

Befristungen ohne sachlichen Grund in neuem Licht

Befristungen, die Schutzrechte aushebeln, sind unwirksam!

Wie in Stein gemeißelt haben wir bisher die Befristung von Arbeitsverträgen als unumstößlich hingenommen. Der wirksam geschlossene befristete Vertrag endet mit Fristablauf. Komme da, was wolle. Da geht keine Schwangerschaft vor, kein Schutz der schwerbehinderten Menschen und auch kein Betriebsratsamt. Nun hat das Arbeitsgericht München diese Sichtweise in Frage gestellt. Schauen wir uns die neuen Ideen und die daraus abzuleitenden Folgen an.

Das Arbeitsgericht

Der ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsvertrag eines Betriebsratsmitglieds ist nach Ansicht des Gerichts als unbefristeter Vertrag anzusehen. Die Befristung sei unzulässig.¹ Die Begründung zielt auf die mangelnde bzw. fehlende Umsetzung der europäischen Richtlinie 2002/14 EG² in deutsches Recht. Da die Umsetzungsfrist am 23.3.2005 abgelaufen ist, kann das Gericht die Richtlinie direkt anwenden. In Art 7 der Richtlinie wird bestimmt, dass Betriebsräte bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen müssen, um die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen zu können.

Art. 7 RL 2002/14 EG

Schutz der Arbeitnehmervertreter

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.

Dazu kommt die allgemeine Regelung in der Europäischen Grundrechtscharta, wonach allen Beschäftigten einen Mindestbestandsschutz zusteht.

Art. 30 ChartaEU

Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.

¹ Details dazu in AiB 2011, 267.

² Gilt für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern oder Unternehmen mit mind. 50 Arbeitnehmern.

Das Gericht stellt fest, dass in Deutschland befristet beschäftigte Arbeitnehmervertreter/innen diesen Mindestschutz nicht haben. Die Schutzregeln für Betriebsräte nach § 78 und § 103 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) sowie § 15 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) helfen nicht, da sie nur vor Kündigungen schützen. Da ein befristeter Arbeitsvertrag nicht gekündigt werden muss, greifen diese Schutzbestimmungen nicht.

Ein Benachteiligungsverbot für Betriebsräte schützt auch nicht, da die Befristung ja nicht wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgte. Folge ist, dass befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder ihren Aufgaben nicht ernsthaft nachgehen können, da sie riskieren keinen Anschlussvertrag zu bekommen.

Praxis

Das vom Gericht beschriebene Risiko ist Realität, wie der Autor selbst erleben musste. Eine Gruppe mutiger Frauen hatte in einer Servicegesellschaft einen Betriebsrat gegründet. Sie bestanden auf den Anspruch, Schulungen besuchen zu dürfen. Sie bestanden sogar darauf, dass die Mitbestimmungsrechte eingehalten werden. Sie wagten es, ihre Rechte gerichtlich einzufordern. Allerdings waren alle nur befristet eingestellt worden. Eine Verlängerung oder gar Entfristung ihrer Verträge erfolgte nicht, da angeblich kein Bedarf mehr vorhanden war.

Schutz für Betriebsräte

Das Arbeitsgericht München sieht die Möglichkeit einen Schutz vor willkürlicher Befristung von Arbeitsverträgen für Betriebsräte durchzusetzen. Bis der Gesetzgeber reagiert hat, ist der § 14 Abs. 2 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) nach Ansicht des Gerichts nicht anzuwenden. Diese Vorschrift ermöglicht nämlich erst die willkürliche, so genannte sachgrundlose Befristung. Nach der Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) war eine Befristung ohne sachlichen Grund unzulässig.³ Nur die Befristung wegen eines vorhandenen sachlichen Grundes ist die einzige zugelassene Ausnahme von der Regel, dass Arbeitsverträge unbefristet abzuschließen sind. Denn nur so kann der Kündigungsschutz des KSchG gewährleistet werden.

