

## BR hat keinen Anspruch auf Mitteilung des Befristungsgrundes

### § 99 BetrVG

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber bei der befristeten Einstellung von Mitarbeitern mitteilt, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund erfolgt und ggf. mit welchem.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**BAG, Beschluss vom 27. Oktober 2010 – 7 ABR 86/09**

### Problempunkt

Ein Betriebsrat verlangte vom Arbeitgeber, dass dieser ihm bei jeder befristeten Einstellung eines Arbeitnehmers nach § 99 BetrVG mitteilt, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund und ggf. mit welchem Sachgrund erfolgt. Die ersten beiden Instanzen wiesen einen entsprechenden Feststellungsantrag des Betriebsrats zurück.

### Entscheidung

Das BAG schloss sich dieser Auffassung an. Es wies darauf hin, dass das Unterrichtsverfahren nach § 99 BetrVG unabhängig vom Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/eingestellter Person ist. Die Unterrichtungspflicht nach § 99 BetrVG dient vielmehr dazu, dem Betriebsrat alle für dessen Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 BetrVG erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Inhalt und Umfang der Unterrichtungspflicht nach § 99 BetrVG steht daher in zwingendem Zusammenhang mit den möglichen Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 99 Abs. 2 BetrVG. Ausgehend davon ist der Betriebsrat darüber zu unterrichten, ob eine Einstellung befristet oder unbefristet erfolgt. Mehr kann er jedoch nicht verlangen. Das Anhörungsrecht nach § 99 BetrVG ist schließlich kein Mittel zur Vertragskontrolle. Dies belegt nicht zuletzt der Umstand, dass keiner der Zustimmungsverweigerungsgründe in § 99 Abs. 2 BetrVG die Nennung des Befristungsgrundes bzw. der Befristungsart nahelegt. Diese stellen nämlich gerade keinen Zustimmungsverweigerungsgrund dar. Nach § 99 BetrVG kommt daher kein Anspruch des Betriebsrats auf Nennung des Befristungsgrundes in Betracht.

Auch aus § 80 Abs. 2 BetrVG, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über alles zu unterrichten hat, was dieser für seine Aufgaben wissen muss, ergibt sich

keine entsprechende Unterrichtspflicht. Befristungsart und -grund bieten nämlich keine betriebsverfassungsrechtlichen Berührungspunkte für den Betriebsrat. Diesem ist zwar nach § 80 Abs. 1 BetrVG die Überwachung der Arbeitnehmerschutzgesetze, also des TzBfG, auferlegt. Er hat jedoch nur die Durchführung des Gesetzes zu überwachen und nicht, ob der Arbeitgeber die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen des TzBfG beachtet.

### Konsequenzen

Einmal mehr hat das BAG betont, dass dem Betriebsrat kein Vertragskontrollrecht im Rahmen der Unterrichtspflicht nach § 99 BetrVG zusteht. Die Häufung entsprechender Entscheidungen in den letzten Jahren ist ein deutlicher Beleg dafür, dass Betriebsräte (und deren Berater) gleichwohl an dem entsprechenden Glauben festhalten. Rechtlich bedeutsamer ist die Feststellung des BAG, dass die Betriebsräte auch nach der vermeintlichen Wunderwaffe des § 80 Abs. 2 BetrVG kein Auskunftsrecht gegenüber dem Arbeitgeber beanspruchen können. Viele interpretieren ihre Rolle zunehmend als Kontrollinstanz dafür, dass der Arbeitgeber die AGB und sonstigen gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbedingungen einhält. Hier macht das BAG erfreulich deutlich, dass dies nicht zu den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des Betriebsrats gehört. Dieser ist lediglich bei der Durchführung der entsprechenden Gesetze angesprochen, innerhalb des TzBfG also der Diskriminierungsverbote nach §§ 4 und 5 sowie der Förderungspflichten nach §§ 6 bis 8, den Verpflichtungen zur Aus- und Weiterbildung nach § 10 sowie den korrelierenden Bestimmungen in §§ 18 bis 20 TzBfG. Diese Entscheidung ist rundweg zu begrüßen.

### Praxistipp

Sobald Unternehmen die Tendenz ihrer Betriebsräte dazu bemerken, sich zunehmend als Rechtskontroll- und gar Beratungsinstanz gegenüber den Arbeitnehmern zu gerieren, sollten sie eine klare Position beziehen und sich weigern, diesbezügliche Informationen herauszugeben sowie die Vergütung von Rechtsanwälten als Sachverständige zu übernehmen. Dies bürdet dem Arbeitgeber womöglich die Kosten von einigen betriebsverfassungsrechtlichen Verfahren auf. Spätestens das BAG wird ihm jedoch Recht geben und viele Streitige Auseinandersetzungen auch und gerade mit den Arbeitnehmern vermeiden.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main

## Betriebliches Eingliederungsmanagement auch ohne Betriebsrat

### §§ 84 Abs. 2 Satz 1, 93 SGB IX

Arbeitgeber haben ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, auch wenn es in ihrem Unternehmen keine Interessenvertretung gem. § 93 SGB IX gibt.

(Leitsatz der Bearbeiterin)

**BAG, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09**

### Problempunkt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten als Gasrohrnetzer – zuletzt als Vorarbeiter – beschäftigt. Unternehmenssitz ist in W. Darüber hinaus gibt es eine Außenstelle in B, wo der Kläger fast ausschließlich eingesetzt war. Ein Betriebsrat existierte nicht.

Im September 2006 erkrankte der Kläger wegen Wirbelsäulenschäden arbeitsunfähig. Knapp sechs Monate später bot er der Beklagten an, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Die Krankenkasse schlug einen Arbeitsplatzwechsel vor. Im Juli 2007 nahm der Kläger an einer dreiwöchigen Rehabilitationsmaßnahme teil. Zwei Monate später erklärte die Rentenversicherung, man habe festgestellt, dass er nur noch körperlich leichte Arbeit verrichten soll. Daraufhin kündigte ihm die Beklagte.

Der Kläger verlangt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung endete. Er könne zwar seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben, es gebe jedoch mehrere Alternativarbeitsplätze, die er auch konkret benannte. Ein BEM hatte die Arbeitgeberin nicht durchgeführt. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das LAG gab ihr statt.

### Entscheidung

Das BAG verwies den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurück. Der Senat konnte nicht abschließend beurteilen, ob die Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Der Kläger war vor Ausspruch der Kündigung innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen krank. Damit war die Beklagte nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX grundsätzlich verpflichtet, ein BEM durchzuführen. Dies gilt selbst dann, wenn keine betriebliche Interessenvertretung i. S. d. § 93 SGB IX vorhanden ist. Ein BEM ist in diesem Fall weder unmöglich noch sinnlos. Gerade wenn keine betriebliche