



Masterstudiengang Wirtschaftsrecht: Individualarbeitsrecht

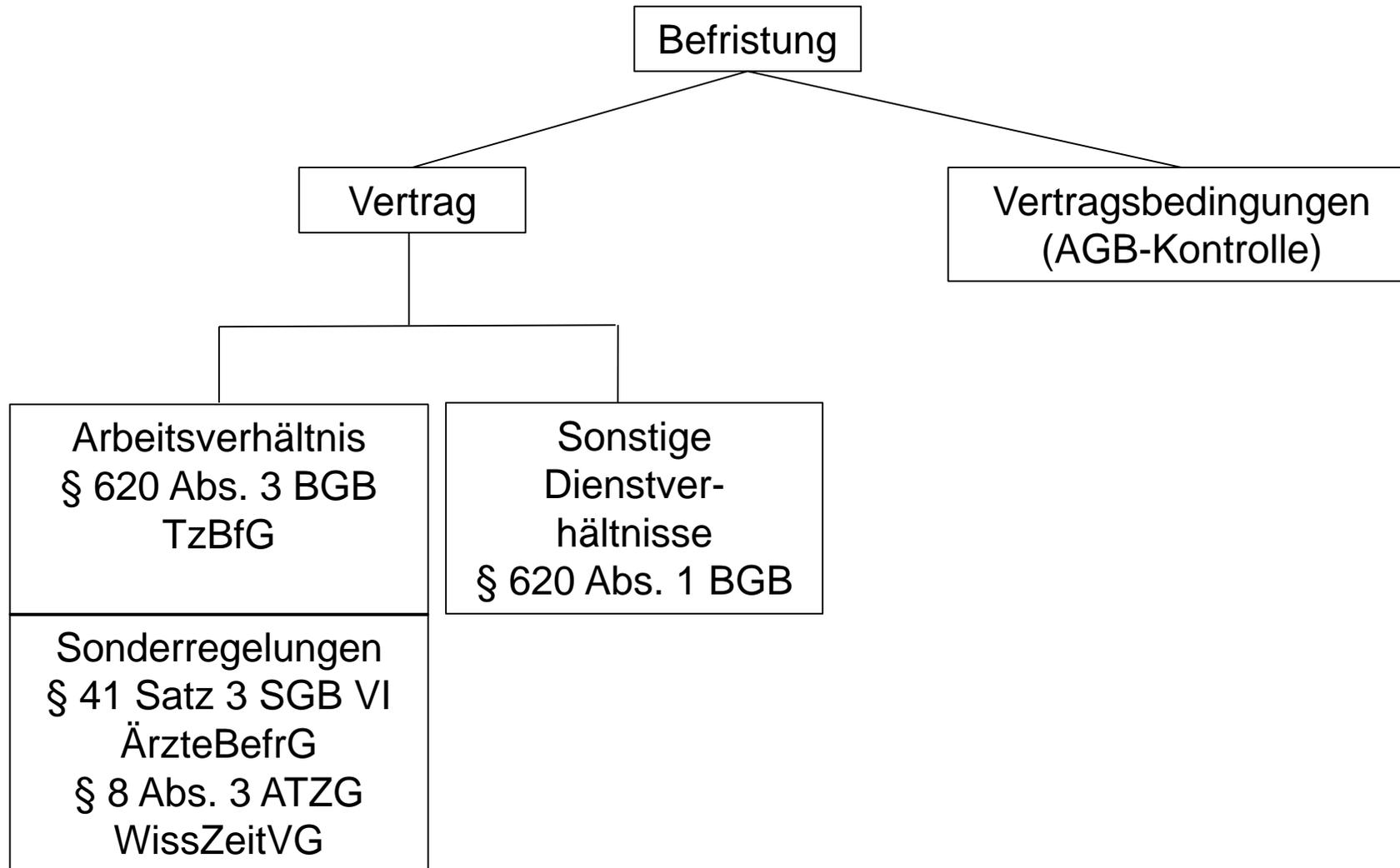
WS 2019/2020

17. und 24. Januar 2020

Befristung

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

Befristung: Vertrag oder Vertragsbedingungen



Anteil Fristverträge: Rechtstatsachen

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)

Aktuelle Daten:

