



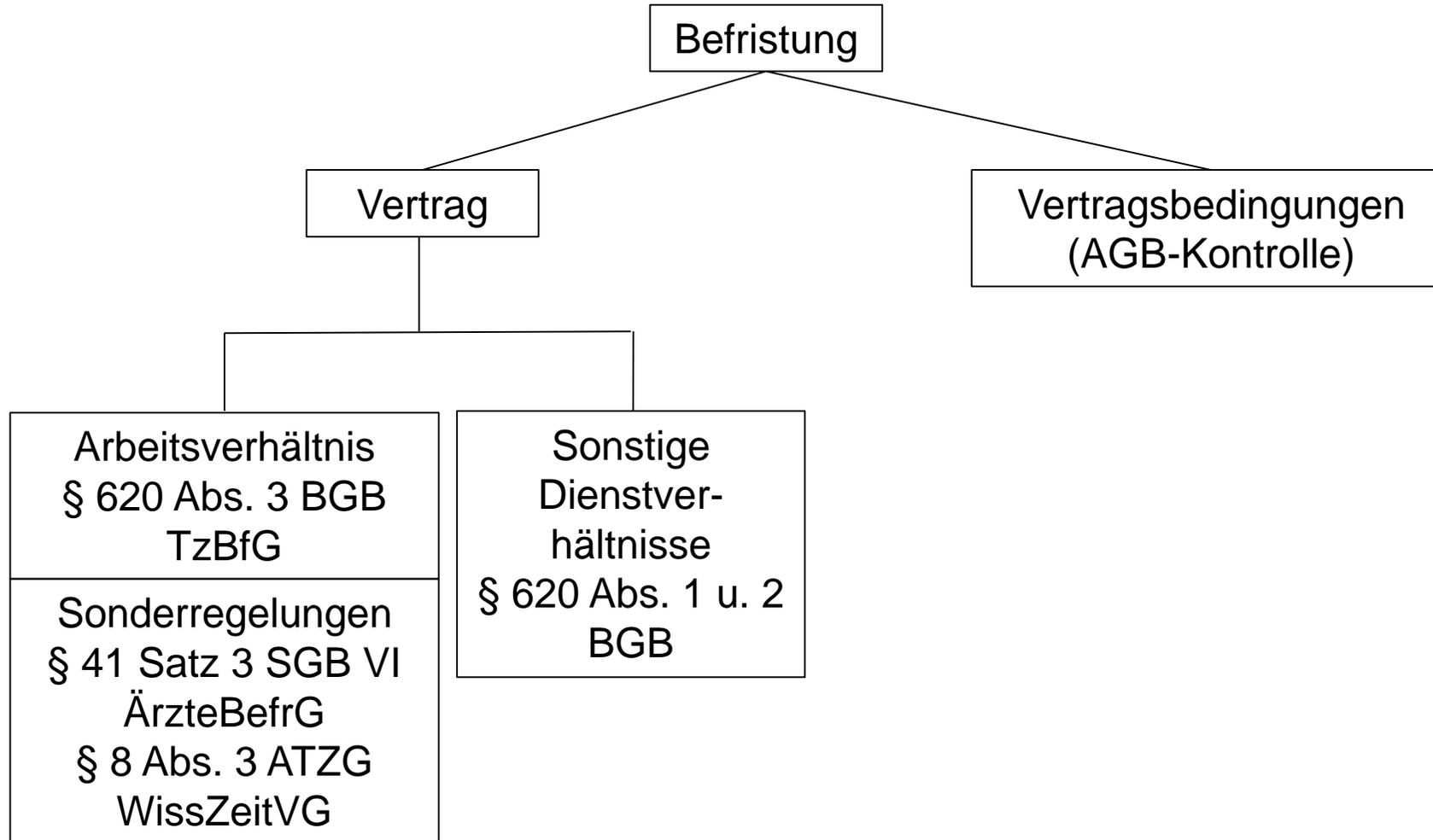
Vertiefungsvorlesung Individualarbeitsrecht

18. Mai 2017

Befristung

Dr. Wilhelm Moll, LL.M. (Berkeley)
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Befristung: Vertrag oder Vertragsbedingungen



Anteil der befristeten Arbeitsverträge (9 Prozent)

Jahr	Alter von ... bis ... Jahren					
	Insgesamt	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 bis 74
1991	5,8	8,2	4,9	4,3	4,3	11,4
1993	5,7	8,3	4,8	4,1	3,3	9,3
1995	6,1	9,2	5,2	4,2	4,0	4,9
1997	6,4	10,0	5,5	4,0	4,3	4,8
1999	7,3	11,8	6,5	4,6	4,3	4,6
2001	6,7	11,2	5,9	4,4	4,3	6,9
2003	6,5	12,0	5,4	3,9	4,2	7,4
2005	8,0	15,9	6,7	4,6	4,5	7,7
2007	8,4	16,9	7,2	5,1	4,5	7,5
2009	8,6	17,7	7,0	5,3	4,5	7,9
2011	9,0	18,8	7,4	5,5	4,4	6,7
2012	8,6	17,9	7,4	5,3	4,2	6,9

Quelle: Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung (Statistisches Bundesamt)

Befristung - Definition § 3 Abs. 1 TzBfG

Abschluss des Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit (Satz 1)

Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

oder (Satz 2)

