

Kein allgemeines Entfristungsrecht für Betriebsräte

§ 14 TzBfG; § 78 Satz 2 BetrVG

Benachteiligt ein Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsrats-tätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied gem. § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB Anspruch auf Schadensersatz. Dieser ist im Wege der Naturalrestitution auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags gerichtet.

BAG, Urteil vom 25. Juni 2014 – 7 AZR 847/12

Problempunkt

Arbeitgeber und Arbeitnehmer hatten zunächst einen formwirksamen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Einige Monate später wurde der Beschäftigte zum ordentlichen Mitglied des Betriebsrats gewählt. Ein halbes Jahr darauf vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Drei Monate vor Ablauf teilte das Unternehmen dem Mitarbeiter schließlich mit, dass nach Ablauf der Befristung das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werde. Es hatte bei vier weiteren Arbeitnehmern, die ebenfalls befristet beschäftigt waren, ähnlich entschieden und eine Entfristung abgelehnt. Der Beschäftigte begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung geendet habe; hilfsweise machte er einen Wiedereinstellungsanspruch geltend.

Entscheidung

Ebenso wie die Vorinstanzen wies auch das BAG beide Anträge zurück. Das Gericht hielt zunächst fest, dass die sachgrundlose Befristung im konkreten Fall gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG an sich rechtmäßig war.

Auch die Funktion als Betriebsratsmitglied steht einer Befristung bzw. einer Verlängerung der Befristung nicht entgegen. Eine vom Arbeitnehmer geforderte teleologische Reduktion des § 14 Abs. 2 TzBfG dergestalt, dass sachgrundlose Befristungen bei Betriebsratsmitgliedern entsprechend dem Grundgedanken des § 15 KSchG unzulässig seien, wies das BAG erneut zurück (vgl. auch Ur. v. 5.12.2012 – 7 AZR 698/11, BAGE 144, S. 85). § 15 KSchG schützt Betriebsratsmitglieder lediglich vor ordentlichen Kündigungen. Als gesetzlicher Ausnahmetatbestand kann er nicht einfach auf andere Sachverhalte – außerordentliche Kündigungen oder Befristungen – ausgeweitet werden.

Das BAG räumt ein, dass die Verlängerung einer Befristung unwirksam sein kann, wenn lediglich im Hinblick auf die Stellung des Mitarbeiters als Betriebsrat eine Befristungsverlängerung statt einer Entfristung erfolgt. Dafür lagen allerdings im konkreten Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte vor. Der Beschäftigte hatte dies nicht einmal selbst behauptet, sondern sich lediglich auf die fehlende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses berufen.

Auch den – erstmals in der Berufungsinstanz erhobenen – Hilfsantrag auf Wiedereinstellung wiesen die Erfurter Richter ab. Zwar ist danach grundsätzlich ein solcher Wiedereinstellungsanspruch als Schadensersatz aus § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. §§ 280 Abs. 1, 823 Abs. 2, 249 Abs. 1 BGB denkbar. Dazu muss allerdings dargelegt und nachgewiesen werden, dass eine Verlängerung bzw. Entfristung ausschließlich im Hinblick auf das Betriebsratsmandat unterblieben ist. Am Nachweis just dieses Zusammenhangs fehlte es jedoch im konkreten Fall. Das BAG verneinte zu Recht die generelle Vermutung, dass die Entscheidung eines Arbeitgebers stets zum Nachteil von Betriebsratsmitgliedern ausfällt – hier konkret: dass die Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen von Betriebsratsmitgliedern ausschließlich auf deren Tätigkeit im Gremium beruht. Insbesondere gibt es eine Beweislastumkehr wie in § 22 AGG nicht.

Da es sich bei den Beweggründen für die Nichtverlängerung/Nicht-Entfristung jedoch um innere Tatsachen handelt, müssen Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer ebenso gelten wie eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast.

Im konkreten Fall hatte das LAG Niedersachsen die vorgetragene(n) (Hilfs-)Tatsachen zutreffend gewürdigt. Danach hatte der Arbeitgeber unwidersprochen vorgetragen, dass in vier Fällen die Befristungen ebenfalls nicht verlängert/entfristet worden waren und sich zudem in zwei Fällen der Sachverhaltsvortrag des Mitarbeiters als unrichtig erwiesen hatte.

Schließlich hatte der Arbeitgeber auch nachvollziehbare Gründe für die Nichtverlängerung/Nichtentfristung genannt. Dem war der Kläger nicht hinreichend entgegengetreten, insbesondere nicht in der Revisionsbegründung.

Konsequenzen

Es bleibt weiterhin dabei, dass Arbeitnehmer durch die Mitgliedschaft im Betriebsratsgremium kein Recht auf Entfristung erwerben. Allerdings mahnt das BAG – erneut – die Arbeitgeber, den Bogen nicht zu überspannen. Es macht deutlich, dass Befristungsabreden deshalb unwirksam sein können, wenn sie ausschließlich im Hinblick auf die Betriebsrats-tätigkeit getroffen werden, und überdies dass Mitglieder des Gremiums nach Auslaufen der Befristung einen Wiedereinstellungsanspruch gegen den Arbeitgeber haben können, wenn die Nichtentfristung auf ihre Betriebsrats-tätigkeit zurückgeführt werden kann.

Praxistipp

Angesichts der abgestuften Darlegungs- und Beweislast in solchen Fällen werden Streitigkeiten zur zulässigen Be-/Entfristung von Betriebsratsmitgliedern über den Sachverhalt entschieden. Pickt der Arbeitgeber nur ein einzelnes Mitglied bzw. ausschließlich Betriebsräte heraus, liegt eine Entscheidung zu deren Gunsten nahe. Unternehmen sollten daher von solchen Einzelentscheidungen Abstand nehmen. Überdies sind sie – wie in vielen anderen Fällen – gut beraten, ihre (Personal-)Entscheidungen, die ja regelmäßig in der Abstimmung zwischen Fach- und Personalabteilungen getroffen werden, gut zu dokumentieren. Dann nämlich kann der Arbeitgeber einem etwaigen „bösen Schein“ substantiiert entgegenreten.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Partner der Sozietät Heusinger Kühn Lürer Wojtek,
Frankfurt am Main

Jetzt Abo
mit App sichern!



shop.arbeit-und-arbeitsrecht.de