

ARBEITSRECHT

MAI 2019

Aktuelles zum Befristungsrecht

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt in seinen §§ 14 ff. die Möglichkeiten, nach denen in zulässiger Art und Weise ein Arbeitsverhältnis befristet ausgestaltet werden kann. Rechtsfolge einer solchen wirksamen Vereinbarung ist, dass es zur Beendigung keiner Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages bedarf, sondern hierfür allein Zeitablauf ausreicht.

Insoweit ist es nunmehr aber zu einer gravierenden Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hinsichtlich der Möglichkeiten einer sachgrundlosen Befristung gekommen.

1. Schriftform

Die Befristungsabrede muss bei Arbeitsbeginn schriftlich vorliegen (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Das BAG hat dazu bereits mit Urteil vom 13.06.2007, Az. 7 AZR 700/06, ausgeführt, dass in dem Fall, dass die nur mündlich und damit formunwirksam vereinbarte Befristung nach Arbeitsaufnahme in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festgehalten wird, dies den Formmangel nicht heilen kann. In einem solchen Fall kommt vielmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Gleiches gilt bei Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses über das Befristungsende hinaus, wenn nicht vor Ablauf der Befristung eine schriftliche Verlängerung von beiden Seiten unterzeichnet wurde.

2. Zweckbefristung

Eine erste im Gesetz vorgesehene Möglichkeit einer wirksamen Befristung ist die Zweck- bzw. Projektbefristung gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet danach mit Erreichen des vereinbarten Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Im Fall einer Zweckbefristung muss der Vertragszweck im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert sein.

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

3. Zeitbefristung mit Sachgrund

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG vor allem dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

4. Zeitbefristung ohne Sachgrund

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 (§14 Abs. 2 TzBfG).

Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Nach § 14 Abs. 2a TzBfG ist in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies

gilt aber nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG sogar bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist dabei auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Eine solche sachgrundlose Befristung ist aber dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das BAG hat seine Rechtsprechung dazu aktuell mit Urteil vom 23.01.2019, Az. 7 AZR 733/16, vollständig geändert:

a) Sachverhalt

Der Kläger war vom 19.03.2004 bis zum 30.09.2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19.08.2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28.02.2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat. Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg.

b) Entscheidungsgründe

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Soweit das BAG im Jahr 2011 entschieden hatte, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, führte das Gericht nunmehr aus, dass diese Rechtsprechung auf Grund der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG)

vom 06.06.2018 (Az. 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) nicht aufrechterhalten werden könne.

Danach habe man durch die Annahme, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollte.

Allerdings können und müssen die Arbeitsgerichte auch nach der Auffassung des BVerfG durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn

- eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt,
- ganz anders geartet war oder
- von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Um einen solchen Fall handelte es sich vorliegend aber nicht, insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis „lediglich“ acht Jahre und damit nicht sehr lange zurück.

Die Beklagte konnte sich aus Sicht des Gerichts auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des BAG vereinbart zu haben. Sie habe bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen müssen, dass die vom BAG vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem BVerfG keinen Bestand haben könnte.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de