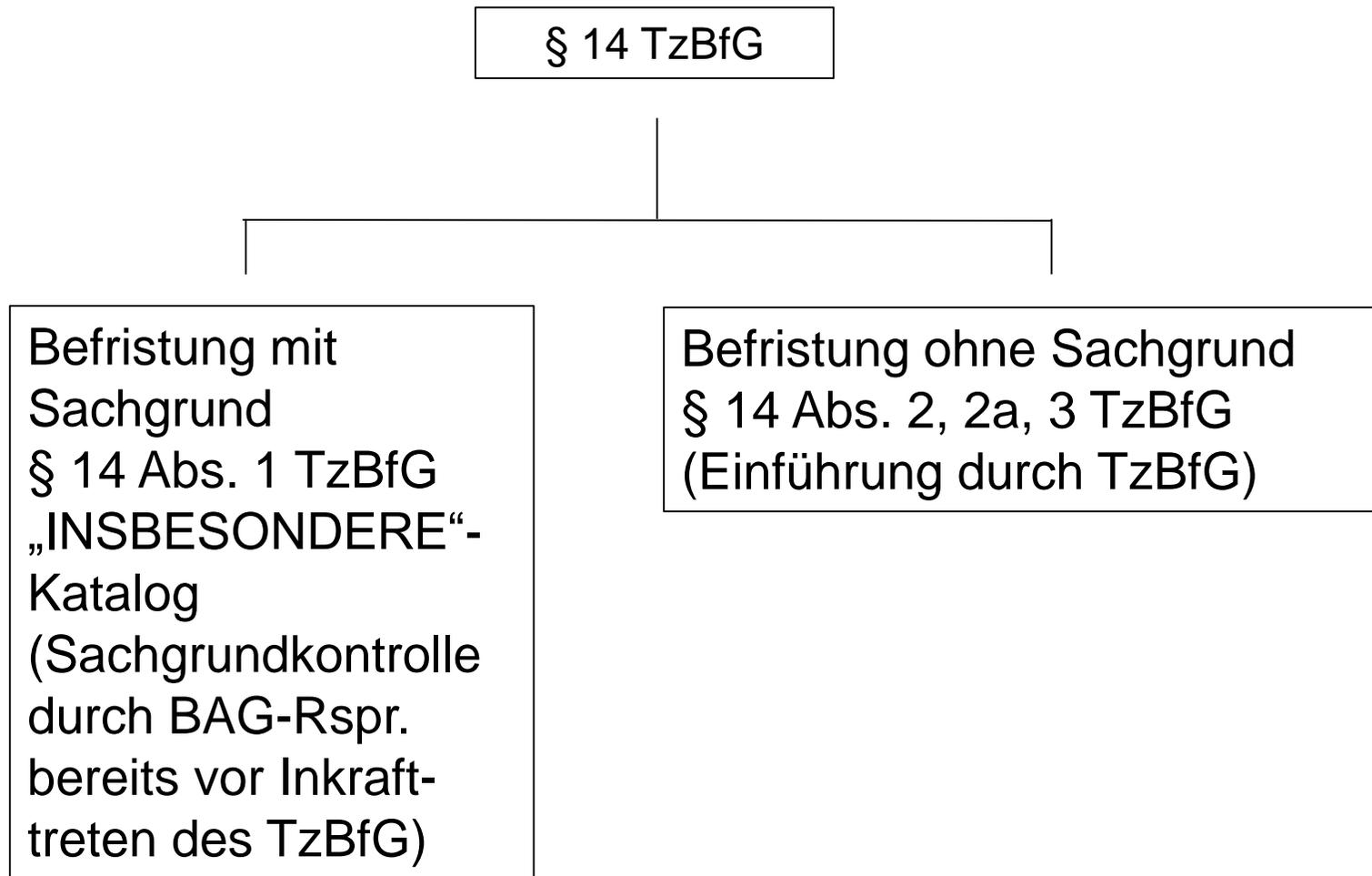
Zweckbefristeter Arbeitsvertrag

Abgrenzung von der auflösenden Bedingung (§ 21 TzBfG)

Beispiele für kalendermäßige Befristung: - 30. Juni 2014
- Altersgrenze

Beispiele für Zweckbefristung: - Erledigung des Projekts
- Ablauf der Ernte- oder Schwimmsaison

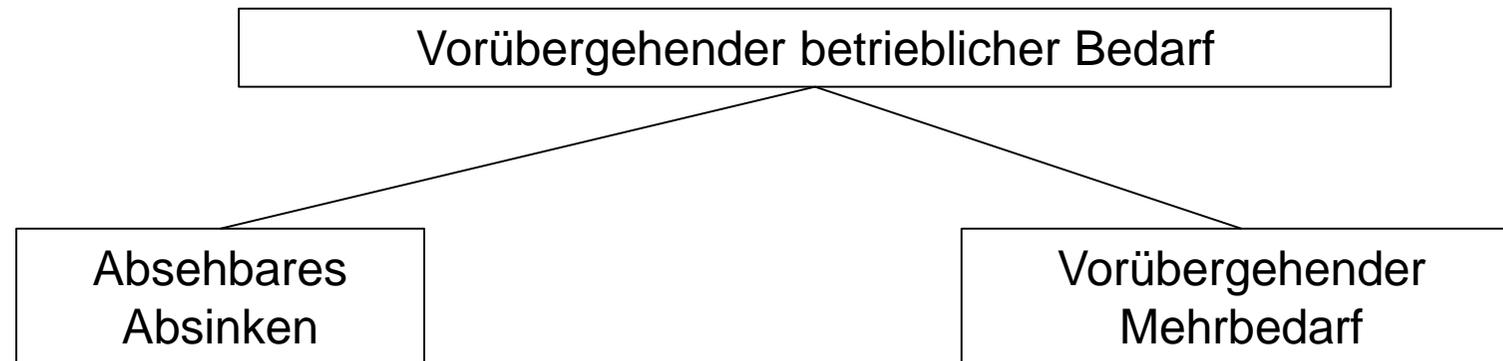
Befristung mit oder ohne Sachgrund



Befristung mit Sachgrund

- Nicht abschließende Aufzählung von Sachgründen (Regelbeispiele) in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG
- Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen eines Sachgrundes ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (der spätere Wegfall des Grundes ist unbeachtlich)

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG



Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf.

Vgl. BAG 04.12.2013 - 7 AZR 277/12 (Anforderungen an Prognose).

Vorübergehender betrieblicher Bedarf

1. Ein projektbedingter personeller Mehrbedarf kann einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des Projekts darstellen.
2. Auf eine „Projektbefristung“ kann sich der Arbeitgeber jedoch nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist.
3. Der projektbedingte vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung muss für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend sein. Ist bei Vertragsschluss die Prognose gerechtfertigt, dass die Arbeit an dem Forschungsprojekt den wesentlichen Teil der Arbeitszeit beanspruchen wird, schadet es nicht, wenn bereits feststeht oder absehbar ist, dass der Arbeitnehmer nicht ausschließlich projektbezogene Tätigkeiten ausüben wird. Ist hingegen bereits bei Vertragsschluss absehbar, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers mit projektbezogenen Aufgaben nicht den wesentlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch nehmen wird, besteht kein anerkanntes Interesse des Arbeitgebers am Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrags.

Vgl. BAG 07.05.2008 - 7 AZR 146/07; BAG 24.09.2014 - 7 AZR 987/12, NZA 2015, S. 301.

Vorübergehender betrieblicher Bedarf

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht.
2. Bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben muss es sich um vorübergehende, gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist. Deshalb kann der Arbeitgeber einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige Projekte aufteilt.
3. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte. Unerheblich ist es, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte.
4. Der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung erfordert nicht, dass der befristete Vertrag für die gesamte Laufzeit des Projekts geschlossen wird. Der Arbeitgeber kann bei Befristungen, die auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG normierten Sachgrund gestützt sind, frei darüber entscheiden, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen abdeckt.

Vgl. BAG 27.07.2016 - 7 AZR 545/14.

Vorübergehender betrieblicher Bedarf

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann durch einen zeitweiligen Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen.
2. Der Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung wird nicht allein dadurch in Frage gestellt, dass der vom Arbeitgeber prognostizierte Bedarf an der Arbeitsleistung noch über das Vertragsende hinaus andauert und erst später wegfällt. Der Arbeitgeber kann frei darüber entscheiden, ob er den Zeitraum des von ihm prognostizierten zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs ganz oder nur teilweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen abdeckt. Aus der Vertragslaufzeit darf sich jedoch nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist.
3. Die Wirksamkeit einer Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung des Mehrbedarfs eingestellt wird. Der Arbeitgeber darf einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften nicht zum Anlass nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr muss sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des prognostizierten Mehrbedarfs halten und darf diesen nicht überschreiten.
4. Der Arbeitgeber hat die Ursächlichkeit des vorübergehenden Mehrbedarfs für die befristete Einstellung des Arbeitnehmers darzulegen. Dies erfordert jedoch nicht die namentliche Benennung der zur Deckung des Mehrbedarfs befristet eingestellten Arbeitnehmer.

