Bestandsschutz

Der Kläger wurde auch weitergebildet. (...)

Letztlich kann dahinstehen, ob die Befristung gemäß § 1 (ÄArbVtrG) wirksam ist.

Sollte dies nicht der Fall sein, ist die Befristung jedenfalls gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam.

Die Anwendung des § 14 TzBfG ist nicht durch § 1 ÄArbVtrG ausgeschlossen.

Zwar stellt § 1 ÄArbVtrG eine gesetzliche Sonderregelung für Ärzte in der Weiterbildung dar. Die Bestimmung schafft einen eigenen Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG. Gemäß § 1 Abs. 5 ÄArbVtrG sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge nur anzuwenden, soweit sie den Vorschriften des § 1 Abs. 1 bis 4 ÄArbVtrG nicht widersprechen. Eine in diesem Sinne widersprechende Regelung stellt § 14 Abs. 2 TzBfG dar, da dort zum einen die Dauer der möglichen Befristung auf zwei Jahre beschränkt ist, andererseits § 1 ÄArbVtrG hinsichtlich der Dauer der Befristungen Vorgaben macht, die in § 14 Abs. 2 TzBfG nicht enthalten sind.

Wenn aber, worauf sich der Kläger beruft, der Befristungsgrund des § 1 ÄArbVtrG nicht zum Tragen kommt, weil eine Weiterbildung in diesem Sinne nicht vorliegt, steht der Anwendung des § 14 Abs. 2 TzBfG nichts entgegen.

Bereits zu § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass, ist eine auf einen Sachgrund gestützte Befristung unwirksam, weil der geltend gemachte Sachgrund nicht vorgelegen hat, eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich möglich ist (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urt. v. 5.6.2002 – 7 AZR 241/01; juris). Im konkreten Fall hat das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, dass die Befristung unwirksam gewesen sei. Dies wurde indes nicht damit begründet, dass eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen sei, sondern damit, dass die dortigen Parteien die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 konkludent ausgeschlossen hätten. Das Ergebnis wurde mit den besonderen Umständen, insbesondere mit den vorher abgeschlossenen Arbeitsverträgen begründet.

Im vorliegenden Fall besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass die Parteien die Anwendung des § 14 Abs. 2 TzBfG ausschließen wollten.

Im Gegenteil war es zunächst nicht das Anliegen der Beklagten, eine auf einen Sachgrund, den der Weiterbildung, gestützte Befristung zu vereinbaren. Der Kläger trägt selbst vor, es sei ihm zunächst ein auf zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag angeboten worden, der seine Weiterbildung nicht vorgesehen habe. Erst auf seinen Wunsch sei aufgenommen worden, dass der Kläger zur Weiterbildung eingestellt werde. In Anbetracht dieser Umstände kann nicht angenommen werden, der Kläger habe das Vertragsangebot der Beklagten so verstehen können und müssen, eine Berufung der Beklagten auf eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG habe ausgeschlossen werden sollen. (...)

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg
vom 22.12.2015, 7 Sa 298/15

163. Sachgrundbefristung während eines Auswahlverfahrens

Leitsätze:

Während eines nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführenden Auswahlverfahrens besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, die vom Auswahlverfahren betroffene Stelle bis zum Abschluss des Auswahlverfahrens nur vorübergehend zu besetzen.

Aus den Entscheidungsgründen:

I. (...) § 14 Abs. 1 S. 2 Nrn. 1-8 TzBfG enthält eine Aufzählung sachlicher Gründe, die die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere" ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen. Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 S. 2 Nrn. 1-8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 S. 2 Nrn. 1-8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind. So kann etwa die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes als sonstiger, in § 14 Abs. 1 S. 2 Nrn. 1-8 TzBfG nicht erwähnter Sachgrund geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer zu rechtfertigen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem anderen, als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden ist (BAG v. 12.1.2011 – 7 AZR 194/09, Rn 24). Entgegen der Auffassung des Klägers kommen aber auch Fälle in Betracht, in denen die Person des Arbeitnehmers, mit dem der Arbeitsplatz später auf Dauer besetzt werden soll, noch gar nicht bekannt ist und deshalb auch noch keine vertragliche Bindung besteht (vgl. BAG v. 18.3.2015 – 7 AZR 115/13, Rn 14: Übernahme von Auszubildenden; BAG v. 16.3.2005 – 7 AZR 289/04, Rn 26: Anhängigkeit einer Konkurrentenklage). Ausgehend von den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 S. 2 Nrn. 1-8 TzBfG ist entscheidend, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung hat, weil er im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen damit rechnen muss, dass er diesen nur für eine vorübergehende Zeit beschäftigen kann (BAG v. 18.3.2015 – 7 AZR 115/13, Rn 14). (...)

