

ARBEITSRECHT

MAI 2022

Aktuelles zum Befristungsrecht

Das Befristungsrecht regelt in Deutschland die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse, im Gegensatz zu einer Dauerbeschäftigung dahingehend zu befristen, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Datum oder bei einem bestimmten Ereignis ohne Kündigung enden soll.

Eine besondere Rolle spielt hierbei die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen, die bisher ihre gesetzliche Regelung in § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) findet:

„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. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

1. Rechtsprechung

In den letzten Jahren gab es mehrere Entscheidungen, insbesondere sowohl des Bundesarbeitsgerichts (BAG) als auch des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), die sich mit der Frage befassen, wie strikt § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auszulegen ist und ob der Gesetzesgeber tatsächlich wollte, dass – so der Wortlaut der Norm – jegliche Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine erneute sachgrundlose Befristung ausschließen soll.

Die durch die Entscheidung des BAG vom 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09, etablierte Rechtsauffassung, dass eine frühere Beschäftigung zumindest dann einer erneuten sachgrundlosen Befristung nicht entgegensteht, wenn diese mehr als 3 Jahre zurückliegt, war durch Entscheidungen des BVerfG vom 26.06.2018, Az. 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14 obsolet geworden.

Eine Ausnahme vom Verbot der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG könne nur dann verfassungskonform beschränkt werden, wenn das Verbot unverhältnismäßig erscheine, weil

- die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt,
- ganz anders gartet war oder
- von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Wann von einer „sehr lange“ zurückliegenden Vorbeschäftigung auszugehen sein soll, lässt sich auch anhand der jüngeren Entscheidungen des BAG bislang nicht rechtssicher ableiten. So urteilte das BAG mit Urteil vom 23.01.2019, Az. 7 AZR 733/17, dass eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung dem Verbot der sachgrundlosen Beschäftigung unterliege, eine zweiundzwanzig Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung hingegen das Verbot einer erneuten sachgrundlosen Befristung nicht auslöst (BAG, 21.08.2019, Az. 7 AZR 452/17).

2. Gesetzesvorhaben

Mitte April 2021 hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts vorgelegt. Zum Hintergrund des Gesetzesvorhabens führt die Entwurfsbegründung aus:

„Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes und sogenannte Befristungsketten, die durch eine Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge entstehen, zu begrenzen. In Zeiten des strukturellen Wandels ist es ein wichtiges Anliegen, die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass die Menschen mit Zuversicht in ihre Zukunft blicken können. Insbesondere jungen Menschen sollen Perspektiven und mehr Planbarkeit für ihr berufliches und privates Leben ermöglicht werden.“

Der Zeitpunkt des restriktiven Gesetzesvorhabens, mitten in der Pandemie und unmittelbar vor der erwarteten, nachpandemischen Wirtschaftskrise, erklärt sich durch einen Blick auf den damaligen Koalitionsvertrag:

Nach dem Scheitern der Sondierungsgespräche über eine sogenannte Jamaika-Koalition erfolgte die Zustimmung zur Aufnahme von Koalitionsverhandlungen durch die SPD-Führung unter der Bedingung der Parteibasis, das Befristungsrecht massiv zu beschränken und die „sachgrundlose Befristung abzuschaffen“. Mit dem 2021 und erst kurz vor Ende der Legislaturperiode vorgelegten Gesetzesentwurf hatte Arbeitsminister Heil also eine Zusage an seine Parteibasis einzulösen.

Vor dem Hintergrund, dass die SPD in der aktuellen Koalition die größte Partei darstellt und auch Arbeitsminister Heil noch im Amt ist, bleibt abzuwarten, wann die neue Regierung dieses Thema erneut aufgreifen wird. Wird das Gesetz in dieser oder einer weitgehend

ähnlichen Form verabschiedet, wird es das Befristungsrecht für die Praxis grundlegend verändern. Insbesondere wegen der immer noch bestehenden (Planungs-)Unsicherheiten kommt diesem Vorhaben aus Arbeitgeberseite eine erhebliche Bedeutung zu, weshalb im Folgenden die wichtigsten Änderungen dargestellt werden sollen.

a) Befristungsquote

Für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 75 Beschäftigten soll nach dem Gesetzesentwurf eine sachgrundlose Befristung nur noch zulässig sein, wenn nicht mehr als 2,5% der Arbeitnehmer aufgrund eines sachgrundlos befristeten Vertrages beschäftigt sind.

b) Berechnung der Befristungsquote

Der Referentenentwurf stellt zur Berechnung der Befristungsquote auf die Mitarbeiterzahl am ersten Tag des vorangegangenen Quartals ab. Der Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme soll dann den Stichtzeitpunkt für die Bewertung der Zulässigkeit einer Befristung darstellen. Die Mitarbeiterzahl soll dabei unabhängig vom Umfang der Beschäftigung pro Kopf berechnet werden, wobei für Leiharbeiter die gleichen Maßstäbe wie auch bei der Berechnung anderer Grenzwerte gelten sollen.