Vgl. BAG 14.12.2016 - 7 AZR 688/14.

Vorübergehender betrieblicher Bedarf

Die Änderung des Rundfunkstaatsvertrags zum 01.01.2013 (Rundfunkbeitrag statt Rundfunkgebühr) ließ nicht erwarten, dass die Anzahl der Befreiungsanträge für behinderte Menschen sich ändern würde, da die gleiche Personengruppe nunmehr statt einer völligen Befreiung ein Drittel der Regelgebühren zahlt. Die Befristung einer Tätigkeit in der Poststelle lässt sich damit nicht begründen.

Vgl. LAG Köln 26.01.2015 - 2 Sa 562/14, LAGE § 14 TzBfG Nr. 90.

Die Schließung des Staatsexamens-Studiengangs Rechtswissenschaft an der Juristischen Fakultät der Universität Rostock zum 31.03.2013 rechtfertigt die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer Sekretärin an Lehrstühlen an der Juristischen Fakultät im Dezember 2010 mit einer Laufzeit bis zum 31.03.2013. Dem stehen Arbeitsplätze, die zum Befristungsende frei werden, nicht entgegen, wenn die vorherigen Stelleninhaber sich in Altersteilzeit befunden haben.

Vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern 12.02.2014 - 2 Sa 173/13, NZA-RR 2014, S. 287.

Fallstudie § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG : Abschaltung eines KKW in 10 Jahren?

- Begriff des „vorübergehenden“ Bedarfs: Zeitperspektive?
≠ Bloße Unsicherheit betreffend Auftragsentwicklung (BAG AP Nr. 45 zu § 14 TzBfG)
- Nichtmehrbenötigtwerden in „absehbarer“ Zeit
(BAG 10.06.1992 - 7 AZR 345/91 und 346/91; BAG 31.03.1993 - 7 AZR 536/92 und 12/93)
- Entscheidung/Planung: Organisationsstruktur
- Arbeitsverhältnisbezug/Konkretheitserfordernis (BAG AP Nr. 196 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG AP Nr. 359 zu § 613a BGB)
- Anforderungen an Bedarfsprognose (BAG 10.06.1992 - 7 AZR 345/91 und 346/91; BAG 31.03.1993 - 7 AZR 536/92 und 12/93; BAG 15.10.2014 - 7 AZR 893/12)
- Auseinanderfallen von prognostizierter und vereinbarter Befristungsdauer?

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG **Befristung nach Ausbildung oder Studium**

„Anschluss“: Übergang in eine Anschlussbeschäftigung! Unmittelbarkeit!

Befristungsdauer: ½ Jahr - 2 Jahre?

Keine konkrete Aussicht auf Festanstellung beim Arbeitgeber!

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG

Allgemeine Grundsätze Vertretung

Vorübergehender Ausfall eines Mitarbeiters

Möglichkeit einer „mittelbaren“ Vertretung (Kausalzusammenhang)

Möglichkeit auch wiederholter Befristungen

EuGH 26.01.2012 - Rs.-C 586/10 - Küçük

BAG 18.07.2012 - 7 ARZ 443/09

Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung der Anzahl der Fristverträge und der Gesamtdauer der Beschäftigungszeit!

Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs

Abgrenzung zur geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit im Hinblick auf Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Betriebsorganisation!

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG

Mittelbare Vertretung

- Die Tätigkeit des ausfallenden Mitarbeiters wird nicht von dem Vertreter, sondern einem anderen Arbeitnehmer oder mehreren anderen Arbeitnehmern ausgeübt.
- Der Arbeitgeber hat zur Darstellung des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette bei der Aufgabenübertragung zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen.
- Die die Kette bildenden Beschäftigten müssen die Arbeitsaufgaben des jeweils in der Kette „Vorgelagerten“ übernommen haben, und diese Aufgabenübertragung muss eine Verbindung zwischen den abwesenden Beschäftigten und dem zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer begründen.

Vgl. BAG 6.11.2013 - 7 AZR 96/12, AP Nr. 8 zu § 14 TzBfG Vertretung.

Siehe zu Kausalzusammenhang und Vertretungskette instruktiv: BAG 11.02.2015 - 7 AZR 113/13, NZA 2015, S. 617.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG

Mittelbare Vertretung

1. Bei einer Vertretung im Wege gedanklicher Zuordnung muss der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage sein, die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben der vorübergehend abwesenden Stammkraft im Falle ihrer Anwesenheit zu übertragen und diese gedankliche Zuordnung bei Vertragsschluss nach außen erkennbar dokumentieren.
2. Bei der Vertretung im Wege der gedanklichen Zuordnung kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob und ggf. wie die bisherigen Aufgaben der vorübergehend abwesenden Stammkraft wahrgenommen werden. Der Arbeitgeber hat sich durch die gedankliche Zuordnung im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Vertretungskraft festgelegt und kann folglich den Ausfall der Stammkraft nicht mehr zur Begründung einer unmittelbaren oder mittelbaren Vertretung durch einen anderen Arbeitnehmer heranziehen.
3. Dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber über keine ausreichende Personalreserve für Fälle von Krankheit, Urlaub und Freistellung verfügt, um das regelmäßige Arbeitspensum mit unbefristet beschäftigtem Stammpersonal zu bewältigen. Selbst einem branchentypisch wiederkehrenden, nicht planbaren Vertretungsbedarf muss der Arbeitgeber nicht durch eine Personalreserve begegnen.
4. Teil des Sachgrunds der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG ist eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit. Dabei kommt es nur auf den Wegfall des durch die Abwesenheit der Stammkraft verursachten vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs an. Anders als beim Sachgrund des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht.

Vgl. BAG 24.08.2016 - 7 AZR 41/15.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG Eigenart der Arbeitsleistung

Verwirklichung verfassungsrechtlicher Gewährleistungen

- Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG Rundfunk
- Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG Forschung/Wissenschaft

und

Verschleißtatbestände

- Altersgrenzen
- Sportler/Trainer

Befristung im Rundfunkbereich 1

Berücksichtigung der Rundfunkfreiheit bei Auslegung des § 14 Abs. 1 TzBfG!

Vgl. BAG 04.12.2013 - 7 AZR 457/12, NZA 2014, S. 1018.

Zu den nach § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG erfassten Arbeitsverhältnissen, bei denen eine Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung vereinbart werden kann, zählen die Arbeitsverhältnisse der programmgestaltenden Mitarbeiter der Rundfunkanstalten. Das folgt aus der Notwendigkeit, bei der Auslegung des Begriffs des sachlichen Grundes im Sinne des § 14 I TzBfG die für die Rundfunkanstalten durch die Rundfunkfreiheit gewährleisteten Freiräume bei der Wahl des Arbeitsvertragsinhalts zu berücksichtigen. Der Schutz des Art. 5 I 2 GG umfasst das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Grundsätzlich schließt dies auch die Entscheidung darüber ein, ob Mitarbeiter fest oder nur für eine vorübergehende Dauer beschäftigt werden.

