LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 368/14

7 Ca 1493/13

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 17.12.2014

Rechtsvorschriften: § 14 TzBfG, § 11 MTV für die Chemische Industrie; § 99 BetrVG

Leitsatz:

Die gemäß § 11 Abs. II Ziffer 3 Unterabsatz 2 Satz 2 MTV Chemische Industrie erforderliche Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall muss für den Verlängerungsvertrag eingeholt werden, der eine sachgrundlose Befristung über den gesetzlichen Rahmen von 2 Jahren hinaus - bis zur tarifvertraglich zulässigen Gesamtdauer von 48 Monaten - zum Inhalt hat.

Urteil:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg -, Az.: 7 Ca 1493/13, unter Zurückverweisung der Berufung im Übrigen, teilweise abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der vereinbarten Befristung vom 05.11.2012 nicht zum 30.11.2013 beendet worden ist.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte $\frac{3}{4}$ und der Kläger $\frac{1}{4}$ zu tragen.
4. Für die Beklagte wird die Revision zugelassen.
Die Revision für den Kläger wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die wirksame Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.11.2013 und die Verpflichtung der Beklagten zur tatsächlichen Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der am 06.10.1980 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 10.05.2010 als Produktionsmitarbeiter gegen ein Bruttomonatsentgelt von zuletzt EUR 2.488,-- beschäftigt. Die Einstellung des Klägers erfolgte unter Beteiligung des Betriebsrats am 05.05.2010 (Kopie Bl. 29 d.A.) auf der Basis des bis 30.11.2010 befristeten schriftlichen Arbeitsvertrages vom 06.05.2010 (Kopie Bl. 8 – 12 d.A.).

Mit Vertrag vom 15./22.11.2010 (Kopie Bl. 13, 14 d.A) wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 30.11.2011 verlängert, mit weiterem Vertrag vom 14.11.2011 (Kopie Bl. 15, 16 d.A.) für die Zeit bis 30.11.2012 und mit weiterem Vertrag vom 05.11.2012 (Kopie Bl. 17, 18 d.A.) für die Zeit bis 30.11.2013.

Aufgrund beidseitiger Verbandszugehörigkeit findet auf das Arbeitsverhältnis der Mantel-tarifvertrag für die Chemische Industrie vom 24.06.1992 (TR 11-100 ab 101) in der jeweiligen Fassung seiner Änderungsstarifverträge Anwendung. Der § 11 Absatz II Ziffer 3 lautet in der Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 16.06.2005 (TR 11-100 ab 170) wie folgt:

„Befristete Einstellungen oder Einstellungen für einen bestimmten Zweck erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates. Diese Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder nach Erreichung des Zwecks. Wird ein Arbeitnehmer, der befristet oder für einen bestimmten Zweck eingestellt ist darüber hinaus unbefristet weiterbeschäftigt, so kann das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist gelöst werden. Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig, wobei auf der Grundlage von § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG die zulässige Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monaten ausgedehnt wird. Die Nutzung des erweiterten Rahmens nach dem TzBfG ist von dem Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder der Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall abhängig.“

Mit seiner am 03.12.2013 beim Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg - eingereichten Klage vom 02.12.2013 begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der am 05.11.2012 vereinbarten Befristung zum 30.11.2013 be-

endet worden ist. Er macht im Falle des Obsiegens mit dem Feststellungsbegehren seine unveränderte arbeitsvertragliche Weiterbeschäftigung geltend.

Der Kläger begründet sein Feststellungsbegehren damit, für die Befristung habe weder ein sachlicher Grund vorgelegen noch sei aufgrund der Gesamtbeschäftigungsdauer noch eine sachgrundlose Befristung möglich gewesen. Für die tarifvertraglich vorgesehene Verlängerung der Gesamtbeschäftigungsdauer auf 48 Monate habe es an der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats gefehlt.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – hat mit Endurteil vom 06.05.2014 die Klage abgewiesen.

Es hat dies im Wesentlichen damit begründet, der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat habe am 05.05.2010 der Erweiterung des zeitlichen Rahmens einer sachgrundlosen Befristung auf 48 Monate zugestimmt.