Fristverträge mit oder ohne Sachgrund:

8,5% Gesamtwirtschaft; 15,5% Bundesregierung/Bundesverwaltung; 16% Öffentlicher Dienst
(FAZ v. 09.02.2018)

Fristverträge ohne Sachgrund:

5% Privatwirtschaft; 13,7% Familienministerium; 8,5% Bildungsministerium; 8,1% Entwicklungsministerium
(FAZ v. 15.02.2018)

Befristung - Definition § 3 Abs. 1 TzBfG

Abschluss des Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit (Satz 1)

Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag
oder (Satz 2)

Zweckbefristeter Arbeitsvertrag

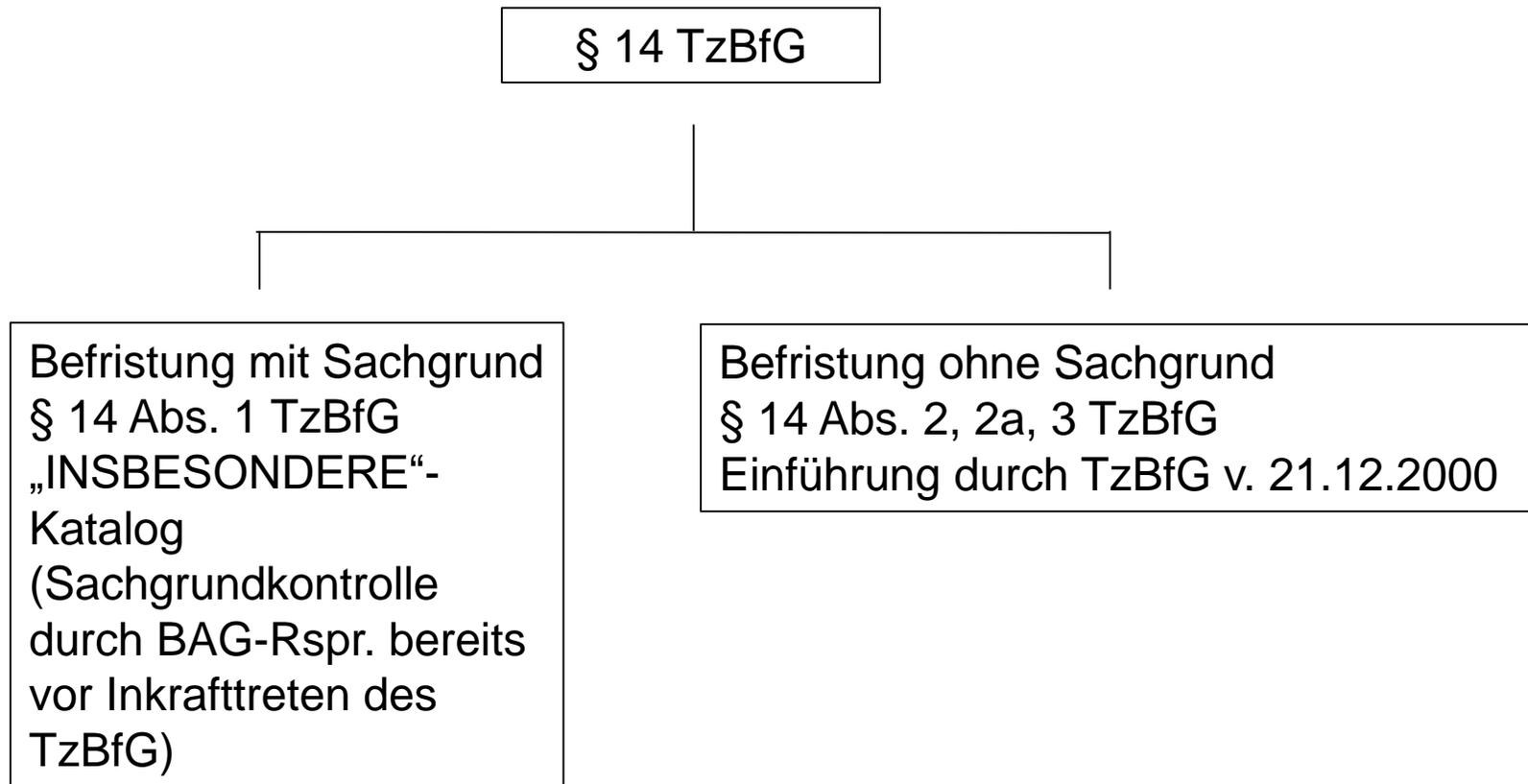
Abgrenzung von der auflösenden Bedingung (§ 21 TzBfG)