Befristung im Rundfunkbereich 2

Abwägungsgrundsatz: Wechselwirkung!

Vgl. BAG 04.12.2013 - 7 AZR 457/12, NZA 2014, S. 1018.

Der durch das TzBfG gesetzlich ausgestaltete arbeitsrechtliche Bestandsschutz begrenzt als allgemeines Gesetz nach Art. 5 Abs. 2 GG nicht nur die Rundfunkfreiheit, sondern wird auch seinerseits durch die Freiheit des Rundfunks begrenzt. Der Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG umfasst das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Grundsätzlich schließt dies auch die Entscheidung darüber ein, ob Mitarbeiter fest oder nur für eine vorübergehende Dauer beschäftigt werden. Folglich kann die Befristung der Arbeitsverträge mit programmgestaltend tätigen Arbeitnehmern mit der Rundfunkfreiheit gerechtfertigt werden. Allerdings kommt der Rundfunkfreiheit gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an einer Dauerbeschäftigung kein genereller Vorrang zu. Ist der Schutzbereich der Rundfunkfreiheit berührt, sind die Belange der Rundfunkanstalten und des betroffenen Arbeitnehmers im Einzelfall abzuwägen.

Befristung im Rundfunkbereich 3

Abwägungsdurchführung: Interessenbewertung!

Vgl. BAG 04.12.2013 - 7 ARZ 457/12, NZA 2014, S. 1018.

Ist die Befristung des Arbeitsvertrags eines programmgestaltenden Mitarbeiters mit einer Rundfunkanstalt auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, ist eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen dem Bestandsschutz des Arbeitnehmers und den bei Bejahung des Bestandsschutzes zu erwartenden Auswirkungen auf die Rundfunkfreiheit vorzunehmen. Einerseits ist zu berücksichtigen, dass das Bundesverfassungsgericht das Bedürfnis der Rundfunkanstalten für die Beschäftigung von programmgestaltenden Mitarbeitern in befristeten Arbeitsverhältnissen vor allem deshalb anerkannt, weil veränderte Berichtsgegenstände, Programmtechniken, Wettbewerbslagen und Publikumsbedürfnisse eine Veränderung der Programmstruktur erforderlich machen und im Regelfall nicht zu erwarten ist, dass die bisher für die Programmgestaltung verantwortlichen Mitarbeiter ausreichend geeignet sind, auch in den geänderten Programmstrukturen tätig zu werden. Andererseits ist die Interessenabwägung im Sinn einer praktischen Konkordanz ergebnisoffen vorzunehmen. Es kommt nicht von vornherein einer Position ein Übergewicht zu.

Befristung im Rundfunkbereich 4

Abwägungsdurchführung: Interessenbewertung

Vgl. BAG 04.12.2013 - 7 AZR 457/12, NZA 2014, S. 1018.

Weder darf programmgestaltend tätigen Rundfunkmitarbeitern der arbeitsrechtliche Bestandsschutz generell versagt werden noch dürfen bei der Entscheidung über diesen Schutz die Regeln und Maßstäbe des Arbeitsrechts in einer Weise auf die Anstellungsverhältnisse dieser Mitarbeiter angewendet werden, die das durch die Verfassung geschützte Recht der Rundfunkbetreiber, frei von fremder Einflussnahme über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung dieser Mitarbeiter zu bestimmen, unberücksichtigt lässt. Im Einzelfall kommt es insbesondere darauf an, mit welcher Intensität der betroffene Mitarbeiter auf das Programm der Rundfunk- und Fernsehanstalten Einfluss nehmen kann und wie groß die Gefahr im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist, dass die Rundfunkanstalt nicht mehr den Erfordernissen eines vielfältigen Programms und den sich künftig ändernden Informationsbedürfnissen und Publikumsinteressen gerecht werden kann.

Arbeitsgericht in der Disziplin „Traum“-Tanz

ArbG Mainz 24.03.2015 - 3 Ca 1197/14, NZA 2015, S. 684:

1. Die Eigenart der Arbeitsleistung eines Profifußballspielers als solche rechtfertigt nicht die Befristung seines Arbeitsverhältnisses.
1. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Spitzensportler ist nur nach Maßgabe des § 14 TzBfG zulässig.
2. Liegen andere Sachgründe - ... - nicht vor, so rechtfertigt die Ungewissheit der zukünftigen Leistungsentwicklung auch im Profisport nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses.

LAG Rheinland-Pfalz 17.02.2016 - 4 Sa 202/15:

Die Befristung eines Arbeitsvertrags zwischen einem Fußballverein der 1. Bundesliga und einem Lizenzspieler ist durch den sachlichen Grund der Eigenart der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG) gerechtfertigt.

Siehe zur Befristung im Profisport auch etwa Boemke/Jäger, RdA 2017, S. 20 ff.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG Erprobung

Kennenlern- und Prüfungszweck

Angemessene Dauer?

→ Wertungen: § 1 Abs. 1 KSchG, § 622 Abs. 3 BGB?

→ Ausnahme je nach Stellung: 1 Jahr!

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG Person des Arbeitnehmers

Altersgrenze

Aufenthaltserlaubnis

Aus- und Weiterbildung

„Soziale“ Gründe

Wunsch des Arbeitnehmers

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG

Haushaltsbefristung

„princeps legibus absolutus“

BAG 27.10.2010 - 7 AZR 485/09 (A), NZA-RR 2011, S. 272

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG Gerichtlicher Vergleich

Grund: Mitwirkung des Gerichts!

Voraussetzung: Bestandsschutzstreit

Kein Missbrauch: Prüfung Wiederholungsfälle!

BAG 26.04.2006 - 7 AZR 366/05, AP Nr.1 zu § 14 TzBfG Vergleich

BAG 15.02.2012 - 7 AZR 734/10, AP Nr. 95 zu § 14 TzBfG

BAG 12.11.2014 - 7 AZR 891/12, NZA 2015, S. 379

Protokollierung im Termin oder Annahme eines gerichtlichen Vergleichsvorschlags

§ 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ≠ Alt. 2 ZPO!

Außergerichtlicher Vergleich?

