

AUSGABE 2/2014

Newsletter für Betriebsräte

Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied - Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.06.2014 – 7 AZR 847/12

Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.

Die Entscheidung

Die Klägerin war bei dem beklagten Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden. Danach wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte die Beklagte den Abschluss eines weiteren Vertrags ab. Die Klägerin sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit. Die Beklagte bestritt dies. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies - wie bereits das Landesarbeitsgericht - die Befristungskontrollklage sowie die hilfsweise auf Abschluss eines Folgevertrags gerichtete Klage eines Betriebsratsmitglieds ab.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (7 AZR 698/11) entschieden hat, gilt das auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz dürfen

aber Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Eine hiernach verbotene Benachteiligung liegt vor, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsratstätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags. Im Prozess liegt die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.

Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Gesamtwürdigung, die Klägerin sei nicht wegen ihrer Betriebsratstätigkeit benachteiligt worden, war nach Auffassung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden.

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Einsatz eines Routenplaners zu Abrechnungszwecken

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10.12.2013 – 1 ABR 43/12

Es besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber den internetbasierten Routenplaner "Google Maps" einsetzt, um die Entfernungsangaben in Reisekostenanträgen zu überprüfen.

Die Entscheidung

Im Juni 2009 beantragte ein Arbeitnehmer die Erstattung von Reisekosten für die Teilnahme an einer Betriebsversammlung. Da die im Antrag angegebene Fahrtstrecke dem Niederlassungsleiter überhöht erschien, ermittelte dieser mit dem Routenplaner von „Google Maps“ die Entfernung zwischen der Wohnanschrift des Arbeitnehmers und dem Ort der Betriebsversammlung. Der betroffene Arbeitnehmer wurde auf die nach Auffassung der Arbeitgeberin überhöhte Kilometerangabe in der Reisekostenabrechnung hingewiesen und später abgemahnt. Der Betriebsrat verlangte von der Arbeitgeberin daraufhin, die Anwendung von „Google Maps“ im Betrieb zu unterlassen. Er begründete seinen Unterlassungsanspruch damit, dass die Nutzung dieses Routenplaners im Betrieb seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliege. Das Programm sei dazu bestimmt, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Diese Auffassung teilt das Bundesarbeitsgericht nicht. Überwachung ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder über die Leistung erhoben und eventuell aufgezeichnet werden. Der Nutzer des Routenplaners erhalte aber nur Angaben über die vom System vorgeschlagenen Fahrmöglichkeiten, nicht jedoch über eine tatsächlich zurückgelegte Wegstrecke. Auch eine Aufzeichnung von Informationen über das Fahrverhalten in Echtzeit nehme der Routenplaner, anders als etwa GPS-Systeme, nicht vor. Zudem liegt auch keine Kontrolle durch eine technische Einrichtung vor. Die Überprüfung der in den Reisekostenanträgen enthaltenen Entfernungsangaben werde nicht durch den Routenplaner, sondern ausschließlich durch menschliches Handeln in Gang gesetzt. Der mit der Prüfung der Fahrtkostenabrechnung betraute Bearbeiter entscheidet eigenständig über den Einsatz des Routenplaners und die Verwendung der mit seiner Hilfe erzielten Informationen. Die Reaktion auf Unstimmigkeit bei der Angabe der Wegstrecke wird nicht durch die dabei gewonnenen Ergebnisse bestimmt, sondern hängt davon ab, ob der jeweilige Bearbeiter weitere Schritte zur Aufklärung der Angaben aus der Fahrtkostenabrechnung für notwendig hält. Anders als bei einer automatisierten Verhaltens- und Leistungskontrolle ist der Einsatz des Routenplaners und die Reaktion auf die durch seine Verwendung gewonnenen Erkenntnisse vom Tätigwerden einer kontrollierenden Person abhängig.

Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.04.2014 – 10 AZR 637/13

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

Die Entscheidung

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus der sog. Vollversorgung mit etwa 2.000 Mitarbeitern. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1983 als Krankenschwester im Schichtdienst tätig. Arbeitsvertraglich ist sie im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Nach einer Betriebsvereinbarung ist eine gleichmäßige Planung u.a. in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal bei der Beklagten arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21.45 Uhr bis 6.15 Uhr. Die Klägerin ist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wird.

Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Klägerin am 12. Juni 2012 nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Die Klägerin bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung - mit Ausnahme von Nachtdiensten - ausdrücklich an. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts im November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld.

Die auf Beschäftigung und Vergütungszahlung für die Zeit der Nichtbeschäftigung gerichtete Klage war beim Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts, ebenso wie in den Vorinstanzen, erfolgreich. Die Klägerin ist weder arbeitsunfähig krank noch ist ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Sie kann alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Die Beklagte muss bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen. Die Vergütung steht der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu, weil sie die Arbeit ordnungsgemäß angeboten hat und die Beklagte erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen.

CNH-Anwälte

Ralf Heidemann · Markus Neuhaus · Gunnar Hergert · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Claudia Schmidt

Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-4369320 · Fax: 0201-4369322

kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.