

Neue Regeln für Befristungen



VON ALEXANDER GOTTWALD

Rechtsanwalt Alexander Gottwald ist für die Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH am Standort Münster tätig. Er berät dort vorwiegend Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens in den Bereichen Wirtschaftsrecht (Arbeits-, Steuer- und Gesellschaftsrecht) sowie IT-Recht. www.solidaris.de

Das Bundesarbeitsgericht setzt in zwei neuen Entscheidungen der Kettenbefristung und deren Gesamtdauer erstmals konkrete Grenzen.

Der 26. Oktober 2016 markiert einen Wendepunkt für das Befristungsrecht. Zwei neuerliche Entscheidungen des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts haben erhebliche Auswirkung auf die Gestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen (BAG, 7 AZR 135/15 und 7 AZR 140/14).

In der Sache 7 AZR 135/15 hatte sich der Senat mit der Klage eines Vertretungslehrers zu befassen, dessen befristeter Arbeitsvertrag von einem städtischen Gymnasium über einen Zeitraum von rund sechseinhalb Jahren bis zum Frühjahr 2014 insgesamt 15 Mal verlängert worden war. In dieser Zeit vertrat er im Fach Sport eine Vielzahl von Lehrern, die aufgrund von Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit längere Zeit nicht unterrichten konnten. Während die Vorinstanzen der Klage noch stattgaben, führte die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht letztlich zur Abweisung.

Ein Arbeitsvertrag kann im Rahmen von § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet werden, sofern der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Eine zahlenmäßige oder zeitliche Begrenzung enthält § 14 Abs. 1 TzBfG nicht und zur Bestimmung hatte der Senat bislang lediglich grobe Orientierungshilfen vorgegeben (BAG, Urt. v. 18. Juli 2012, 7 AZR 443/09 und 7 AZR 783/10).

Diese Zurückhaltung überwand der Senat nun in der vorliegenden Entscheidung und legte erstmals konkrete Grenzen für die Befristung mit Sachgrund fest. Ein sogenannter institutioneller Rechtsmissbrauch sei im Rahmen einer Befristung erst dann gegeben, sofern die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses

zehn Jahre überschreite oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn gemeinsam mehr als zwölf Verlängerungen und eine Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorlägen. Bis zu dieser Schwelle trage der Kläger die Darlegungslast und müsse zusätzliche Umstände vorbringen, die einen Rechtsmissbrauch stützten. Dies sei dem Kläger jedoch nicht gelungen.

Der Sache 7 AZR 140/14 war die Klage eines Arbeitnehmers vorangegangen, der aufgrund eines sachgrundlos befristeten, einmal verlängerten Arbeitsvertrages mehr als zwei Jahre bei einem Unternehmen tätig war. Auf das Arbeitsverhältnis fand der zwischen der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. und der Industriergewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie abgeschlossene Manteltarifvertrag Anwendung, wonach eine Befristung von bis zu fünf Jahren sowie eine fünfmalige Verlängerung innerhalb dieses Zeitraums möglich war. Der Kläger hielt diese Regelungen für unzulässig, blieb letztlich jedoch vor dem Bundesarbeitsgericht und in sämtlichen Vorinstanzen mit seinem Vortrag erfolglos.

Ein Arbeitsvertrag kann im Rahmen von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG mit einer Höchstdauer von zwei Jahren vor befristet werden und innerhalb dieses Zeitraums drei Mal verlängert werden. Ein Tarifvertrag kann nach § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG abweichendes regeln.

Der Senat entschied nun, dass Bestimmungen in Tarifverträgen zur Gesamtdauer von sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen und die Anzahl von Verlängerungsmöglichkeiten im Rahmen jener Befristung nur noch höchstens um das Dreifache von den

Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber



Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit und ohne Sachgrund ist zeitlich oder zahlenmäßig nicht uneingeschränkt zulässig und sollte bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen berücksichtigt werden sollte.

Im Rahmen von § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen zulässig, sofern ein sachlicher Grund vorliegt. Der nicht abschließende Katalog in Satz 2 zählt sachliche Gründe auf, beispielsweise weil der Bedarf an der Arbeitsleistung vorübergehender Natur ist (Nr. 1) oder die zeitlich begrenzte Vertretung eines Arbeitnehmers erfolgen soll (Nr. 2). Ohne Vorliegen eines Sachgrundes ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG bis zur Dauer von zwei Jahren möglich und kann innerhalb dieses Zeitraums um bis zu drei Mal verlängert werden. Hiervon kann durch die Einbeziehung eines Tarifvertrages abgewichen werden, § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG.