(nur der gerichtliche Vergleich ist privilegiert)

Siehe dazu etwa Bohlen, NZA-RR, 2015, S. 449 ff.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG

Gerichtlicher Vergleich

1. Ein nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2, Satz 2 ZPO zustande gekommener gerichtlicher Vergleich, in dem die Parteien die Befristung ihres Arbeitsvertrags vereinbaren, kann die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG rechtfertigen, da das Gericht durch seinen Vergleichsvorschlag am Inhalt des Vergleichs verantwortlich mitwirkt. Bei einem nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO zustande gekommenen Vergleich fehlt es dagegen in der Regel an der erforderlichen Mitwirkung des Gerichts; eine auf einem solchen Vergleich beruhende Befristung ist deshalb in der Regel nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt.
2. Nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2, Satz 2 ZPO wird ein Vergleich dadurch geschlossen, dass die Parteien einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen. Der Senat hat offengelassen, ob eine Partei schon vor der Unterbreitung eines gerichtlichen Vergleichsvorschlags dessen Annahme erklären kann.
3. Nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1, Satz 2 ZPO kommt ein Vergleich dadurch zustande, dass die Parteien dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten. Ein schriftlicher Vergleichsvorschlag beider Parteien i.S.v. § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO liegt auch dann vor, wenn eine Partei dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreitet und die andere Partei ihr Einverständnis mit diesem Vergleichsvorschlag schriftlich gegenüber dem Gericht erklärt. Diese Voraussetzungen liegen auch dann vor, wenn eine Partei einen Vergleichsvorschlag unterbreitet, das Gericht sich diesen Vorschlag u eigen macht, ihn den Parteien als gerichtlichen Vorschlag unterbreitet und die andere Partei diesem Vergleichsvorschlag schriftlich zustimmt. In diesem Fall ist eine in dem nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO zustande gekommenen Vergleich vereinbarte Befristung aufgrund der Mitwirkung des Gerichts ausnahmsweise nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt.

Vgl. BAG 08.06.2016 - 7 AZR 339/14. Siehe auch BAG 08.06.2016 - 7 AZR 467/14

Sonstige Sachgründe

Arbeitsförderungsrechtliche Maßnahme

Drittmittel

Konkurrentenklage

„Warten“ auf andere Mitarbeiter

Personelle Kontinuität der Betriebsratstätigkeit

(BAG 08.06.216 - 7 AZR 467/14)

Sonstiger Sachgrund

BAG 18.03.2015 - 7 AZR 115/13, NZA-RR 2015, S. 569:

1. Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung kann als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht ausdrücklich genannter Sachgrund geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu rechtfertigen.
2. Ist ein Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrags verpflichtet, einen Auszubildenden nach Abschluss seiner Ausbildung in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, besteht ein berechtigtes Interesse an der befristeten Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers bis zum Zeitpunkt der Übernahme des Auszubildenden nur dann, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem anderen Arbeitnehmer die Prognose gerechtfertigt ist, dass der Auszubildende nach Abschluss seiner Ausbildung nicht auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden kann, der auf Grund des Ausscheidens eines früher nach dem Tarifvertrag in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden voraussichtlich frei wird.
3. Die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen der beabsichtigten Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung setzt nicht voraus, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrages eine namentliche Zuordnung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers zu einem bestimmten Auszubildenden vorgenommen wird. Es muss allerdings gewährleistet sein, dass zwischen der Beschäftigung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers und der beabsichtigten Übernahme des Auszubildenden ein Kausalzusammenhang besteht. Hat der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse mehrerer Arbeitnehmer im Hinblick auf die beabsichtigte Übernahme von mehreren Auszubildenden befristet, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn die Zahl der Arbeitnehmer, die er im Hinblick auf die Übernahme der Auszubildenden befristet beschäftigt, die Zahl der Auszubildenden, mit deren Übernahme zu rechnen ist, nicht übersteigt.

Rechtsmissbrauchskontrolle 1

BAG 26.10.2016 7 AZR 135/15:

1. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Die dazu gebotene zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen.
2. Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge ab. Ist danach die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, sind weitere Umstände zu berücksichtigen.
3. Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die Vorschrift erleichtert den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit und kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich.
4. Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Davon ist auszugehen, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt bereits acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart.

Rechtsmissbrauchskontrolle 2

5. Werden die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG alternativ oder kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten. Hiervon ist in der Regel auszugehen, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mehr als das Vierfache beträgt oder beide Werte das Dreifache übersteigen. Überschreitet also die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre oder wurden mehr als zwölf Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbart, hängt es von den weiteren, zunächst vom Kläger vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist. Gleiches gilt, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden.
6. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. Von einem indizierten Rechtsmissbrauch ist in der Regel auszugehen, wenn die Zahl oder Dauer der befristeten Verträge einen der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um mehr als das Fünffache überschreitet oder beide Werte mehr als das jeweils Vierfache betragen. Das bedeutet, dass ein Rechtsmissbrauch indiziert ist, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

Siehe bereits BAG 19.02.2014 - 7 AZR 260/14; BAG 29.04.2015 - 7 AZR 310/13; BAG 07.10.2015 - 7 AZR 944/13.

Institutioneller Rechtsmissbrauch

LAG Berlin-Brandenburg 04.02.2015 - 15 Sa 1947/14:

Die Beschäftigung auf Basis von zehn befristeten Verträgen im Zeitraum von sechs Jahren und acht Monaten rechtfertigt unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls die Annahme, dass der letzte Vertrag in rechtsmissbräuchlicher Weise befristet wurde.

LAG Berlin-Brandenburg 04.02.2015 - 15 Sa 2033/14:

Die Beschäftigung auf Basis von zehn befristeten Verträgen im Zeitraum von drei Jahren und sieben Monaten bei drei Unterbrechungen im Umfang von acht Monaten rechtfertigt unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls nicht die Annahme, dass der letzte Vertrag in rechtsmissbräuchlicher Weise befristet wurde.

LAG Köln 04.12.2014 - 13 Sa 448/14:

Die Befristung eines Lehrers über elf Jahre mit 33 befristeten Verträgen mit Unterbrechungen stellt eine rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung dar.

ArbG Freiburg 16.12.2014 - 4 Ca 339/14, NZA-RR 2015, S. 68:

In Konkretisierung der Rechtsprechung des BAG zum institutionellen Rechtsmissbrauch ist davon auszugehen, dass ein solcher jedenfalls dann indiziert ist, wenn die Grenzwerte des § 14 II TzBfG kumulativ um das Dreifache, also bei einer mehr als sechsjährigen Gesamtbefristungsdauer und mehr als neun Verlängerungen, überschritten sind.

LAG Schleswig-Holstein 29.07.2016 - 1 Sa 63/16:

Bei einer Befristung eines Arbeitsvertrags wegen der Vertretung eines anderen Mitarbeiters scheidet ein institutioneller Rechtsmissbrauch in der Regel aus, wenn zwischen zwei von insgesamt 22 befristeten Arbeitsverträgen ein Zeitraum von drei Monaten und drei Wochen liegt.

Befristung ohne Sachgrund

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Gesamtdauer von 2 Jahren und Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung.
Tarifdispositivität: Maximum 6 Jahre bei insgesamt mehrmaliger Verlängerung (BAG 26.10.2016 - 7 AZR 140/15, NZA 2017, S. 463).

§ 14 Abs. 2a TzBfG

Gesamtdauer von 4 Jahren und Möglichkeit der mehrmaligen Verlängerung („Gründungsstadium“)

§ 14 Abs. 3 TzBfG

Gesamtdauer von 5 Jahren und Möglichkeit der mehrmaligen Verlängerung (Alters- und Arbeitslosigkeitskriterium)

§ 14 Abs. 2 TzBfG: Vorbeschäftigungsverbot

... nach Satz 1 nicht zulässig, wenn bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

BAG 21.09.2011 - 7 AZR 375/10, AP Nr. 86 zu § 14 TzBfG

(Arbeitsverhältnis ≠ Berufsausbildungsverhältnis)

BAG 24.08.2016 - 7 AZR 625/15, NZA 2017, S. 244

(Arbeitsverhältnis ≠ Heimarbeitsverhältnis)

Befristung ohne Sachgrund

Reichweite des Vorbeschäftigungsverbots

BAG 06.04.2011 - 7 AZR 716/09:

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht ein früheres Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt.