Von dieser Ausnahme hat der Gesetzgeber mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 und dem § 14 im nachfolgenden TzBfG von 2001 eine weitere Ausnahme vorgesehen. Bis zu zwei Jahre kann unter bestimmten Voraussetzungen ohne sachlichen Grund ein Arbeitsvertrag befristet werden.

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festge-

³ Ständige Rechtsprechung des BAG z.B. v. 22.3.1985 – 7 AZR 142/84.

legt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Das Arbeitsgericht München argumentiert, dass aufgrund der europäischen Schutzregeln die sachgrundlose Befristung unzulässig ist und ein sachliche Grund für eine Befristung fehlt, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen.

Andere Kündigungsverbote

Die Rechtsanwältin Bell und Helm stellen in ihrer Anmerkung zu dem Urteil des ArbG München berechtigt die Frage, ob nicht auch für werdende Mütter, Wahlvorstände und Ersatzmitglieder diese Gedanken angewendet werden müssen.⁴ In der Tat ist es so, dass jeglicher Kündigungsschutz durch die willkürliche Befristungsmöglichkeit bis zu zwei Jahren ausgehebelt wird. Bei der sachlich begründeten Befristung ist diese Begründung nachprüfbar – auch durch ein Arbeitsgericht im Zweifelsfall. Bei der willkürlichen Befristung gibt es diese Möglichkeit nicht.

Wahleinleiter

Um die Betriebsratswahlen zu fördern, wurde vor einigen Jahren eine Regelung in das Kündigungsschutzgesetz eingefügt, die auch diejenigen schützt, die kein Amt haben, aber Wahlen initiieren.

§ 15 Abs. 3a KSchG

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

Wer nur einen willkürlich befristeten Arbeitsvertrag hat, wird von diesem Recht keinen Gebrauch machen, da der Kündigungsschutz ins Leere läuft. Es gilt die Argumentation wie für die Betriebsräte.

Wahlvorstände, Ersatzmitglieder, JAV

Für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gilt das für Betriebsräte gesagte dann, wenn sie nicht mehr in einer Berufsausbildung stecken, sondern als Beschäftigte unter 25 Jahren gewählt wurden. Gerade nach der Ausbildung erfolgt häufig eine nur befristete Übernahme. Das Risiko bei mutiger JAV-Arbeit in kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu gelangen, ist sehr groß.

⁴ s. AiB 2001, 269.

Der Gedanke des Arbeitsgerichts München muss noch erweitert werden. So steht für ein Betriebsratsamt oder als Wahlvorstand nur zur Verfügung, wer den vorgesehenen Kündigungsschutz auch nutzen kann. Der Schutz des § 15 KSchG für Wahlvorstände und Ersatzmitglieder des Betriebsrates und der JAV läuft ebenfalls leer, wenn eine willkürliche Befristung Vorrang hat und wirksam ist.

Tendenzschutz

Interessanterweise differenziert die RL 2002/14 EG nicht nach der Art der Unternehmen. Sie gilt für alle Unternehmen mit Arbeitnehmern.

Art. 2 RL 2002/14 EG

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) «Unternehmen» ein öffentliches oder privates Unternehmen, das eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig davon, ob es einen Erwerbszweck verfolgt oder nicht, und das im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten ansässig ist;

Einen Tendenzschutz wie in § 118 BetrVG ist dem europäischen Gesetzgeber fremd, es wird nur erlaubt »spezifische Regelungen« vorzusehen.

Art. 3 RL 2002/14EG

Anwendungsbereich

(2) Die Mitgliedstaaten können - unter Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele - spezifische Bestimmungen für Unternehmen oder Betriebe vorsehen, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, falls das innerstaatliche Recht Bestimmungen dieser Art zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits enthält.