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

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

Auslegung: Befristungsvereinbarung? BAG 15.02.2017 - 7 AZR 291/15

Befristung mit oder ohne Sachgrund



Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist 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 oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

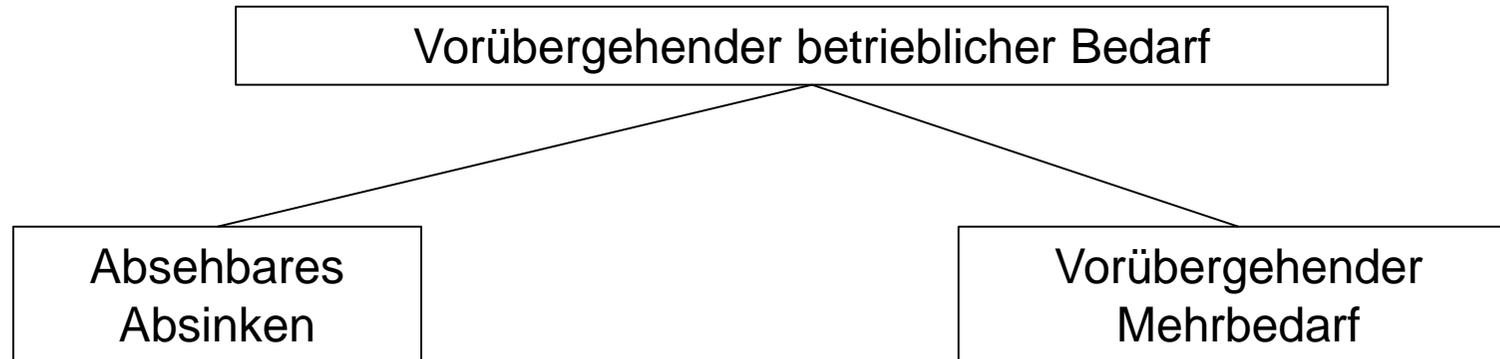
Nicht abschließende Aufzählung von Sachgründen (Regelbeispiele)
Prüfung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses

Beurteilungszeitpunkt

1. Für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags kommt es auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses gegebenen Umstände an. Später eintretende Änderungen haben grundsätzlich keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung. Fällt der bei Vertragsschluss gegebene Sachgrund für die Befristung später weg, entsteht daher kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn sich während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändert.
2. Wird jedoch in einem Änderungsvertrag unter Beibehaltung der vertraglich vereinbarten Befristungsdauer eine Änderung der Tätigkeit und ggf. der Vergütung vereinbart, unterliegt der Änderungsvertrag als letzter Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle. In diesem Fall kommt es darauf an, ob bei Abschluss des Änderungsvertrags ein Sachgrund für die Befristung bestand. Die Befristung des Änderungsvertrags kann allerdings nur dann auf ihre Wirksamkeit überprüft werden, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG die Unwirksamkeit der Befristung des Änderungsvertrags geltend macht.

Vgl. BAG 17.05.2017 - 7 AZR 301/15, NZA 2017, S. 1340.

§ 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. Siehe auch BAG 21.11.2018 - 7 AZR 234/17, NZA 2019, S. 611; BAG 21.08.2019 - 7 AZR 572/17, NZA 2019, S. 1709.

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.

Siehe auch BAG 23.11.2018 - 7 AZR 234/17; BAG 21.08.2019 - 7 AZR 572/17.

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.

Siehe auch BAG 21.11.2018 - 7 AZR 234/17; BAG 21.08.2019 - 7 AZR 572/17.

Vorübergehender betrieblicher Bedarf

Die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung kann sich u.a. daraus ergeben, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig aufgrund von Abwicklungsarbeiten bis zur Betriebsschließung verringert. Maßgebend sind dabei die Verhältnisse in dem Betrieb, für den der Arbeitnehmer befristet eingestellt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist weder arbeitgeber- noch betriebsorganisationsbezogen, sondern betriebstätigkeitsbezogen auszulegen. Eine bei Vertragsabschluss bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens steht der Wirksamkeit der Befristung danach nicht entgegen.