Eine die Wertordnung des GG berücksichtigende verfassungsorientierte Auslegung gebietet ein zeitlich eingeschränktes Verständnis des Verbots der Vorbeschäftigung. Ein uneingeschränktes Anschlussverbot birgt strukturell die Gefahr, als arbeitsrechtliches Einstellungshindernis die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers unverhältnismäßig zu begrenzen.

Dagegen: LAG Baden-Württemberg 11.08.216 - 3 Sa 8/16 und 34/16, LAGE § 14 TzBfG Nr. 107.

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

... nach Satz 1 nicht zulässig, wenn ... mit demselben Arbeitgeber bestanden hat.

Arbeitgeberbezug

Konzernsachverhalte

Überlassungskonstellationen

BAG 18.10.2006 - 7 AZR 145/06: Die Überlassung eines Arbeitnehmers an seinen normalen Vertragsarbeitgeber, bei dem er zuvor zwei Jahre sachgrundlos befristet gewesen ist, führt nicht zur Unwirksamkeit einer ausschließlich mit dem Verleiher i.S.d. § 1 AÜG nach § 14 Abs. 2 TzBfG vereinbarten sachgrundlosen Befristung.

Rechtsprechungsentwicklung:

BAG 09.02.2011 - 7 AZR 32/10; BAG 09.03.2011 - 7 AZR 657/09; BAG 15.05.2013 - 7 AZR 525/11; BAG 04.12.2013- 7 AZR 290/12; BAG 22.01.2014 - 7 AZR 243/12; BAG 19.03.2014 - 7 AZR 527/12; BAG 24.06.2015 - 7 AZR 452/13.

Vertragsarbeitgeber

BAG 09.02.2011 - 7 AZR 32/10:

Arbeitgeber i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber, also diejenige natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrags abgeschlossen hat. Eine Vorbeschäftigung i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liegt grundsätzlich auch dann nicht vor, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer zuvor bei einem anderen Konzernunternehmen beschäftigt war oder als Leiharbeiter im gleichen Betrieb auf dem gleichen Arbeitsplatz gearbeitet hat.

§ 14 Abs. 2 TzBfG Rechtsmissbrauch

1. Die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat.
2. Diesem Verständnis des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG stehen unionsrechtliche Vorgaben nicht entgegen. Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskontrolle ist mit der - auch bereits nach nationalem Recht gebotenen - Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) Rechnung getragen.
3. Darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung ist derjenige, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der Arbeitnehmer.
4. Der unredliche Vertragspartner kann sich bei Missbrauch nicht auf die Befristung berufen.

Vgl. BAG 04.12.2013 - 7 AZR 90/12, NZA 2014, S. 426.

§ 14 Abs. 2 TzBfG Rechtsmissbrauch

Schließen mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb, um auf diese Weise über die nach § 14 II TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können, ist dies rechtsmissbräuchlich. Der Rechtsmissbrauch kann lediglich dem letzten Vertragsarbeitgeber des Arbeitnehmers entgegengehalten werden.

Vgl. BAG 22.01.2014 - 7 AZR 243/12, NZA 2014, S. 483. Ebenso und fortführend BAG 19.03.2014 - 7 AZR 527/12, NZA 2014, S. 840.

Beispielsfall: ArbG Berlin 13.03.2015 - 28 Ca 74/15

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Rechtsmissbrauch

Das BAG geht aktuell von folgenden Grundsätzen aus (BAG 24.06.2015 - 7 AZR 452/13, NZA 2015, S. 1507):

1. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis in bestanden hat. „Arbeitgeber“ i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber.
2. Es ist dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf die Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu berufen, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.
3. Bei einer rechtsmissbräuchlichen Umgehung des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG besteht die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge nicht in dem Vertragsschluss „an sich“, sondern in der Rechtfertigung der in dem Vertrag vereinbarten Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Der unredliche Vertragspartner kann sich auf eine solche Befristung nicht berufen.
4. Nach allgemeinen Grundsätzen ist regelmäßig der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer solchen missbräuchlichen Vertragsgestaltung. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast genügt zunächst, dass der Arbeitnehmer - soweit die Überlegungen des Arbeitgebers, die zu der Befristung geführt haben, nicht kennt - einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 indiziert. Lässt sich der Arbeitgeber darauf nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Gelingt es ihm hingegen, die vom Arbeitnehmer vorgetragene Indizien für ein missbräuchliches Vorgehen zu erschüttern, bleibt es bei der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers.

§ 14 Abs. 2 TzBfG Verlängerung

- Vereinbarung vor Ablauf der Befristung!
- Fortsetzung ohne Unterbrechung
- Schriftformerfordernis
- 3 Mal innerhalb des Zwei-Jahres-Zeitraums
- Keine gleichzeitige Änderung von Arbeitsbedingungen!
- Änderung von Arbeitsbedingungen führt zum Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, der ohne Sachgrund unzulässig ist, da bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Die einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlose befristeten Arbeitsvertrages ist befristungsrechtlich unbedenklich.

§ 14 Abs. 2 TzBfG Verlängerung

BAG 23.08.2006 - 7 AZR 12/06, AP Nr. 1 zu § 14 TzBfG Verlängerung:

Eine Verlängerung i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags schriftlich vereinbart und nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen.

Andernfalls liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vor, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ist befristungsrechtlich nicht von Bedeutung. Eine derartige Vereinbarung unterliegt nicht der Befristungskontrolle. Sie enthält keine erneute, die bereits bestehende Befristungsabrede ablösende Befristung, die ihrerseits auf ihre Wirksamkeit überprüft werden könnte.

Befristung „älterer“ Arbeitnehmer

§ 14 Abs. 3 TzBfG:

„¹Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des 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 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. ²Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig.“

BAG 28.05.2014 - 7 AZR 360/12, NZA 2015, S. 1131:

Die Regelung in § 14 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TzBfG in der ab 01. Mai 2007 geltenden Fassung sind, jedenfalls soweit es um deren erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar.

Siehe zur Befristung bei Rentnern etwa Heinz, BB 2016, S. 2037; Hoppe, RdA 2016, S. 236 ff.; Sprenger, BB 2016, S. 757 ff.

§ 14 Abs. 4 TzBfG Schriftformerfordernis

§§ 126, 126a BGB → § 125 BGB

Nur die Befristungsabrede bedarf der Schriftform.

- Eigenhändige Namensunterschrift auf der Vertragsurkunde (§ 126 Abs. 1 BGB)
 - Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Vertragsurkunde (§ 126 Abs. 2 Satz 1 BGB).
 - Unterschrift auf der jeweils für den anderen gedachten Urschrift (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB).
- Elektronische Form (§ 126 Abs. 3 BGB i.V.m. § 126a BGB).
- Kein Telefax und keine E-Mail.