Gegen das seinen Prozessbevollmächtigten am 16.05.2014 zugestellte Endurteil haben diese mit Telefax vom 03.06.2014 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 18.08.2014 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax vom 14.08.2014 begründet.

Der Kläger behauptet, in der Betriebsratssitzung am 05.05.2010 habe sich der Betriebsrat ausweislich des Sitzungsprotokolls (Kopien Bl. 177, 178 d.A.) mit seiner Einstellung nicht befasst und diesbezüglich keine Beschlüsse gefasst, insbesondere nicht zu einer Erweiterung des zeitlichen Rahmens für eine sachgrundlose Befristung. Es habe vielmehr die Betriebsratsvorsitzende eigenmächtig eine Zustimmungserklärung abgegeben.

Die tarifvertragliche Öffnungsklausel verlange entweder eine generelle Zustimmung zur Erweiterung des zeitlichen Rahmens einer sachgrundlosen Befristung durch Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder eine Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall. Dies betreffe die jeweilige Verlängerung des bisher sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses, soweit hierdurch der gesetzlich zulässigen Rahmen bis zur tariflichen Obergrenze erweitert wird. Da bei jeder Verlängerung des befristeten Vertrages eine Zustimmung des Betriebsrates einzuholen sei, habe dieser dann darüber zu befinden, in-

wieweit der Erweiterung des zeitlichen Rahmens zugestimmt werde. Mit dem tarifvertraglich geregelten Zustimmungserfordernis im Einzelfall sei nicht vereinbar, wenn von vorneherein die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Erweiterung der Gesamtbefristungsdauer eingeholt werde, ohne dass für den Betriebsrat überhaupt absehbar sei, ob und in welchem zeitlichen Umfang der tarifvertraglich erweiterte Rahmen im Einzelfall genutzt werden solle. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien solle dem Betriebsrat gerade die Möglichkeit gegeben werden, bei der konkret vorgesehenen Verlängerung über den gesetzlichen Rahmen hinaus, zu prüfen, ob konkrete berechtigte Gründe des Arbeitgebers vorlägen, die dies erlauben würden.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 06. Mai 2014, Az.: 7 Ca 1493/13 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 05. November 2012 vereinbarten Befristung am 30. November 2013 beendet worden ist.
3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag und 1. und 2. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als Maschinenarbeiter weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt sie vor, dem Betriebsrat sei von ihrem Mitarbeiter S... in Kenntnis der nachmittäglichen Betriebsratssitzung am 05.05.2010 die Unterrichtung über die vorgesehene befristete Einstellung des Klägers übergeben worden. Nach der Betriebsratssitzung habe sie das von der damaligen Betriebsratsvorsitzenden B... unterzeichnete Formblatt mit dem Zustimmungsvermerk zurückerhalten. Für sie habe keinerlei Anlass bestanden, an der ordnungsgemäßen Befassung des Betriebsrats mit der Angelegenheit zu zweifeln.

Dem Verständnis des § 11 Absatz II Ziffer 3 Absatz 2 MTV dahingehend, dass der Betriebsrat der jeweiligen Verlängerung der Befristung zuzustimmen habe, könne nicht gefolgt werden. Die Zustimmung im Einzelfall beziehe sich auf die generelle Nutzung des erweiterten Rahmens und nicht auf einen konkreten Verlängerungsvertrag.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Im Verhandlungstermin vom 17.12.2014 haben die Parteien unstreitig gestellt, dass dem Kläger eine ordentliche personenbedingte Kündigung zum 30.04.2014 ausgesprochen worden ist, bezüglich derer ein Kündigungsschutzverfahren läuft.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1, Absatz 2 c, b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Absatz 1, 64 Absatz 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist zum Teil auch sachlich begründet.

Das Ersturteil war abzuändern und der Feststellungsklage des Klägers zu entsprechen, da die tarifvertraglich geforderte Zustimmung des Betriebsrats zu dem Verlängerungsvertrag vom 05.11.2012 nicht vorgelegen hat.

