

§ 14 Abs. 2 TzBfG, Art. 27, 30 EGC, Art. 7 Richtlinie 2002/14/EG

Entfristungsanspruch des befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds

1. Die sachgrundlose Befristung eines Betriebsratsmitglieds ist unwirksam.
2. Der von den Art. 27, 30 EGC (Europäische grundrechte Charta) i.V.m. Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG (Konsultationsrichtlinie) geforderte Schutz von Betriebsratsmitgliedern ist im befristeten Arbeitsverhältnis nicht gewährleistet.
3. Der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 TzBfG muss sich am Zweck der Richtlinie 2002/14/EG orientieren. Die Norm ist europarechtskonform auf sachgrundlos befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder nicht anzuwenden.

(Leitsätze der Bearbeiter)

Arbeitsgericht München, Urteil vom 8.10.2010 – 24 Ca 861/10 (rechtskräftig)

Sachverhalt

Streitgegenstand

Der Arbeitgeber betreibt zahlreiche Lebensmitteleinzelhandelsfilialen in Südbayern. Der klagende Arbeitnehmer wurde als Abteilungsleiter zunächst zweimal befristet für sechs Monate, dann für ein Jahr beschäftigt. Es handelte sich ausschließlich um so genannte sachgrundlose, also willkürliche Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Zwei Monate vor Ablauf der letzten Befristung wurde der Arbeitnehmer zum Betriebsratsmitglied gewählt. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis trotzdem mit Ablauf der Befristung endete. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer und erhob Entfristungsklage zum Arbeitsgericht München.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsratsmitglieds statt. Es stützte seine Entscheidung auf zwei Begründungslinien. Hier soll das für die zur Auslegung und Anwendung des europäischen Rechts Entscheidende dargestellt werden.

Entscheidungsgründe

Richtlinie regelt europäischen Interessenausgleich

Das Gericht griff wesentliche Argumente des Betriebsratsmitglieds auf. In der Richtlinie 2002/14/EG sind verschiedene Beratungsansprüche der Arbeitnehmervertretungen nach dem jeweiligen nationalen Recht geregelt. Insbesondere ist dort ein »europäischer Interessenausgleich«, eine den § 111 ff. BetrVG in Hinblick auf den Interessenausgleich vergleichbare Regelung enthalten. Die Richtlinie verlangt dann in Art. 7, dass die Arbeitnehmervertreter, die nach dem nationalen Recht für die Aufgaben nach der Richtlinie, also z.B. dem Interessenausgleich zuständig sind, »bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen«. Zusätzlich bestimmt Art. 27 EGC, dass Beschäftigte ein Recht auf Anhörung haben und Art. 30 EGC, dass jedem Beschäftigten ein Mindestbestandsschutz zusteht. Diese Bestimmungen der EGC sind zur Auslegung und Anwendung des europäischen Rechts heranzuziehen, Art. 51 EGC. Das Recht nach Art. 27 EGC auf Anhörung für die Beschäftigten oder »Vertreter« – in Deutschland sind das unter anderem die Betriebsräte – ist nur gewährleistet, wenn Beschäftigte auch zum Arbeitgeber gegensätzliche Auffassungen artikulieren können, ohne ungerechtfertigte Sanktionen befürchten zu müssen. Daher ist es notwendig, dass der von Art. 27 EGC erfasste Personenkreis einen Bestandsschutz genießt, der seine Aufgabenwahrnehmung gewährleistet.