Die Befristung muss schriftlich vor der Arbeitsaufnahme bzw. im Falle der Verlängerung während der Laufzeit des bisherigen Vertrages vereinbart werden.

Keine „Nachholung“ bei vorherigem mündlichen oder konkludenten Vertragsschluss.

Anders bei ausdrücklichem Vorbehalt.

Nachträgliche Befristung nur bei Vorliegen eines Sachgrundes!

Schriftform 1

BAG 16.04.2008 - 7 AZR 1048/06, AP Nr. 46 zu § 14 TzBfG:

§ 154 Abs. 2 BGB ist nicht anwendbar.

Wird eine vor Vertragsbeginn mündlich und damit formunwirksam vereinbarte Befristung nach Arbeitsaufnahme in einem schriftlichen Vertrag festgehalten, heilt dies den Formmangel nicht.

Allenfalls kann hierdurch das bei Vertragsbeginn unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet werden (nur mit Sachgrund zulässig).

- Aber: es fehlt i.d.R. an den für die Herbeiführung dieser Rechtsfolge erforderlichen Willenserklärungen, wenn die Parteien nur das zuvor Vereinbarte schriftlich festhalten und keine eigenständige rechtsgestaltende Regelung treffen.
- Anders: wenn die Parteien vor Vertragsbeginn mündlich keine Befristung vereinbart haben oder wenn sie nach Vertragsbeginn einen Arbeitsvertrag mit einer Befristung unterzeichnen, die inhaltlich von der vor Vertragsbeginn mündlich vereinbarten Befristung abweicht, d.h. eine eigenständige Befristungsabrede darstellt.
- Allerdings: Macht der Arbeitgeber den Abschluss eines (befristeten) Arbeitsverhältnisses von der Einhaltung des Schriftformerfordernisses abhängig, kann der Arbeitnehmer das Angebot nicht durch Arbeitsaufnahme annehmen!

Schriftform 2

1. Die Befristung des Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Diese erfordert grundsätzlich nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB die Unterzeichnung der Befristungsabrede durch beide Parteien auf derselben Urkunde. Werden mehrere gleichlautende Urkunden erstellt, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB).
2. Die Schriftform ist nicht gewahrt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn eine von ihm nicht unterzeichnete, die Befristungsabrede enthaltende Vertragsurkunde übergibt, der Arbeitnehmer die Vertragsurkunde unterzeichnet an den Arbeitgeber zurückgibt, der Arbeitnehmer zu dem in der Vertragsurkunde bezeichneten Vertragsbeginn die Arbeit aufnimmt und ihm die auch vom Arbeitgeber unterzeichnete Vertragsurkunde erst zu einem späteren Zeitpunkt zugeht. In diesem Fall ist der Arbeitsvertrag zwar nicht bereits durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Arbeitnehmer, aber durch die Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zustande gekommen. Die Befristung ist mangels Schriftform unwirksam mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag nach § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.
3. Übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von ihm noch nicht unterzeichnete Urkunde über einen befristeten Arbeitsvertrag, die für beide Parteien Unterschriftsfelder vorsieht, mit der Aufforderung, die Urkunde zu unterzeichnen und zurückzugeben, muss der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass der Vertragsschluss unter dem Vorbehalt der beiderseitigen Unterzeichnung der Vertragsurkunde steht.
4. Die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG wird nicht allein durch die Unterzeichnung der vom Arbeitnehmer bereits unterschriebenen Vertragsurkunde durch den Arbeitgeber vor Vertragsbeginn gewahrt. Vielmehr muss dem Arbeitnehmer die auch vom Arbeitgeber unterzeichnete Vertragsurkunde vor der Aufnahme der Tätigkeit zugehen.
5. Der Zugang der auch vom Arbeitgeber unterzeichneten Vertragsurkunde bei dem Arbeitnehmer nach Aufnahme der Tätigkeit führt nicht zur Heilung des Formmangels.

Vgl. BAG 14.12.2016 - 7 AZR 797/14.

Schriftform 3

LAG Baden-Württemberg 30.03.2007 - 9 Sa 4/07, NZA-RR 2008, S. 66:

Die für die rechtswirksame Befristung eines Arbeitsvertrages erforderliche Schriftform kann auch durch ein vom Arbeitnehmer blanko unterschriebenes Vertragsformular gewahrt werden, wenn die Befristung vorbesprochen worden ist und der Arbeitgeber das Formular abredgemäß ausfüllt und unterschreibt.

Die von dem Arbeitgeber gegengezeichnete Vereinbarung muss sodann dem Arbeitnehmer zugehen.

Ein schriftlicher Vertrag kommt durch schriftlichen Antrag und schriftliche Annahme zustande. Die Unterzeichnung der „Blankoabrede“ durch den Arbeitnehmer stellt hier das Vertragsangebot dar, die Unterzeichnung durch den Arbeitgeber die Annahme. Geht diese Annahmeerklärung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer nicht vor Arbeitsaufnahme zu, wird mangels formwirksamer Befristungsvereinbarung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet!

Schriftform und Tarifvertrag

BAG 23.07.2014 - 7 AZR 771/12, AP Nr. 120 zu § 14 TzBfG:

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG findet keine Anwendung, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, der seinerseits eine Befristung oder eine auflösende Bedingung vorsieht. Das gilt unabhängig davon, ob der Tarifvertrag aufgrund Tarifgebundenheit, Allgemeinverbindlicherklärung oder arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung findet. Die einem Tarifvertrag zukommende Ausgewogenheit, die insbesondere die Warnfunktion des Schriftformerfordernisses des § 14 Abs. 4 TzBfG entbehrlich macht, ist allerdings nur dann gegeben, wenn der Tarifvertrag insgesamt auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet und nicht nur einzelne, dem Arbeitnehmer belastende Regelungen in Bezug genommen sind.

Rechtsfolgen

Befristung (§ 15 TzBfG):

- Ende des Arbeitsverhältnisses
 - §15 Abs. 1 Kalenderdatum
 - §15 Abs. 2 Zweckeintritt
- Ausschluss der ordentlichen Kündigung außer bei Vorbehalt der ordentlichen Kündigung (§ 15 Abs. 3 KSchG)
Frage: Altersgrenze?
- Sonderregelung § 15 Abs. 4 TzBfG
- Fortsetzung nach Fristende: Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses (§ 15 Abs. 5 TzBfG)

Unwirksamkeit (§ 16 TzBfG):

Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit
Kündigung frühestens zum „vereinbarten“ Fristablauf
Anders: § 15 Abs. 3 TzBfG und § 14 Abs. 4 TzBfG

Gerichtliche Überprüfung (§ 17 TzBfG): Drei-Wochen-Frist

Befristungsende - Tätigkeitsfortsetzung

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Arbeitgeber i.S.v. § 15 Abs. 5 TzBfG ist nicht jeder Vorgesetzte, sondern der Arbeitgeber selbst. Seiner Kenntnis steht die Kenntnis der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreter gleich.