Im Übrigen erweist sich die Berufung als sachlich unbegründet, denn infolge des Ausspruchs einer ordentlichen Kündigung zum 30.04.2014 steht dem Kläger derzeit kein Anspruch zu, von der Beklagten tatsächlich weiterbeschäftigt zu werden.

1. Die Befristungsabrede in dem Vertrag vom 05.11.2012 (Kopie Bl. 17, 18 d.A.) zum 30.11.2013 ist rechtsunwirksam.

Der Befristung lag kein Sachgrund gemäß § 14 Absatz 1 TzBfG zugrunde, wie zwischen den Parteien unstreitig ist.

Eine sachgrundlose Befristung war gemäß § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG über den gesetzlich geregelten Rahmen von zwei Jahren rechtlich nicht möglich. Dieser lief nur bis zum 09.05.2012.

Für eine wirksame Erweiterung der Gesamtbeschäftigungsdauer auf bis zu 48 Monate im Rahmen des § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG i.V.m. § 11 Absatz II Ziffer 3 Unterabsatz 2 MTV fehlt es an der erforderlichen Umsetzung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder der Zustimmung des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrates im Einzelfall.

Die Tarifvertragsparteien haben zwar in § 11 Absatz II Ziffer 3 Unterabsatz 2 Satz 1 MTV die gesetzliche Rahmenfrist von 2 Jahren auf bis zu 48 Monaten ausgedehnt. Von dem erweiterten Rahmen kann der Arbeitgeber aber gemäß § 11 Absatz II Ziffer 3 Unterabsatz 2 Satz 2 MTV nur dann Gebrauch machen, wenn der bei ihm bestehende Betriebsrat hierzu im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder einer Zustimmung im Einzelfall ermächtigt.

Diese Mitwirkung des Betriebsrats dient dem Interesse des betroffenen Mitarbeiters, dessen Bestandsschutzinteresse der erweiterten Zulassung sachgrundloser Befristungen grundsätzlich entgegensteht. Durch die Mitwirkung des Betriebsrats soll gewährleistet werden, dass im Rahmen seines Beteiligungsrechtes die Interessen des Arbeitnehmers mit den Interessen der Arbeitgeberin gegeneinander abgewogen werden und eine angemessene Sachentscheidung getroffen wird. Dies setzt voraus, dass im Zeitpunkt der Beteiligung des Betriebsrates für diesen die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen transparent sind und einer angemessenen Abwägung zugeführt werden können. Hierbei ist auf den Zeitpunkt abzustellen, in dem sich die Erweiterung des zulässigen Befristungsrahmens auf bis zu 48 Monate konkret stellt.

Dies war in vorliegendem Fall noch nicht am 05.05.2010 der Fall. Zu diesem Zeitpunkt ging es nämlich nur um eine befristete Einstellung des Klägers für die Zeit vom 10.05. bis 30.11.2010 und um dessen Eingruppierung in die Tarifgruppe E1, Stufe 2. Für die begehrte Zustimmung zur Einstellung des Klägers lediglich für die Dauer von weniger

als sieben Monaten war es nicht erforderlich, die betrieblichen Erfordernisse für eine Ausdehnung des Befristungsrahmens auf bis zu 48 Monaten zu prüfen und sich diesbezüglich zu positionieren. Der Betriebsrat hat im Rahmen der Einzelfallentscheidung die aktuellen betrieblichen Belange gegen die des betroffenen Arbeitnehmers dann abzuwägen, wenn der konkrete Verlängerungsvertrag eine sachgrundlose Befristung über den gesetzlichen Rahmen hinaus bis zur tarifvertraglich zulässigen Höchstdauer vorsieht.

Damit soll die Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers vom Arbeitgeber dann einzuholen sein, wenn er ein Interesse an einer weiteren sachgrundlosen Verlängerung des Arbeitsvertrages innerhalb des tarifvertraglichen Rahmens geltend macht. Dies war vorliegend bei Abschluss des Verlängerungsvertrages vom 14.11.2011 und des letzten Verlängerungsvertrages vom 05.11.2012 der Fall.