Erfasster Personenkreis muss Bestandsschutz haben

Befristet Beschäftigte können diese Aufgabe nach deutschem Recht haben, ohne, dass der Bestandsschutz geregelt wäre. Das Recht nach Art. 30 EGC auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung wirft die Frage auf, ob die willkürliche Befristung überhaupt in der nationalen Ausgestaltung mit dem europäischen Recht vereinbar ist. Zwar gibt es für Betriebsratsmitglieder im deutschen Recht grundsätzlich den Schutz durch §§ 78, 103 BetrVG und § 15 KSchG, dieser greift aber nicht im befristeten Arbeitsverhältnis. Die §§ 103 BetrVG und 15 KSchG erfassen nur Kündigungserklärungen. Diese werden gegenüber befristet Beschäftigten nicht ausgesprochen. Dieser Schutz läuft für sie leer. Das Benachteiligungsverbot soll nach verbreiteter Literatur und Rechtsprechung ebenfalls nicht eingreifen. Denn die Beendigung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses betreffe alle Beschäftigten gleichermaßen, es sei also keine spezifische Benachteiligung »wegen der Betriebsratsstätigkeit«, sondern eine für alle Betroffenen gleich schlechte Behandlung. § 78 BetrVG hilft spätestens dort nicht mehr, wo alle Beschäftigten nach zwei Jahren ausgewechselt werden. Spätestens dann ist ein positiver Schutz geboten. Diesen verlangen die vorbezeichneten Normen. Es besteht eine Schutzlücke zum Nachteil des befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds, dass auch die Umsetzung der Konsultationsrichtlinie weitgehend verhindert. Nimmt ein Betriebsratsmitglied ernsthaft seine Aufgaben nach dem BetrVG wahr, wird es keinen Anschlussvertrag erhalten. Gerade bei der sachgrundlosen Befristung befristet der Arbeitgeber nicht, weil er einen vorübergehenden Bedarf habe, sondern weil er sich die Person entweder länger anschauen möchte oder einfach, weil er zur Befristung berechtigt ist und keine Rechtspflichten eingehen möchte. Ein Anschlussvertrag hängt einzig und allein vom Willen und Wollen (und der Tageslaune) des Arbeitgebers ab. Die Schutzlücke ist im deutschen Recht dahingehend zu schließen, dass § 14 Abs. 2 TzBfG auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder, also die Arbeitnehmervertreter, die nach der nationalen Rechtsordnung für die Wahrnehmung der Aufgaben nach der Konsultationsrichtlinie zuständig sind, nicht angewendet werden darf. Da der deutsche Gesetzgeber trotz Ablaufs der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2002/14/EG am 23.3.2005 nicht tätig wurde, sind die Gerichte verpflichtet, das innerstaatliche Recht richtlinienkonform auszulegen. Ausgehend vom unbefristeten Arbeitsverhältnis als Normalfall ist die sachgrundlose, also willkürliche Befristung die Ausnahme von der Ausnahme. Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung wegen der Gefahr einer Umgehung des Kündigungsschutzes als einzige Ausnahme von der Regel nur die Befristung aus Sachgründen für gerechtfertigt gehalten. Da der sachliche Grund nach § 17 TzBfG gerichtlich überprüft werden kann, ist eine Kontrolle gegeben. Die sachgrundlose Befristung wurde aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen mit dem alten Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 eingeführt und 2001 in § 14 TzBfG übernommen mit der Konsequenz, dass ein Arbeitnehmer keinen ausreichenden Mindestschutz vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf erfährt. Das Arbeitsgericht München stützt das Erfordernis eines Mindestschutzes nicht nur auf Art. 7 der Arbeitnehmerunterrichtungsrichtlinie, sondern auch auf die Art. 27 und 30 der seit 1.9.2009 geltenden Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die von den Mitgliedsstaaten eingehalten werden muss. Art. 30 der Grundrechtscharta bestimmt ausdrücklich, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung hat. Nach Art. 27 der Grundrechtscharta ist ein Anhörungsrecht für die Arbeitnehmervertreter durch die Mitgliedsstaaten zu gewährleisten. Anhörung bedeutet dabei, dass ein Vertreter der Arbeitnehmer auch tatsächlich in der Lage sein muss, seine gegebenenfalls gegenteiligen Ansichten gegenüber dem Arbeitgeber zu äußern. »Demzufolge kann ein Arbeitnehmer möglicherweise nicht das Risiko eingehen, wenn er einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG hat, Betriebsrat zu werden bzw. in dieser Eigenschaft seine Meinung klar zu vertre-

