

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds

Ein zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Ein Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags kann entstehen, wenn der Arbeitgeber einen solchen gerade wegen der Betriebsratstätigkeit ablehnt (Az. 7 AZR 50/24).

Der Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Logistikdienstleister, zunächst als Leiharbeitnehmer sowie im Anschluss von Februar 2021 bis Februar 2023 auf Grundlage eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags als „Sortation Associate“ beschäftigt. Im Juni 2022 wurde er in den zu diesem Zeitpunkt neu gebildeten Betriebsrat gewählt. Nach Ablauf der Befristung erhielt er – im Gegensatz zu 16 anderen befristet beschäftigten Kollegen – kein Angebot für einen unbefristeten Vertrag. Der Kläger machte geltend, dass die Befristung aufgrund seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied unwirksam sei, da die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2002/14/EG den Schutz von Betriebsratsmitgliedern vor sachgrundloser Befristung verlangten und nationale Vorschriften wie § 14 TzBfG diesen Schutz nicht gewährleisteten. Die Beklagte widersprach und argumentierte, der Kläger sei wegen seiner Arbeitsleistung und seines Verhaltens nicht weiterbeschäftigt worden. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision des Klägers als unbegründet zurück. Das Landesarbeitsgericht habe zutreffend entschieden, dass sowohl die Befristungskontrollklage als auch der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags unbegründet seien. Das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung mit Ablauf des 14.02.2023 geendet.

Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses sei gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam, da sie die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten habe. Eine frühere Tätigkeit des Klägers als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten stehe dem nicht entgegen, da diese keine Vorbeschäftigung im Sinne des Gesetzes darstelle. Auch die Mitgliedschaft des Klägers im Betriebsrat schließe die Anwendung des § 14 Abs. 2 TzBfG nicht aus. Weder Art. 7 noch Art. 8 der Richtlinie 2002/14/EG gebieten, Betriebsratsmitgliedern einen weitergehenden Bestandsschutz gegen sachgrundlose Befristungen zu gewähren. Der durch § 78 Satz 2 BetrVG und § 15 KSchG gewährte Schutz sei unionsrechtskonform und ausreichend.

Eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof nach Art. 267 AEUV war nach Auffassung des BAG nicht erforderlich. Die unionsrechtlichen Fragen seien bereits geklärt, sodass weder eine entscheidungserhebliche noch eine klärungsbedürftige Frage offenstehe.

Auch der Hilfsantrag des Klägers, die Beklagte zur Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags zu verpflichten, blieb ohne Erfolg. Zwar könne ein solcher Anspruch grundsätzlich aus § 78 Satz 2 BetrVG i.V.m. § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2, § 249 Abs. 1 BGB bestehen, wenn der Arbeitgeber den Folgevertrag wegen der Betriebsrats Tätigkeit verweigere. Im vorliegenden Fall habe das LAG jedoch ohne Rechtsfehler festgestellt, dass keine Benachteiligung vorliege. Die Beklagte habe nachvollziehbare Gründe für die Nichtverlängerung dargelegt, während der Kläger keine ausreichenden Indizien für eine Benachteiligung wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit vorgebracht habe.

Praxishinweis

Das Urteil bestätigt die bisherige Rechtsprechung des BAG, dass Betriebsratsmitglieder nicht vom Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 TzBfG ausgenommen sind. Eine sachgrundlose Befristung bleibt somit auch dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit in den Betriebsrat gewählt wird. Unionsrecht gebietet insoweit keine einschränkende oder richtlinienkonforme Auslegung der Vorschrift.

Gleichwohl kann sich ein Anspruch auf den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags aus § 78 Satz 2 BetrVG i.V.m. §§ 280 Abs. 1, 823 Abs. 2, 249 BGB ergeben, wenn der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung gerade wegen der Betriebsrats Tätigkeit verweigert. Für die Darlegung einer solchen Benachteiligung gelten die vom BAG

entwickelten Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast: Der Arbeitnehmer darf behaupten, die Ablehnung beruhe auf seiner Betriebsratsarbeit, obwohl ihm die inneren Beweggründe des Arbeitgebers regelmäßig unbekannt sind. Der Arbeitgeber muss sich hierauf konkret einlassen und seine Entscheidungsgründe offenlegen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de