Dass sich generell der Betriebsrat mit der Verlängerung eines befristeten Vertrages im Rahmen des § 99 Absatz 1 BetrVG zu befassen hat entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschlüsse vom 27.10.2010 – 7 ABR 86/09 – NZA 2011, 418; vom 23.06.2009 – 1 ABR 30/08 – NZA 2009, 1162; vom 07.08.1990 – 1 ABR 68/89 – NZA 1991, 150). Dieses Beteiligungsrecht des Betriebsrats hat die Beklagte bei Abschluss der Verlängerungsverträge vom 15./22.11.2010, 14.11.2011 und 05.11.2012 nicht beachtet. Dies obwohl § 11 Absatz I Ziffer 1 und Absatz II Ziffer 3 Unterabsatz 1 Satz 1 MTV ausdrücklich vorsehen, dass Einstellungen und befristete Einstellungen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates erfolgen müssen. Somit stellt auch der Tarifvertrag darauf ab, dass bei jeder Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages die Rechte des Betriebsrates zu wahren sind. Hieran knüpft die Regelung in § 11 Absatz II Ziffer 3 Unterabsatz 2 Satz 2 MTV an, wonach eine den gesetzlichen Rahmen übersteigende sachgrundlose Befristung von der Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall abhängig ist. Dies betrifft das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei jeder Verlängerung des bisher sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer.

2. Dahingestellt bleiben kann, ob es an der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall auch deshalb fehlt, weil in der Betriebsratssitzung vom 05.05.2010 eine

Befassung des Betriebsrats mit der beabsichtigten Einstellung des Klägers, seiner Eingruppierung und der Erweiterung des zulässigen Befristungsrahmens überhaupt nicht stattgefunden hat.

Nach dem vorgelegten Protokoll dieser Betriebsratssitzung kann nicht davon ausgegangen werden, dass die in der Ladung vom 04.05.2010 mitgeteilte Tagesordnung aufgrund des Zustimmungsantrages der Beklagten vom 05.05.2010 nachträglich erweitert worden ist. Dies dürfte auch der Beklagten nicht entgangen sein, deren Vertreter S... ausweislich des Protokolls an dieser Betriebsratssitzung teilgenommen hat. Dies zumindest bei deren Beginn mit Festsetzung der Tagesordnung. Insofern wird auf den Inhalt des Protokolls (Bl. 178 d.A.) Bezug genommen.

Damit dürfte es für die Zustimmung des Betriebsrats auch an der erforderlichen Beschlussfassung des Betriebsrats in der Sitzung vom 05.05.2010 und an einer berechtigten Vermutung der Arbeitgeberin, der Zustimmungserklärung der Betriebsratsvorsitzenden habe ein entsprechender Gremiumsbeschluss zugrunde gelegen, fehlen (vgl. BAG vom 09.12.2014 – 1 ABR 19/13 – zitiert in Juris).

Die Berufung ist des Klägers ist erfolglos, soweit er seine tatsächliche Weiterbeschäftigung begehrt.

Aufgrund des Ausspruchs einer personenbedingten Kündigung zum 30.04.2014 überwiegt nach dem Entlassungstermin das Nichtbeschäftigungsinteresse der Arbeitgeberin.

Hinsichtlich dieser Kündigung liegt weder eine erstinstanzliche Entscheidung zugunsten des Klägers vor noch kann diese Kündigung seitens des Berufungsgerichts als offensichtlich unwirksam beurteilt werden. Diesbezüglich fehlt jedweder ausreichende Sachvortrag.

III.

1. Die Kosten des Rechtsstreits waren entsprechend des jeweiligen Obsiegens und Unterliegens zwischen den Parteien zu quoteln, §§ 97 Absatz 1, 92 Absatz 1 ZPO.
2. Hinsichtlich der Auslegung des § 11 Absatz II Ziffer 3 Unterabsatz 2 Satz 2 MTV wird der Entscheidung grundsätzliche Bedeutung gemäß § 72 Absatz 2 Ziffer 1 ArbGG beigemessen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Arnold
ehrenamtlicher Richter

Graf
ehrenamtlicher Richter