Beabsichtigt der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss, seine betriebliche Tätigkeit nach einer räumlichen und/oder organisatorischen Änderung fortzuführen, und besteht der betriebliche Bedarf an der vertraglichen Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers dort fort, sind die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nur dann erfüllt, wenn bereits bei Vertragsschluss feststeht, dass die vertragliche Tätigkeit für den befristet beschäftigten Arbeitnehmer an dem neuen Standort nicht mehr anfällt oder ihm diese nicht zugewiesen werden könnte.

Vgl. BAG 21.03.2017 - 7 AZR 222/15, NZA 2017, S. 631.

Siehe auch BAG 21.11.2018 - 7 AZR 234/17.

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!

Prognose Vertretungsbedarf

Die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers und die darauf beruhende Abordnung in einen anderen Arbeitsbereich für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung kann einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit einer vollzeitbeschäftigten Vertretungskraft nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG darstellen.

Die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des Vertretenen ist Teil des Sachgrunds der Vertretung. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss berechtigterweise mit der Rückkehr der Stammkraft rechnen durfte. Bei einer „Abordnungsvertretung“ muss der Arbeitgeber bei der von ihm anzustellenden Prognose alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigen. Dazu gehören nicht nur etwaige Erklärungen der abgeordneten Stammkraft über ihre Rückkehrabsichten, sondern insbesondere auch die Planungs- und Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers. Diese Anforderungen sind auch dann zu stellen, wenn der Vertretungsbedarf auf einer zeitlich begrenzten Reduzierung der Arbeitszeit der Stammkraft und zusätzlich darauf beruht, dass diese mit dem verbleibenden Arbeitszeitvolumen in einen anderen Arbeitsbereich abgeordnet wurde.

Bei einer Gesamtbeschäftigungsdauer von vier Jahren und acht Monaten aufgrund von acht befristeten Arbeitsverträgen besteht kein Anlass zu einer Missbrauchskontrolle nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs.

Vgl. BAG 12.04.2017 - 7 AZR 436/15, NZA 2017, S. 1253.

§ 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; BAG 21.02.2018 - 7 AZR 696/16.

§ 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.

Siehe auch einschränkend BAG 21.02.2018 - 7 AZR 765/16.

§ 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
 - Kunst (BAG 30.08.2017 - 7 AZR 864/15; BAG 13.12.2017 - 7 AZR 369/16)

und

Verschleißtatbestände

- Altersgrenzen (Bsp. 60. Lebensjahr bei Piloten: EuGH)
- 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; BAG 24.10.2018 - 7 AZR 92/17, NZA 2019, S. 108.

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; BAG 24.10.2018 - 7 AZR 92/17, NZA 2019, S.108.

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 AZR 457/12, NZA 2014, S. 1018; BAG 24.10.2018 - 7 AZR 92/17, NZA 2019, S.108.

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; BAG 24.10.2018 - 7 AZR 92/17, NZA 2019, S. 108.

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.

Befristung Lizenzspieler Fußball-Bundesliga (1)

ArbG Mainz 24.03.2015 - 3 Ca 1197/14:

Die Eigenart der Arbeitsleistung eines Profifußballspielers als solche rechtfertigt nicht die Befristung seines Arbeitsverhältnisses. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Spitzensportler ist nur nach Maßgabe des § 14 TzBfG zulässig. 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 Boemke/Jäger, RdA 2017, S. 20 ff.; Fröhlich, EuZA 2019, S. 111 ff.; Koch, RdA 2019, S. 54 ff.; Strake, RdA 2018, S. 46 ff. Siehe zu Verlängerungsklauseln Fischinger, in: FS Moll, 2019, S. 117 ff.

