

Mandanteninfo Februar 2011

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Verena Linz¹
Maika Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht

Anspruch auf Entfristung für BR-Mitglied

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entfristung seines gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn er während der Befristung in den BR gewählt wurde.

ArbG München, Urt. v. 08.10.2010 – 24 Ca 861/10
(Leitsatz vom Verfasser)

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

Der Kläger war mit zweimaliger Verlängerung insgesamt bis 15.06.2010 befristet beschäftigt. Am 22.04.2010 wurde er zum Betriebsratsmitglied gewählt. Unter dem 26.05.2010 teilte die Beklagte dem Kläger schriftlich mit, dass das Arbeitsverhältnis am 15.06.2010 ende. Seine hiergegen erhobene Klage war aus den folgenden Gründen erfolgreich.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann bei einem gewählten Betriebsrat nicht auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs 2 TzBfG gestützt werden, da diese Ausnahmvorschrift richtlinienkonform nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG nicht als Rechtfertigung für die Befristung heranzuziehen ist, wenn ein Arbeitnehmer zum Betriebsrat gewählt worden ist.

Im deutschen Arbeitsrecht besteht insofern eine **Regelungslücke**, als ein Arbeitnehmer im sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis, gestützt auf § 14 Abs. 2 TzBfG, keinen ausreichenden arbeitsrechtlichen Mindestschutz vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf erfährt. Hierzu besteht aber nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG und auf Grund der Art. 27 und 30 der seit 01.12.2009 geltenden europäischen Grundrechtscharta, welche nach Art. 51 der Charta seither zu beachten sind, eine Verpflichtung für die Mitgliedsstaaten, diesen Mindestschutz zu gewährleisten.

Eine solche Regelungslücke bestand bereits im Jahre 1976 bei Auszubildenden, welche dann vom deutschen Gesetzgeber durch die Einfügung des § 78 a BetrVG geschlossen wurde.

Hinsichtlich der in einem befristeten Arbeitsverhältnis in vergleichbarer Situation befindlichen Betriebsräte ist der deutsche Gesetzgeber bisher nicht tätig geworden. Insbesondere wurde auch die zum Schutz

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Wiritsch – Kanzlei
für Arbeitsrecht

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell.Rathgeb.Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

der Arbeitnehmervertreter geschaffene europäische Richtlinie 2002/14/EG, die in Art. 7 die Mitgliedsstaaten zur Schaffung eines ausreichenden Schutzes verpflichtet, nicht umgesetzt. Dies wird auch in der Entschließung des europäischen Parlaments vom 19.02.2009 zu der Anwendung der Richtlinie 2002/14/EG unter 4) festgestellt.

Außerdem ist zu bedenken, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vom Bundesarbeitsgericht wegen der Gefahr einer Umgehung des Kündigungsschutzes ursprünglich nur auf Grund eines sachlichen Grundes als gerechtfertigt angesehen worden ist. Bei einer Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist eine Kontrolle insoweit gegeben, dass hier ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegen muss, der gerichtlich nach § 17 TzBfG überprüft werden kann.

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen wurde dann die Ausnahmeregelung des § 14 Abs. 2 TzBfG in Form einer sachgrundlosen Befristung geschaffen. Hierdurch entsteht aber für den aktiven Betriebsrat, der in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht, die Situation, dass er **keinen ausreichenden Mindestschutz bei einer Vertragsbeendigung** hat, wenn andere Arbeitnehmer, die nicht Betriebsrat waren, einen Fortsetzungsvertrag bekommen. Dass dies bei der Beklagten der Fall war, wurde nicht in Abrede gestellt.

Diese Situation widerspricht dem Ziel des Art. 27 der europäischen Grundrechtscharta, wonach ein Anhörungsrecht für die Arbeitnehmervertreter durch die Mitgliedsstaaten zu gewährleisten ist. Anhörung bedeutet dabei, dass ein Vertreter der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wird, seine Ansichten gegenüber dem Arbeitgeber zu äußern. Um dies zu gewährleisten, sieht das deutsche Recht für aktive Betriebsräte einen besonderen Schutz in den Bestimmungen des § 15 KSchG und des § 103 BetrVG vor. Diese Regelungen schützen den Betriebsrat aber nicht vor Beendigungen durch Fristablauf nach § 14 Abs. 2 TzBfG. 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 vertreten, 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.

Dem gegenüber ist aus Sicht der Kammer die **Ausnahmvorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG für Fälle wie den vorliegenden eingeschränkt anzuwenden**, wobei sich der Anwendungsbereich am Zweck der Richtlinie 2002/14/EG zu orientieren hat. Denn die am 23.03.2002 in Kraft getretene Richtlinie war von den Mitgliedsstaaten bis zum 23.03.2005 umzusetzen. Dementsprechend besteht für die Kammer spätestens ab diesem Moment die Verpflichtung, das innerstaatliche Recht richtlinienkonform ausulegen. Bis zu einer Regelung durch den Gesetzgeber ist daher die Ausnahmvorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG entsprechend eingeschränkt richtlinienkonform ausulegen.

Die Klage ist auch begründet, soweit der Kläger unverändert die Weiterbeschäftigung an seinem bisherigen Arbeitsplatz beantragt. Denn die vom Großen Senat im Beschluss vom 27.02.1985 entwickelten Grundsätze zur Weiterbeschäftigung im Kündigungsschutzprozess sind im Falle der Befristung entsprechend anwendbar (vgl. BAG 13.06.1985, NZA 1986, 562).