B. nur an die Rechtsprechung der MVG-Schlichtungsstelle zur Freistellung für MAV-Schulungen erinnert, deren Begründung ausschließlich auf der einschlägigen Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz basierte), erscheint es ratsam, sich mit den Veröffentlichungen zur Haftung von Betriebsräten zu befassen. Die Parallelen zum Mitarbeitervertretungsrecht sind ganz offensichtlich und es ist sehr wahrscheinlich, dass sich die Arbeitsgerichte im Zusammenhang mit einer eventuellen Haftungsfrage von MAV-Mitgliedern zumindest auch mit den Veröffentlichungen zur Haftung von Betriebsratsmitgliedern beschäftigen werden.

Unter Beachtung der Veröffentlichungen zur Haftungsproblematik von Betriebsräten (ganz grundlegend hierzu die Veröffentlichung von Prof. Dr. Detlev W. Belling: Die Haftung des

Betriebsrats und seiner Mitglieder für Pflichtverletzungen) soll hier entsprechend für Mitarbeitervertretungen und ihre Mitglieder darauf hingewiesen werden, dass sowohl im Betriebsverfassungsgesetz (§ 75) als auch im Mitarbeitervertretungsgesetz (§ 33) festgelegt wurde, dass die Tätigkeit sowohl des Betriebsrats als auch der Mitarbeitervertretung, unter Beachtung der Grundsätze von „Recht und Billigkeit“ zu erfolgen hat. Beide Vorschriften enthalten einen gesetzlichen Schutzauftrag, der alle Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte prägt. Dieser Schutzauftrag gilt nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber, sondern schließt die Pflicht ein, dass die Mitarbeitervertretung selbst bei ihren eigenen Maßnahmen und Entscheidungen „Recht und Billigkeit“ beachtet<sup>4</sup>. Fasst die Mitarbeitervertretung demnach einen Beschluss, der zu einer rechtswidrigen Handlung führt (Beschluss und Unterzeichnung einer rechtswidrigen Dienstvereinbarung) so handelt es sich dabei nicht nur um eine interne Pflichtverletzung, sondern auch um eine Pflichtverletzung gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Grundsätze der Beachtung von „Recht und Billigkeit“ nach denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandelt werden müssen, sind nach ganz überwiegender Ansicht auch maßgebend für die Normsetzung durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen<sup>5</sup>. Darauf haben die MAV-Mitglieder im Rahmen ihrer ehrenamtlich ausgestalteten Amtspflichten (§ 19 Abs. 1, § 33 Abs. 1 MVG-Wttmbg.) zwingend zu achten. Durch die Verpflichtung der Mitarbeitervertretung, ihr Amt nach „Recht und Billigkeit“ auszuüben, sollte (genau wie im Betriebsverfassungsgesetz) der Aspekt der Einzelfallgerechtigkeit betont werden, weil sowohl der Betriebsrat als auch die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Tätigkeit auch die Rechte und Interessen einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer wahrzunehmen haben<sup>6</sup>. Aus dieser Bindung der Amtspflicht an „Recht und Billigkeit“ ergibt sich die Verpflichtung für jedes einzelne MAV-Mitglied, sein Amt nicht zu missbrauchen. Mit anderen Worten: Die MAV-Mitglieder sind zu rechtmäßigem Verhalten verpflichtet.

Diese Verpflichtung beinhaltet auch die Amtspflicht zu zuständigkeitsgemäßem Handeln<sup>7</sup>. Die betriebliche Interessenvertretung darf daher nicht rechtsgestaltend durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung in die Rechte und Interessen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingreifen, wenn diese MAV-Tätigkeit sich außerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs befindet. Dieser Zuständigkeitsbereich ist in den §§ 36 und 36 a MVG festgelegt. Jede Verschlechterung der dort für zulässig erklärten Arbeitsvertragsregelungen aufgrund einer Dienstvereinbarung liegt außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der MAV. Für abweichende (z. B. verschlechternde) Regelungen ist ausschließlich die Arbeitsrechtliche Kommission zuständig. Damit liegt eine Pflichtverletzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Mitglieder gegenüber jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. gegenüber jedem einzelnen Mitarbeiter vor.

Eine Haftung für die Folgen einer Amtspflichtverletzung kann jedoch nur dann eintreten, wenn die Amtspflicht den Schutz der geschädigten Mitarbeiterin bzw. des geschädigten Mitarbeiters zumindest auch bezweckt<sup>8</sup>.