Befristung Lizenzspieler Fußball-Bundesliga (2)

BAG 16.01.2018 - 7 AZR 312/16

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga ist regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

Der Kläger war bei dem beklagten Verein seit dem 01.07.2009 als Lizenzspieler (Torwart) in der 1. Fußball-Bundesliga beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete zuletzt der Arbeitsvertrag vom 07.07.2012, der eine Befristung zum 30.06.2014 und eine Option für beide Parteien vorsieht, den Vertrag bis zum 30.06.2015 zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt wird. Nach dem Vertrag erhält der Kläger eine Punkteinsatzprämie und eine Erfolgspunkteinsatzprämie für Ligaspiele, in denen er von Beginn an oder mindestens 45 Minuten eingesetzt ist. Der Kläger absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten 10 Bundesligaspiele. Am elften Spieltag wurde er in der Halbzeit verletzt ausgewechselt und in den verbleibenden Spielen der Hinrunde wurde der Kläger nicht mehr zu Bundesligaspielen herangezogen, sondern der zweiten Mannschaft des Beklagten zugewiesen. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30.06.2014 geendet hat. Hilfsweise hat er den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses infolge der von ihm ausgeübten Verlängerungsoption bis zum 30.06.2015 geltend gemacht. Ferner hat er die Zahlung von Punkte- und Erfolgspunkteprämien für die Spiele der Rückrunde der Saison 2013/2014 i.H.v. 261.000,00 Euro verlangt.

Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzensport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet. Da der Kläger nur in zehn Bundesligaspielen der Hinrunde der Saison 2013/2014 eingesetzt wurde, sind die Voraussetzungen der Verlängerungsoption und des geltend gemachten Prämienanspruchs für die Spiele der Rückrunde nicht erfüllt. Der Beklagte hat die Erfüllung dieser Voraussetzungen nicht treuwidrig vereitelt.

§ 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!

Orchestermusiker 18 Monate (BAG 25.10.2017 - 7 AZR 712/15)

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

Altersgrenzen (Bsp. 60. Lebensjahr bei Piloten: EuGH 07.11.2019 - C-396/18, NZA 2019, S. 1555)

Aufenthaltserlaubnis

Aus- und Weiterbildung

„Soziale“ Gründe

Wunsch des Arbeitnehmers: BAG 18.01.2017 - 7 AZR 236/15

§ 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
(Vorlage an den EuGH)

BAG 10.03.2011 - 7 AZR 485/09 (Erledigung/Kostenentscheidung)

Einschränkend zuletzt BAG 23.05.2018 - 7 AZR 161/17, NZA 2018,
S.1549 (ein „KW“-Vermerk reicht nicht aus)

§ 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

BAG 21.03.2017 - 7 AZR 369/15

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

Kopplung an Geschäftsführerstellung

„Warten“ auf andere Mitarbeiter

Personelle Kontinuität der Betriebsratstätigkeit
(BAG 08.06.216 - 7 AZR 467/14)

Sonstiger Sachgrund: Auszubildender

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.

Sonstiger Sachgrund: Geschäftsführer

BAG 12.06.2019 - 7 AZR 428/17, NZA 2019, S. 1423:

Wird ein Arbeitsverhältnis nach einer Beförderung des Arbeitnehmers zum Geschäftsführer eines Tochterunternehmens ruhend gestellt und nur zum Zwecke des Erhalts einer betrieblichen Altersversorgung fortgesetzt, kann der Bestand des ruhenden Arbeitsverhältnisses an den Bestand des Geschäftsführeranstellungsverhältnisses geknüpft werden. Die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung, wonach das ruhende Arbeitsverhältnis enden soll, wenn der Geschäftsführeranstellungsvertrag endet, ist befristungsrechtlich zulässig.

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.

Ebenso BAG 17.05.2017 - 7 AZR 420/15; BAG 21.02.2018 - 7 AZR 765/16.

Rechtsmissbrauch

BAG 17.05.2017 - 7 AZR 420/15, NZA 2017, S. 1600:

Vertretungstätigkeit, Zeitraum: 2002 - 2013, Vertragsanzahl 25 Fristverträge.

BAG 21.02.2018 - 7 AZR 765/18:

Unterbrechung der Befristungskette von zwei Jahren verhindert Rückgriff auf vorher liegende Zeiträume. Abwägung bei kürzeren Unterbrechungen von mehreren Monaten.

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 19.10.2018 - 2 Sa 683/18:

Kein institutioneller Rechtsmissbrauch bei Gesamtzeitraum von 25 Monaten mit sechs Befristungen bzw. Verlängerungen.