**§ 14 Abs. 2 TzBfG nicht
richtlinienkonform**

**Arbeitsrechtlicher Mindestschutz
bei sachgrundloser Befristung nicht
gegeben**

**Analoge Anwendung des
§ 78 a BetrVG zu weitgehend**

ten, da er eine möglicherweise deswegen erfolgende Beendigung/unterbliebene Fortsetzung nur sehr schwer in einem Verfahren überprüfen lassen kann, in dem er die Beweislast für den Missbrauch trägt. Damit wird aber dem Gedanken des Art. 27 der europäischen Grundrechtscharta und des Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG unzureichend Rechnung getragen«, so das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen. Das Arbeitsgericht München verwarf trotz der gleichen Zielrichtung eine analoge Anwendung des § 78a BetrVG. Zwar sei § 78a BetrVG bereits 1976 eingeführt worden, um Funktionsträger in der Ausbildung zu schützen und ihnen zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu verhelfen, aber eine entsprechende Anwendung auf befristet beschäftigte Betriebsräte sei zu weitgehend aufgrund des eindeutigen Wortlauts der Vorschrift. Die Kammer löste den Widerspruch zwischen Europarecht und nationaler Gesetzgebung durch die Einschränkung des Anwendungsbereichs der sachgrundlosen Befristung als Ausnahmegesetz.

Anmerkung**Bahnbrechende Entscheidung**

Das Urteil des Arbeitsgerichts München macht Mut in vielerlei Hinsicht: Es bekräftigt, dass das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme – besonders die Willkürbefristung – von der Regel des unbefristeten »Normal«arbeitsvertrags ist. Es wirft mittlerweile ehern geglaubte Prinzipien deutschen Arbeitsrechts über den Haufen: Befristete Verträge enden mit Fristablauf, egal ob es einen schwerbehinderten Menschen, einen Betriebsrat oder eine werdende Mutter trifft. Es begründet, warum der Anwendungsbereich der Willkürbefristung eng zu fassen und immer wieder neu anhand der europarechtlichen Vorgaben zu überprüfen ist: Muss folglich nicht auch die sachgrundlose Befristung werdender Mütter, von Wahlvorständen und Ersatzmitgliedern des Betriebsrats auf den Prüfstand gestellt werden? Und gelten nicht die gleichen Argumente wie bei der Willkürbefristung auch für die Sachgrundbefristung? Nämlich angepasstes Verhalten aus Angst vor der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses? Es lässt Betriebsräte und Rechtsanwälte findig und hoffentlich fündig werden bei der Suche nach europäischer Rechtsetzung, die Arbeitnehmerrechte stärkt (z.B. Tendenz»schutz« und Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG, Leiharbeiterbegriff und Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG) (so auch Windirsch in Siebert/Becker Kommentar zum BetrVG § 103 Rdnr. 32). In AiB 2009, 555 ff. haben Lehmann und Helm die Auffassung vertreten, dass sich für einzelne im deutschen Recht sehr Streitige Aspekte der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen aus der Richtlinie 2002/14/EG unterstützende Argumente entnehmen lassen. Für den Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen Betriebsänderungen lässt sich das aus Art. 8 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Konsultationsrichtlinie ableiten. Dem hat sich das LAG München mit seiner Entscheidung vom 28.12.2008 (6 TaBVGa 6/08) angeschlossen. Der Vorrang des Verwaltungsverfahrens vor einer Einigungsstelle lässt sich Art. 8 Abs. 1 Satz 2 der Richtlinie entnehmen. Dem hat sich das Arbeitsgericht München am 2.4.2009 (30 BV 81/09) angeschlossen. Der Argumentation zum Entfristungsanspruch ist das Arbeitsgericht München in der hier vorgestellten Entscheidung gefolgt. Bleibt zu hoffen, dass auch in den anderen aufgeworfenen Aspekten, wie der Stellung des Betriebsrats in Tendenzbetrieben bei Betriebsänderungen alsbald Entscheidungen folgen.

**REGINA BELL
RÜDIGER HELM**
Rechtsanwälte

kanzlei bell.helm.partnerInnen München,
www.arbeitnehmeranwaelte.de