Im vorliegenden Fall muss demnach § 36 MVG-Württemberg zumindest auch bezwecken, dass sich die Amtspflicht der MAV (hier: rechtmäßige Dienstvereinbarungen nach § 36 MVG-Württemberg abzuschließen) auch auf die einzelnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bezieht.

Und genau das ist der Fall!

§ 36 MVG-Württemberg schränkt unter anderem hinsichtlich der auf Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission beruhenden Arbeitsentgelte eine Befugnis der MAV und ihrer Mitglieder zur Beschlussfassung und Abschluss einschränkender (sprich Gehalt absenkender) Dienstvereinbarungen aus, um zumindest auch sicherzustellen, dass einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sich auf die Wirksamkeit der bestehenden Arbeitsvertragsgrundlagen als Mindestbedingungen verlassen können, ohne befürchten zu müssen, dass daneben noch auf betrieblicher Ebene (außerhalb den Vorgaben der §§ 36

und 36 a MVG-Wttmbg.) einschränkende Regelungen (sprich: Gehaltsabsenkungen) ausgehandelt werden.

Aus diesem Grund besteht gem. § 36 a MVG-Württemberg auch die Amtspflicht jeder Mitarbeitervertretung, über die dort genannten zulässigen Vertragsgrundlagen eine Dienstvereinbarung abzuschließen, die bezweckt, dass diese als Mindestinhalte sozusagen als „höherrangiges Recht“ in die Einzelverträge jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters eingehen. Dies hat ganz praktisch zur Folge, dass sich Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter selbst dann auf dieses „höherrangige Recht“ (z.B. die volle Auszahlung der Zuwendung) mit Erfolg berufen können, wenn sie bzw. er (z.B. aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, die sich später als übereilt herausstellt) einer nur teilweisen Auszahlung der Zuwendung einzelvertraglich zugestimmt hat (unter Juristen bezeichnet man dies als das arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip).

Schließt eine Mitarbeitervertretung also vorsätzlich (wenn auch in wohlmeinender Absicht) eine einschränkende Dienstvereinbarung (Absenkung der Zuwendung) ohne Rücksicht z.B. auf eine bestehende Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG-Württemberg ab, so verstößt sie gegen das oben dargestellte Prinzip von „Recht und Billigkeit“ das, wie bereits ausgeführt, gerade auch den Schutz jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters bezweckt.

(Nur der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass ein Verstoß gegen Recht und Billigkeit auch dann vorliegen würde, wenn die MAV zuvor keine Dienstvereinbarung gem. § 36 a MVG-Württemberg bzw. § 43 MVG-Württemberg alte Fassung abgeschlossen hätte und durch die mit Dienstvereinbarung bezweckte Gehaltsabsenkung ein Eingriff in die Einzelarbeitsverträge beabsichtigt sein würde).

Ist der Rechtsbeistand einer empörten Mitarbeiterin bzw. eines empörten Mitarbeiters erst einmal an dem Punkt angelangt, an dem nach seiner Auffassung rechtswidrig ein vorsätzlicher (und damit schuldhafter) Eingriff in Schutzrechte seiner Mandantin bzw. seines Mandaten mit Beteiligung der MAV erfolgte und sind hierdurch finanzielle Nachteile eingetreten, so kann nicht ausgeschlossen werden, dass neben dem Arbeitgeber als ursprünglichem Schuldner der vollen Gehaltszahlung auch die einzelnen MAV-Mitglieder mit Erfolg auf Schadensersatz (z.B. auch hinsichtlich der notwendig gewordenen Anwaltskosten zur Rechtsdurchsetzung) verklagt werden können.

Lediglich für die Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan gilt das gleiche wie für den Betriebsrat: Beide sind nicht Träger von Vermögen, so dass eine solche Schadensersatzklage unter gar keinen Umständen Erfolg haben kann.

Für einzelne Mitglieder einer MAV kann eine solche Schadensersatzpflicht jedoch nicht ausgeschlossen werden, denn es gibt bereits in Rechtsprechung und Literatur im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes Aussagen, welche die Haftung einzelner Betriebsratsmitglieder zum Gegenstand hat. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichte diese Aussagen bei der Beurteilung der Handlungen von MAV-Mitgliedern zur Beurteilung der Sach- und Rechtslage mit heranziehen würden.