Auf den Anteil von 2,5% sollen dann sachgrundlos befristete Arbeitsverträge angerechnet werden, die nach Inkrafttreten der Regelung geschlossen oder verlängert werden. Daraus folgt, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverträge, die vor Inkrafttreten einer Gesetzesänderung geschlossen oder verlängert worden sind, nicht berücksichtigt werden.

c) Offenlegungspflicht für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber soll nach dem Gesetzesentwurf dazu verpflichtet werden, vier Mal pro Kalenderjahr den Anteil sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse an der Gesamtzahl seiner Beschäftigten offenzulegen.

Diese Offenlegungspflicht schafft eine weitere Herausforderung für Arbeitgeber, da sie zur verbindlichen Angabe der Quote zunächst rechtssicher beurteilen können müssen, welche Arbeitsverhältnisse in diesem Sinne „ohne sachlichen Grund befristet“ sind. Auf die mangelnde Handhabbarkeit einer solchen Quote hatte ein Gutachten für den Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie bereits 2018 hingewiesen und zu Bedenken gegeben, dass aus Anlass der Untersuchung einer einzigen Befristungsabrede eine ganze Masse an Arbeitsverhältnissen daraufhin geprüft werden müssten, ob bei ihnen wirksame sachgrundlose Befristungen vorliegen oder nicht.

Eine Schwierigkeit bei der Feststellung ergibt sich daraus, dass nach ständiger Rechtsprechung des BAG eine vom Arbeitgeber ursprünglich beabsichtigte Sachgrundbefristung, die mangels Voraussetzungen nicht wirksam wäre, in einem späteren Befristungskontrollverfahren auch auf § 14 Abs. 2 TzBfG, also die sachgrundlose Befristung gestützt werden kann, wenn die

Voraussetzungen hierfür vorliegen. Es ist daher anzunehmen, dass viele Arbeitgeber Stand heute mit hoher Wahrscheinlichkeit gar nicht wissen, wie viele sachgrundlos befristete Verträge in ihrem Unternehmen bestehen.

Eine Lösung sieht der Referentenentwurf in restriktiveren Regelungen: So soll ein Zitiergebot gelten, wonach in der Befristungsabrede angegeben werden muss, wenn es sich um eine sachgrundlose Befristung handelt – fehlt diese Angabe, so soll die Befristung nicht auf diese Rechtsgrundlage gestützt werden können. Zudem soll bei der Angabe einer sachgrundlosen Befristung der Rückgriff auf die Sachgrundbefristung unzulässig sein.

d) Neue Grenzwerte für sachgrundlose Befristung

Die Gesamtdauer befristeter Verträge soll nach dem Gesetzesentwurf auf 18 Monate, statt wie zuvor auf 2 Jahre beschränkt werden. Innerhalb dieser Zeitspanne soll nur noch eine Verlängerung der Befristung zulässig sein.

Ebenfalls soll eine generelle zeitliche Obergrenze für Befristungen festgesetzt werden. Befristungen wären dann – unabhängig davon, ob mit oder Sachgrund oder sachgrundlos – nicht mehr zulässig, wenn sie bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreiten. Zeiten verschiedener befristeter Arbeitsverhältnisse wären dabei zusammenzurechnen, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 3 Jahre liegen. Ebenso anzurechnen wären hierbei Zeiten, in denen der Arbeitnehmer dem jetzigen Vertragsgeber als Leiharbeiter überlassen war.

Ausnahmen von der Obergrenze bilden hierbei Befristungen wegen der Eigenart der Arbeitsleistung sowie Befristungsabreden in einem gerichtlichen Vergleich. Zudem sind Rentenbefristungen, nach denen das Arbeitsverhältnis automatisch enden soll, wenn der Arbeitnehmer das Regelrentenalter erreicht oder die an die auflösende Bedingung geknüpft sind, dass ein Rententräger eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt ebenfalls ausgenommen, da diese dogmatisch gesehen auch als befristete Arbeitsverhältnisse anzusehen wären.

Praxishinweis

Vor dem Hintergrund einer möglichen Umsetzung dieses restriktiven Gesetzesentwurfes und im Hinblick auf verbindliche und rechtssichere Angaben zur Berechnung der Befristungsquote und die Offenlegungspflicht, wird sehr sorgfältig zu prüfen sein, welche Arbeitsverhältnisse tatsächlich zulässig auf einem Sachgrund beruhen und in welchen Fällen mangels Voraussetzungen für eine Befristung mit Sachgrund tatsächlich eine sachgrundlose Befristung vorliegt.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, sich rechtzeitig insbesondere darauf vorzubereiten, dass ggf. noch in dieser Legislaturperiode ein Gesetz in Kraft tritt, welches dann zur Einhaltung eines Zitiergebot und der Ermittlung und Veröffentlichung der Quote sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge verpflichtet.