Bei Leiharbeitsverhältnissen ist der Verleiher als Vertragsarbeitgeber, nicht aber der Entleiher Arbeitgeber i.S.v. § 15 Abs. 5 TzBfG. Der Kenntnis des Verleihers steht die Kenntnis des Entleihers von der Weiterarbeit des Leiharbeitnehmers nur gleich, wenn der Verleiher den Entleiher zum Abschluss von Arbeitsverträgen bevollmächtigt hat oder wenn ihm dessen Handeln nach den Grundsätzen der Duldungs- oder Anscheinsvollmacht zurechenbar ist. Dem Verleiher ist es auch nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf seine Unkenntnis von der Weiterarbeit des Leiharbeitnehmers zu berufen, wenn er den Entleiher nicht über die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer unterrichtet und dadurch auf eine Einstellung der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers hingewirkt hat.

Vgl. BAG 28.09.2016 - 7 AZR 377/17.

Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag

1. Ein Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung über das vorzeitige Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einem Arbeitsverhältnis. Er ist nicht Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Ob die Parteien einen Aufhebungsvertrag oder eine auf die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Abrede getroffen haben, ist durch Auslegung zu ermitteln. Für das Eingreifen der Befristungskontrolle ist nicht die von den Parteien gewählte Vertragsbezeichnung entscheidend, sondern der Regelungsgehalt der getroffenen Vereinbarung.
2. Eine Befristungsabrede, mit der die Verkürzung der Laufzeit eines nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages vereinbart wird, unterliegt der Befristungskontrolle. Die Befristung ist ohne Sachgrund nicht zulässig. § 14 Abs. 2 TzBfG erlaubt die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nur bei einer Neueinstellung und bei Vertragsverlängerungen i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG.

Vgl. BAG 14.12.2016 - 7 AZR 49/15.

Befristung von Arbeitsbedingungen

Keine Anwendung von § 14 TzBfG!

Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB

Fuhlrott, NZA 2016, S. 1000 ff.

Henssler/Moll, AGB-Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen, 2011, S. 56 ff.

Moll, in: FS 25 Jahre Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht, 2006, S. 91, 105 ff.

Preis/Bender, NZA-RR 2005, S. 337 ff.

Schmidt, NZA 2014, S. 760 ff.

Arbeitszeiterhöhung: Interessenabwägung (Bsp. → Arbeitsanfall, Vertretung)

Arbeitszeitverringerung: § 8 TzBfG

Entgeltbestandteile: „Kernbereich“

Funktionswahrnehmung: Vorläufigkeit

„Der Arbeitnehmer erhält eine Zulage in Höhe von ... €. Diese ist bis zur Inbetriebnahme der Anlage A befristet.“

„Der Arbeitnehmer erhält eine Provision in Höhe von ... €. Diese ist bis zum ... befristet, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, den Nutzen der Provision zu evaluieren.“

Arbeitszeitverringerung

BAG 10.12.2014 - 7 AZR 1009/12:

Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG kann nicht zeitlich beschränkt werden. Die Tarifvertragsparteien, Betriebsparteien und Arbeitsvertragsparteien können aber zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch die Möglichkeit vorsehen, die Arbeitszeit für eine begrenzte Dauer zu reduzieren.

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Befristung einer Arbeitszeitverringerung benachteiligt den Arbeitnehmer dann unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB, wenn mit der Befristungsabrede der gesetzliche Anspruch nach § 8 TzBfG auf Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit zeitlich beschränkt wird. Besteht ein solcher Anspruch nicht, bewirkt die Befristung der Arbeitszeitverringerung keine unangemessene Benachteiligung.

Die Befristung einer Arbeitszeitverringerung bedarf keines Sachgrundes.

Arbeitszeiterhöhung

1. Die Befristung einer Arbeitserhöhung bedarf zu ihrer Wirksamkeit keines Sachgrunds nach § 14 I TzBfG. Sie unterliegt vielmehr der Inhaltskontrolle nach § 307 I BGB.
2. Wird die Arbeitszeit befristet in erheblichem Umfang erhöht, bedarf es zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 I BGB durch die Befristung solcher Umstände, die die Befristung eines gesondert über das erhöhte Arbeitszeitvolumen abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 I TzBfG.
3. Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Aufstockungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft.
4. Ist das Aufstockungsvolumen geringer, ist anhand einer umfassenden Abwägung der beiderseitigen Interessen nach § 307 I BGB zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch die Befristung unangemessen benachteiligt wird. Gegenstand der Inhaltskontrolle nach § 307 I BGB ist zwar die zuletzt vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung. Bei der Angemessenheitsprüfung können jedoch auch die Anzahl der in der Vergangenheit getroffenen befristeten Aufstockungsvereinbarungen und die Gesamtdauer des Aufstockungszeitraums berücksichtigt werden.

Vgl. BAG 23.03.2016 - 7 AZR 828/13, NZA 2016, S. 881.

Arbeitszeiterhöhung

1. Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung unterliegt der Angemessenheitskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB. Im Falle einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens um mehr als 25 % einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung sind zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung Umstände erforderlich, die die Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden.
2. Beruft sich der Arbeitgeber für die Wirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang wie z.B. mehr als 50 % einer Vollzeitbeschäftigung auf einen Vertretungsfall gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, bedarf es ebenso wie zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses eines vom Arbeitgeber darzulegenden und ggf. zu beweisenden Kausalzusammenhangs zwischen dem Vertretungsfall und der Befristung der Arbeitszeiterhöhung.
3. Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang kann nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein.
4. Wird die Unwirksamkeit der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang in erster Instanz festgestellt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit dem erhöhten Arbeitszeitvolumen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits.

Vgl. ArbG Stuttgart 26.10.2016 - 30 Ca 5994/15, LAGE § 307 BGB 2002 Nr. 53.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

www.heuking.de



Berlin

Kurfürstendamm 32
10719 Berlin
T +49 30 88 00 97-0
F +49 30 88 00 97-99

Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-00
F +49 211 600 55-050

Hamburg

Neuer Wall 63
20354 Hamburg
T +49 40 35 52 80-0
F +49 40 35 52 80-80

München

Prinzregentenstraße 48
80538 München
T +49 89 540 31-0
F +49 89 540 31-540

Brüssel

Rue Froissart 95
1040 Brüssel/Belgien
T +32 2 646 20-00
F +32 2 646 20-40

Chemnitz

Weststraße 16
09112 Chemnitz
T +49 371 38 203-0
F +49 371 38 203-100

Frankfurt

Goetheplatz 5-7
60313 Frankfurt am Main
T +49 69 975 61-415
F +49 69 975 61-200

Köln

Magnusstraße 13
50672 Köln
T +49 221 20 52-0
F +49 221 20 52-1

Stuttgart

Augustenstraße 1
70178 Stuttgart
T +49 711 22 04 579-0
F +49 711 22 04 579-44

Zürich

Bahnhofstrasse 3
8001 Zürich/Schweiz
T +41 44 200 71-00
F +41 44 200 71-01