Damit sind die Mitglieder der MAV (Mitarbeitervertretungen) und deren Ersatzmitglieder ebenso geschützt wie Betriebsräte. Aber es kommt ein weiterer Gedanke hinzu. Der bundesdeutsche Tendenzschutz schließt nämlich die Mitbestimmung hinsichtlich eines Interessenausgleichs bei Betriebsänderungen (§§ 111, 112 BetrVG) aus. Dies widerspricht nun dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung nach Art 5 RL 2002/14 EG.

Art. 4 RL 2002/14 EG

Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung

(1) Im Einklang mit den in Artikel 1 dargelegten Grundsätzen und unbeschadet etwaiger geltender einzelstaatlicher Bestimmungen und/oder Gepflogenheiten, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, bestimmen die Mitgliedstaaten entsprechend diesem Artikel im Einzelnen, wie das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf der geeigneten Ebene wahrgenommen wird.

(2) Unterrichtung und Anhörung umfassen

- die Unterrichtung über die jüngste Entwicklung und die wahrscheinliche Weiterentwicklung der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder des Betriebs;
- die Unterrichtung und Anhörung zu Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei einer Bedrohung für die Beschäftigung;
- die Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich

bringen können, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 9 Absatz 1 genannten Gemeinschaftsbestimmungen sind.
(...)

Achim Thannheiser ist Rechtsanwalt und Betriebswirt in Hannover.
www.br-anwaelte.de

Der Ausschluss von Unterrichts- und Anhörungsrechten bei Betriebsänderungen für Tendenzbetriebe ist somit unzulässig. Da die Richtlinie nicht in das BetrVG umgesetzt wurde, ist sie direkt anwendbar.

Schwangerschaft

Bisher ging es um die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten. Es gibt in unserer Werteordnung allerdings noch höher angesiedelte Schutzgüter. So der Schutz des ungeborenen Lebens und der werdenden Mütter.

Art. 6 Abs. 4 GG (Grundgesetz)

Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

§ 3 MuSchG (Mutterschutzgesetz)

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Nach Art. 30 Charta EU besteht ein Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen. Nach dem MuSchG ist dieser Anspruch auch umgesetzt, aber wiederum nicht bei willkürlicher Befristung. Auch dieser sachgrundlose Arbeitsvertrag endet, sei es auch in den letzten Wochen vor oder in den ersten Wochen nach der Geburt. Wie sagt man auf »Neudeutsch«: Das geht gar nicht! Wir stellen fest, dass immer dann, wenn der durch die Europäische Grundrechtecharta vorgesehene Anspruch vor ungerechtfertigten Entlassungen mit nationalen Schutzgesetzen hinterlegt ist, die sachgrundlose Befristung nicht mehr zulässig sein kann. Es fehlt insgesamt an der Ausgestaltung und Einschränkung der mit § 14 Abs. 2 TzBfG zugelassenen sachgrundlosen Befristung bei der Umsetzung der RL 2001/14 EG in nationales Recht. So lang dies nicht geschehen ist, ist die RL 2001/14 EG direkt anzuwenden und setzt in diesen Fällen den § 14 Abs. 2 TzBfG außer Kraft

Fazit

Die Möglichkeit Arbeitsverträge, ohne sachlichen Grund zu befristen (§ 14 Abs. 2 TzBfG), ist rechtswidrig, wenn damit andere Schutzrechte ausgehebelt werden. Der Grund ist der Schutz für Arbeitnehmervertreter/innen aufgrund der RL 2002/14 EG (Art. 7) und dem Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung nach der Europäischen Grundrechtecharta (Art. 30). Dies betrifft beispielsweise Betriebsratsmitglieder, Wahlleiter, Wahlvorstände, JAV, MAV, den zu weit gefassten Tendenzschutz des BetrVG, aber auch werdende Mütter. Bis zu einer Umsetzung der RL 2002/14 EG ist § 14 Abs. 2 TzBfG in diesen Fällen nicht anwendbar.