So hat sich laut Kommentarliteratur<sup>9</sup> das Bundesarbeitsgericht zur Haftungsfrage einzelner Betriebsratsmitglieder wie folgt geäußert:

*„Beruht der Abschluss des Rechtsgeschäfts im Namen des Betriebsrats auf einem Beschluss des Betriebsrats und bewegt sich das Rechtsgeschäft innerhalb des gesetzlichen Wirkungsbereichs des Betriebsrats, so haften die Betriebsratsmitglieder, die dem Beschluss zugestimmt haben als Gesamtschuldner“.*

Bezogen auf den hier problematisierten Fall des Abschlusses einer rechtswidrigen Dienstvereinbarung muss beachtet werden, dass es sich bei einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung um einen Vertrag und damit in der Sprache der

Juristen um ein so genanntes „zweiseitiges Rechtsgeschäft“ handelt, welches sich auch im Wirkungsbereich des Betriebsrats bzw. der Mitarbeitervertretung bewegt.

Auch in der weiteren Kommentarliteratur<sup>10</sup> wird ganz überwiegend und fast schon selbstverständlich davon ausgegangen, dass Betriebsratsmitglieder zur Haftung herangezogen werden können, wenn ein Schaden dadurch entsteht, dass das Betriebsratsmitglied zu einem rechtswidrigen Beschluss beigetragen hat, wobei noch umstritten ist, ob diese Haftung bei jeder Art des Verschuldens (Vorsatz, Fahrlässigkeit) oder nur bei Vorsatz bzw. grober Fahrlässigkeit eintreten soll.

An dieser Stelle drängt sich zwangsläufig die Frage auf, ob überhaupt festgestellt werden kann, welches Mitglied der Mitarbeitervertretung an dem Beschluss beteiligt war, falls nicht dargelegt werden kann, dass alle Gremiumsmitglieder bei der Beschlussfassung anwesend waren und der rechtswidrigen Maßnahme zugestimmt haben. Außer den MAV-Mitgliedern hat niemand Zugriff auf die Sitzungsprotokolle und sollte es bei einer entsprechenden Abstimmung sogar Gegenstimmen gegeben haben, so könnte keines der Gremiumsmitglieder mit Sicherheit als an der rechtswidrigen Beschlussfassung beteiligt bezeichnet werden.

In der Fachliteratur werden verschiedene Lösungsmodelle im Umgang mit dieser Problematik bereits ausführlich diskutiert.

Grundsätzlich liegt nämlich in dem hier vorgestellten Fall die Beweislast dafür, welches MAV-Mitglied für den Abschluss der rechtswidrigen Dienstvereinbarung (mit)verantwortlich war bei der bzw. dem klagenden Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Die durch eine solche Dienstvereinbarung Geschädigten dürften jedoch aus den bereits genannten Gründen kaum in der Lage sein das Abstimmungsverhalten jedes einzelnen MAV-Mitglieds darzulegen und zu beweisen.

Die Rechtsprechung<sup>11</sup> und Teile des Schrifttums befürworten eine Anwendung der zivilrechtlichen Regelungen zur unerlaubten Handlung (§ 830 BGB) wegen gemeinsam verübter unerlaubter Handlung von Betriebsratsmitgliedern.

Jedes einzelne an der Abstimmung beteiligte Betriebsratsmitglied (bzw. MAV-Mitglied) soll nach dieser Auffassung haften, wenn es nicht nachzuweisen vermag, dass es gegen den Beschluss gestimmt hat.

Diese Auffassung ist jedoch auf starke Kritik gestoßen und wird auch in der Kommentarliteratur ganz überwiegend abgelehnt. Ob sich die künftige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte dieser Kritik anschließen wird, bleibt abzuwarten.

Jedenfalls wurde in der Fachliteratur ein vom Gesellschaftsrecht vorgezeichneter Lösungsweg erarbeitet<sup>12</sup>, der zwar eine Beweislastumkehr aus dem Recht der unerlaubten Handlung ablehnt, dafür aber auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Umkehrung der Beweislastverteilung im Zusammenhang mit Pflichtverstößen von Kollegialorganen hinweist.

Wichtig ist, dass auch die Alternativlösung im Ergebnis davon ausgeht, dass bei bestehen eines rechtswidrigen Beschlusses, sich jedes einzelne Gremiumsmitglied von dem Vorwurf der Pflichtwidrigkeit entlasten muss, wobei es nicht genügt, dass es sich lediglich der Stimme enthält oder gegen den Beschluss gestimmt hat. Vielmehr wird nach dieser Auffassung eine ausdrückliche Ablehnung des Beschlusses unter Hinweis auf die entgegenstehenden Bedenken verlangt.