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.

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.

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.

Einschränkung der Befristung mit Sachgrund

GroKo Pläne

Einschränkung von Befristungsketten

Höchstdauer für Fristverträge 5 Jahre! Eine Befristung ist nicht mehr zulässig, wenn zuvor befristete Arbeitsverhältnisse von fünf oder mehr Jahren bestanden haben.

(Ausnahme: § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG)

Karenzzeit von 3 Jahren!

Befristung ohne Sachgrund

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Gesamtdauer von 2 Jahren und Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung. Tarifdispositivität: Maximum 6 Jahre bei insgesamt mehrmaliger/neunmaliger Verlängerung (BAG 26.10.2016 - 7 AZR 140/15, NZA 2017, S. 463; BAG 17.04.2019 - 7 AZR 410/17).

Insbesondere => (a) Arbeitgeberbezug (b) Zeitbezug

§ 14 Abs. 2a TzBfG

Gesamtdauer von 4 Jahren und Möglichkeit der mehrmaligen Verlängerung („Gründungsstadium“). Siehe dazu BAG 12.06.2019 - 7 AZR 317/17 (Abgrenzung von § 14 Abs. 2a Sätze 1 und 2 TzBfG).

§ 14 Abs. 3 TzBfG

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

Sachgrundlose Befristung (TzBfG v. 21.12.2000) Rechts- und wirtschaftspolitischer Hintergrund

Rigider Kündigungsschutz nach 6 Monaten

Bsp.: „Dachdecker“-Fall

„Götz von Berlichingen“-Fall

Abbau von Einstellungshindernissen

„Restriktionen des Marktabgangs sind auch immer Restriktionen für den Marktzugang.“

Arbeitslosigkeitsbekämpfung (Konjunkturaspekt, Langzeitarbeitslosigkeit)

Außenseiterinteressen (Arbeitsplatzinhaber - Arbeitsplatzsuchende)

Vgl. Moll, Arbeitsrecht zwischen Markt und gesellschaftspolitischen Herausforderungen, Referat
Verh. des 65. DJT, 2004, Bd. II/1, S. N 9 ff.

§ 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 24.02.2016 - 7 AZR 712/13)
(Arbeitsverhältnis ≠ Beamtenverhältnis)

BAG 24.08.2016 - 7 AZR 625/15, NZA 2017, S. 244
(Arbeitsverhältnis ≠ Heimarbeitsverhältnis)

Siehe zum aktuellen Rechtsprechungsstand Fischer, BB 2019, S. 2356 ff.;
Lembke/Tegel, NZA 2019, S. 1029 ff.

Vorbeschäftigungsverbot nach BVerfG

BVerfG 06.06.2018 - 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14:

1. Die gesetzliche Beschränkung befristeter Beschäftigungsformen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Pflicht des Staats zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip der Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG Rechnung.
2. Die mit einer Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die erstmalige Beschäftigung bei dem jeweiligen Arbeitgeber einhergehende Beeinträchtigung der individuellen Berufsfreiheit ist insoweit gerechtfertigt, als es ihrer für den Schutz vor der Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung einer strukturellen Unterlegenheit und zur Sicherung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelfall bedarf.
3. Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen.

Ablehnung der BAG-Rechtsprechung (BAG 06.04.2011 - 7 AZR 716/09): 3-Jahres-Periode!

Vorbeschäftigungsverbot nach BAG (1)

BAG 23.01.2019 - 7 AZR 733/16:

1. Das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierte Verbot einer sachgrundlosen Befristung im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber gilt nicht unbeschränkt. Die Vorschrift bedarf der verfassungskonformen Auslegung.
2. Danach unterliegt das Verbot der sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG keiner festen zeitlichen Begrenzung. Deshalb ist die sachgrundlose Befristung nicht bereits dann zulässig, wenn die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber länger als drei Jahre zurückliegt. Das Verbot greift nur dann nicht, wenn seine Anwendung für die Beteiligten unzumutbare wäre, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.
3. Liegt ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis acht Jahre zurück, ist dies kein sehr langer Zeitraum in diesem Sinne.
4. Hatte ein Arbeitgeber bei Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags darauf vertraut, dass die Arbeitsgerichte auch zukünftig § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfassungskonform dahingehend auslegen, dass die Vorschrift der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nicht entgegensteht, wenn ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien mehr als drei Jahre zurückliegt, führt dies nicht dazu, dass die vereinbarte Befristung trotz einer Vorbeschäftigung entgegen der objektiven Rechtslage zulässig war. Die Änderung der Rechtsprechung ist hinreichend begründet und hält sich - schon wegen ihrer verfassungsrechtlichen Begründung - im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung.