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 4.2.2016, 5 Sa 1679/15

164. Arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten des Arbeitnehmers

Aus den Entscheidungsgründen:

I. Wiedereingliederung

1. Ein Wiedereingliederungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Rechtsverhältnis eigener Art. Es ist eine Maß-

nahme der Rehabilitation, die dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Zur Begründung des Wiedereingliederungsverhältnisses bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gilt für beide Seiten das Prinzip der Freiwilligkeit. Trotz dieser Zielsetzung des Wiedereingliederungsverhältnisses bestehen in diesem Nebenpflichten, die sich als fortwirkende Ausstrahlung, dessen seinen Hauptpflichten weiter ruhenden Arbeitsverhältnisses ergeben, soweit sie mit dem Zweck der Wiedereingliederungsmaßnahme vereinbar sind, wie das Weisungsrecht, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Treuepflichten und auch die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht.

2. Es besteht auch die Möglichkeit für den Arbeitgeber, dass Wiedereingliederungsverhältnis unabhängig vom Eintreten einer Bedingung sowie ohne Angabe von Gründen zu beenden (unter Hinweis auf *Schmidt*, NZA 2007, 893 ff.).

II. Heimliches Aufzeichnen eines Personalgesprächs

1. Die heimliche Aufnahme eines zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten geführten Personalgespräch im Rahmen einer Wiedereingliederung verletzt die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht (unabhängig davon, dass die heimlich erstellten Gesprächsmitschnitte und ein daraus erstelltes Wortprotokoll im Rahmen eines anderen Rechtsstreits gegenüber dem Arbeitgeber verwendet wurde).

2. Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist somit grundsätzlich geeignet, eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentliche Kündigung an sich zu rechtfertigen. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an.

3. Bei dem heimlichen Mitschnitt eines vertraulichen Personalgesprächs auf einem Smartphone und der anschließenden Verwendung dieser Aufnahme handelt es sich um eine so schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht, dass der Arbeitnehmer davon ausgehen muss, dass dieser Verstoß auch ohne vorherige Abmahnung zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führen wird.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 3.2.2016, 7 Sa 220/15
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann
Bonifaziusplatz 1b, 55118 Mainz
Tel.: 06131/618156, Fax: 06131/618157
www.kanzlei-broetzmann.de

Betriebsverfassungsrecht/ Personalvertretungsrecht

165. Zielvereinbarung, Betriebsrat, Unterrichtungsanspruch

Leitsatz:

Zur Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Betriebsrat Zielvereinbarungen und die damit einhergehenden Informationen vorzulegen, die auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung ergangen sind.

Aus den Entscheidungsgründen:

a. Nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 Halbs. 1 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG v. 15.3.2011 – 1 ABR 112/09 – Rn 23). Zu den Aufgaben des Betriebsrats i.S.v. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG gehört es auch, nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung der Arbeitgeberin beim Normvollzug noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig (BAG v. 24.1.2006 – 1 ABR 60/04 – Rn 23). Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (BAG v. 30.9.2008 – 1 ABR 54/07 – Rn 28).

Zu diesen Beteiligungssachverhalten gehört auch die Wahrnehmung des Überwachungsrechts nach § 80 Abs. 1 BetrVG. Dessen Ausübung ist nicht von einer Vereinbarung oder einem Einvernehmen mit der Arbeitgeberin, sondern ausschließlich von dem Vorliegen zumindest eines der dort aufgeführten Katalogtatbestände des § 80 Abs. 1 BetrVG abhängig. Zu diesen zählt die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG normierte Pflicht, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Das Überwachungsrecht ist nicht vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig. Der Betriebsrat entscheidet allein, ob und auf welche Weise er seine Überwachungsaufgabe wahrnimmt. Die gesetzliche Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat bleibt bestehen, wenn der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit eine Betriebsvereinbarung abschließt (BAG v. 20.12.1988 – 1 ABR 63/87 – zu B II 1 c der Gründe). Für dieses Verständnis spricht, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nur über die Einhaltung seiner eigenen Regelungen zu wachen hat, sondern auch über die anderer Normgeber (BAG v. 16.8.2011 – 1 ABR 22/10 – Rn 31).

b. Hieraus folgt, dass der Betriebsrat die ordnungsgemäße Durchführung der GBV PBC durch die Arbeitgeberin zu überwachen hat.

(1) Hierfür ist die Mitteilung der im Antrag zu 1 genannten Daten erforderlich. Ohne die Mitteilung dieser Merkmale ist dem Betriebsrat eine Kontrolle, ob der Arbeitgeber die GBV PBC ordnungsgemäß durchführt, nicht möglich. Dies ergibt sich