Die zuletzt dargestellte Rechtsauffassung könnte durchaus von der Rechtsprechung aufgegriffen werden, vor allem wenn man bedenkt, dass viele Beweislast(umkehr)regelungen sich erst auf dem Wege der richterlichen Rechtsfortbildung entwickelt haben (worauf diese Auffassung in der Fachliteratur auch zu Recht hinweist).

Fazit:

Letztendlich muss dahingestellt bleiben, welchen Lösungsweg die Rechtsprechung einschlagen oder ob sie eine davon unabhängige Lösung entwickeln wird.

Die Juristinnen der AGMAV-Geschäftsstelle gehen jedenfalls davon aus, dass eine Haftung einzelner MAV-Mitglieder für vorsätzlich bzw. grob fahrlässig abgeschlossene rechtswidrige Dienstvereinbarungen dann eintreten kann, wenn diese zu einer finanziellen Einbuße (und damit Schädigung) von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern führt.

Die in der AGMAV-Geschäftsstelle im Rahmen der Beratungstätigkeit schon verschiedentlich aufgetauchte Meinung, dass MAV-Mitglieder als „Ehrenamtliche“ niemals mit Erfolg Schadensersatzforderungen für „ungünstige“ Dienstvereinbarungen ausgesetzt sein könnten ist jedenfalls dann nicht zutreffend, wenn diese Dienstvereinbarung rechtswidrig ist und sie vorsätzlich bzw. grob fahrlässig abgeschlossen wurde.

Aus aktuellem Anlass wird noch auf folgendes hingewiesen:

Die seit 1.4.2007 neu in den § 36 a MVG-Württemberg aufgenommene Regelung, dass mittels Abschluss einer Dienstvereinbarung auch die dort aufgeführten anderen arbeitsrechtlichen Regelungen (neben denen, welche die Arbeitsrechtliche Kommission der Landeskirche und Diakonie Württemberg zulässt) als Vertragsgrundlagen festgelegt werden können, hat in der praktischen Umsetzung zu einiger Verwirrung geführt.

So scheint es mancherorts Unklarheiten über die genaue Ausgestaltung einer solchen Dienstvereinbarung zu geben. Statt lediglich die zulässige Vertragsgrundlage zu regeln, sind uns in der Beratungsarbeit auch so genannte „Überleitungsregelungen“ oder sonstige Zusatzvereinbarungen im Sinne von Abweichungen von den festzulegenden Vertragsgrundlagen begegnet, die zum Teil eindeutig ungünstig in bestehende einzelvertragliche Regelungen eingreifen.

Gerade im Hinblick auf die oben dargestellte Haftungsproblematik soll an dieser Stelle davor gewarnt werden eine Dienstvereinbarung mit „neuen“ Vertragsinhalten zu unterzeichnen ohne vorher eine rechtliche Beratung bei der AGMAV oder einer Rechtsanwältin bzw. bei einem Rechtsanwalt (Kostenübernahme zuvor mit Dienstgeber klären) einzuholen.

*Doris Wörner*  
(AGMAV-Referentin)

<sup>1</sup>Aus den Leitsätzen von Rainer Rehwald, Abt. Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall zu seinen Anmerkungen zu dem genannten Urteil.

<sup>2</sup>Dr. Klaus Neef: Wer schützt vor dem Betriebsrat? II Nr. 7

<sup>3, 4, 5, 6, 7, 8</sup>Dr. Detlev W. Belling: Die Haftung des Betriebsrats und seiner Mitglieder für Pflichtverletzungen – Tübingen, Mohr 1990

<sup>9</sup>Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (GK) bearb. von Fritz Fabricius, Alfons Kraft, Wolfgang Thiele, Günther Wiese, Peter Keutz, Bd.1, 8.Aufl., Neuwied, Darmstadt, Luchterhand – unter Hinweis auf Urteil des BAG vom 24.4.1986

<sup>10</sup>Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz von Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Thomas Klebe, 10. Aufl., Bund-Verlag und  
Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz von Reinhard Richardi, Gregor Thüsing, Georg Annuß, 9.Aufl., C.H. Beck, München 2004

<sup>11</sup>Landesarbeitsgericht Stuttgart in: Blätter für Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht 1949,80 o

<sup>12</sup>Dr. Detlev W. Belling a.a. O