Vorbeschäftigungsverbot nach BAG (2)

BAG 20.03.2019 - 7 AZR 409/16:

8,75 Jahre nicht lang zurückliegend

Maschinenbediener und Produktionshelfer nicht ganz anders geartet

BAG 17.04.2019 - 7 AZR 33/17:

15 Jahre nicht lang zurückliegend

BAG 12.06.2019 - 7 AZR 429/17:

Geringfügige Nebenbeschäftigung während Schule oder Studium anders geartet als
Hauptbeschäftigung als Montierer

BAG 21.08.2019 - 7 AZR 452/17:

22 Jahre lang zurückliegend

§ 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.

Einschränkung der sachgrundlosen Befristung

GroKo Pläne

- Grenze von 2,5 % der Belegschaft bei Arbeitgebern/Unternehmen mit mehr als 75 Arbeitnehmern

Bsp.: 76 AN => 1,9:

=> Möglichkeit einer einzigen sachgrundlosen Befristung

- Höchstdauer 18 Monate statt bisher 2 Jahre
- 1 Verlängerung statt bisher 3 Verlängerungen

„Atmen“? Flexibilität?

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.

Befristung mit Regelaltersgrenze **§ 41 Satz 3 SGB VI**

Keine Erforderlichkeit eines Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG

Vereinbarung einer wirksamen Altersbefristung auf die Regelaltersgrenze

Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Wiederholungsmöglichkeiten

Abschluss der Verlängerungsvereinbarung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

Keine Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen

Befristung über Altersgrenze hinaus ist vereinbar mit Europarecht (EuGH 28.02.2018 - Rs.C-46/17, NZA 2018, S. 355)

Vgl. BAG 19.12.2018 - 7 AZR 70/17.

§ 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!

Achtung: Geltung auch bei Altersgrenzen!

Rechtsfolgen bei fehlender Schriftform

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf der Schriftform. Erforderlich hierfür ist eine vor Vertragsbeginn von beiden Arbeitsvertragsparteien unterzeichnete Vertragsurkunde. Fehlt es an der Unterschrift des Arbeitgebers, ist die Befristungsabrede wegen fehlender Schriftform unwirksam und das Arbeitsverhältnis ist unbefristet geschlossen, sobald der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vertragsgemäß entgegennimmt.

Vgl. BAG 14.12.2016 - 7 AZR 797/14.

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

1. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein schriftliches Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags unterbreitet und durch sein vor der Arbeitsaufnahme liegendes Verhalten verdeutlicht, dass er den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags von der Einhaltung des Schriftformangebots abhängig machen will, liegt in der bloßen Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers regelmäßig nicht die Annahme eines vermeintlichen Vertragsangebots des Arbeitnehmers. Dieser kann das schriftliche Angebot des Arbeitgebers dann noch nach der Arbeitsaufnahme durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen. Nimmt der Arbeitnehmer in diesem Fall vor der Vertragsunterzeichnung die Arbeit auf, entsteht zwischen den Parteien lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis.
2. Der Schriftlichkeitsvorbehalt ist jedoch unbeachtlich, wenn der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer noch kein schriftliches Vertragsangebot unterbreitet hat, ausdrücklich erklärt, der Arbeitsvertrag solle erst mit Unterzeichnung der Vertragsurkunde zustande kommen, er dem Arbeitnehmer jedoch bereits zuvor im Widerspruch zu seiner Erklärung einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und die Arbeitsleistung entgegennimmt. In diesem Fall kommt mit der Arbeitsaufnahme konkludent ein Arbeitsvertrag zustande.
3. Eine nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB formnichtige Befristungsabrede lässt sich nicht dadurch nachträglich heilen, dass die Parteien das nicht schriftlich Vereinbarte nach der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer schriftlich niederlegen. Anders verhält es sich allerdings, wenn die Parteien in einem später unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag eine von der formunwirksamen Abrede abweichende und damit eigenständige Befristungsabrede treffen, durch die das zunächst bei Vertragsbeginn unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich befristet wird.

Vgl. BAG 15.02.2017 - 7 AZR 223/15.

Schriftform 4

Die gesetzliche Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht schon gewahrt, wenn eine die Befristungsabrede enthaltende Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet wurde. Hat der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber vorformulierte, aber noch nicht unterschriebene Vertragsurkunde unterzeichnet an den Arbeitgeber zurückgegeben, muss auch die von diesem gegengezeichnete schriftliche Annahmeerklärung dem Arbeitnehmer zur Einhaltung der Schriftform zugegangen sein.

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt auch bei der Vereinbarung von Altersgrenzen. Für eine teleologische Reduktion der Vorschrift ist kein Raum. Durch die Schriftform der Befristungsabrede, die neben der Warn- auch eine Beweisfunktion erfüllt, sollen Streitigkeiten darüber vermieden werden, ob die Parteien in einem - möglicherweise viele Jahre zuvor abgeschlossenen - Arbeitsvertrag eine entsprechende Altersgrenze vereinbart haben. Das gesetzliche Schriftformerfordernis findet nur dann keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt einem Tarifvertrag unterfällt, der eine Befristung vorsieht.

Vgl. BAG 25.10.2017 - 7 AZR 632/15.

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

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.

Vgl. BAG 14.12.2016 - 7 AZR 49/15.

Ein Aufhebungsvertrag unterliegt als Vereinbarung über das vorzeitige Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einem Arbeitsverhältnis nicht der Befristungskontrolle. Er ist seinem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet. Das bringen die Parteien in der Regel durch die Wahl eines zeitnahen Beendigungszeitpunkts, der sich häufig an der jeweiligen Kündigungsfrist orientiert, und weitere Vereinbarungen wie Freistellungen, Urlaubsregelungen oder Abfindungen zum Ausdruck, die typischerweise im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Von einer befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dagegen auszugehen, wenn es an derartigen Absprachen fehlt und der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreitet.

Vgl. BAG 18.01.2017 - 7 AZR 236/15.

Befristung von Arbeitsbedingungen

Keine Anwendung von § 14 TzBfG!

Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB

Biedermann, NZA- RR 2019, S. 345 ff.; 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

Bedarfsbezug: Freibadsaison (BAG 19.11.2019 - 7 AZR 582/17)

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)

1. Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung 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 bei der Angemessenheitskontrolle solcher Umstände, die die Befristung eines gesondert über das erhöhte Arbeitszeitvolumen abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 I TzBfG rechtfertigen würden.
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. Ebenso und Fortführung BAG 25.04.2018 - 7 AZR 520/16 (24, 67%)!

Arbeitszeiterhöhung (2)

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.

Höherwertige Tätigkeit

1. Vereinbart der Arbeitgeber mit einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Vertrag die befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, unterliegt die Befristung grundsätzlich der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB.
2. Wird einer unbefristet beschäftigten Verkäuferin die höherwertige Tätigkeit einer Kassiererin befristet übertragen, wird die Verkäuferin durch die Befristung nicht unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB benachteiligt, wenn die befristete Übertragung ihrer Erprobung als Kassiererin dient. Die vereinbarte Vertragslaufzeit muss allerdings zu dem Erprobungszweck in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die Vereinbarung des Erprobungszwecks ist nicht erforderlich.
3. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit im Anschluss an die wirksame Befristung auf Dauer zu übertragen, führt dies weder zur Unwirksamkeit der Befristung der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit noch begründet dies einen gegenüber dem Arbeitgeber aus § 242 BGB herzuleitenden Einwand des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens. Es besteht vielmehr ein Anspruch auf Abschluss eines Änderungsvertrags, der mit einer Leistungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung geltend zu machen ist.

Vgl. BAG 24.02.2016 - 7 AZR 253/14. Siehe zur Vertragsänderung auch LAG Düsseldorf 07.06.2018 - 13 Sa 207/18.

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

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 69
8001 Zürich/Schweiz
T +41 44 200 71-00
F +41 44 200 71-01