Die Befristung mit einem Sachgrund ist nach Lesart des Bundesarbeitsgerichts unproblematisch, sofern die Werte des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht einzeln das Vierfache oder beide Werte das

Dreifache überschreiten, also die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses bis zu acht Jahre beträgt oder bis zu zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder sowohl bis zu neun Vertragsverlängerungen als auch eine Gesamtdauer von bis zu acht Jahren vorliegen. Erst ab dem Überschreiten dieser Werte ist eine Rechtsmissbrauchskontrolle angezeigt. Der Arbeitnehmer hat dann zusätzliche Argumente vorzubringen, die einen Rechtsmissbrauch stützen. Indiziert ist ein Rechtsmissbrauch und wird damit erst dann (widerleglich) vermutet, wenn die Werte des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG einzeln um mehr als das Fünffache oder beide um mehr als das Vierfache überschritten werden (siehe oben). Die Darlegungslast wechselt dann zum Arbeitgeber.

Die Befristung ohne einen Sachgrund hat sich an die Grenzen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG zu halten und darf durch einen Tarifvertrag maximal auf das Dreifache, also sechs Jahre und insgesamt neun Verlängerungen innerhalb dieses Zeitraums, ausgedehnt werden, wobei hier auch branchenspezifische Gründe ein Überschreiten nach oben rechtfertigen können.

Nichts hat sich hingegen daran geändert, dass der Grund für die Befristung nicht in die Arbeitsverträge gehört. In einer schriftlichen Fixierung können die Gerichte den konkludenten Ausschluss anderer Befristungsgründe oder gar einer sachgrundlosen Befristung sehen. Sowohl das TzBfG als auch das Nachweisgesetz schreiben dem Arbeitgeber lediglich die schriftliche Mitteilung der vorhersehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses vor. Solange also im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mehrere Sachgründe eine Befristung rechtfertigen, sind diese grundsätzlich untereinander austauschbar und hilfsweise kann sich der Arbeitgeber auch einer sachgrundlosen Befristung bedienen, sofern deren Voraussetzungen eingehalten werden. Allerdings können Tarifverträge abweichendes vorsehen.

Ist die Nennung eines Grundes im Arbeitsvertrag ausnahmsweise unumgänglich, empfiehlt sich zur Klarstellung ein Hinweis, dass die Benennung lediglich hilfsweise erfolgt und beiderseits vorrangig eine sachgrundlose Befristung vereinbart ist, die ausdrücklich nicht ausgeschlossen wird.

Alexander Gottwald

Regelungen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG abweichen dürfen.

Arbeitsverträge können folglich im Falle der Einbeziehung von Tarifverträgen lediglich bis zu sechs Jahren sachgrundlos befristet und innerhalb dieses Zeitraums nicht mehr als neun Mal verlängert werden, sofern der Arbeitgeber nicht bran-

Fazit

Die Entscheidungen des Senats setzen neue Mindeststandards für die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Bemerkenswert ist, dass der Senat es bislang unterlassen hatte, die Befristung mit und ohne Sachgrund durch Tarifvertrag

§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG auf eine Gesamtdauer von vier Jahren und sechs Verlängerungen jedenfalls noch nicht zu beanstanden sei (Urt. v. 18. März 2015 – 7 AZR 272/13). Insbesondere im Hinblick auf die sachgrundlose Befristung durch einen Tarifvertrag, hatte das Bundesarbeitsgericht bislang der in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierten Tarifautonomie Vorrang eingeräumt, da der Abschluss von Tarifverträgen grundsätzlich frei von externer Einflussnahme zu geschehen hat und aufgrund des Verhandlungsgleichgewichts der Parteien die sogenannte »Vermutung der Richtigkeit« in sich trage. ■

»Der Grund für die Befristung sollte nicht im Arbeitsvertrag genannt werden«

chenspezifische Gründe vorbringen kann. Der Senat orientierte sich dabei an den Grundsätzen zur Rechtsmissbrauchskontrolle, die er selbst zuvor in der Sache 7 AZR 135/15 aufgestellt hatte.

konkret zeitlich oder zahlenmäßig einzugrenzen, obwohl es an Gelegenheiten in der Vergangenheit nicht mangelte. So befand er im Jahre 2015 etwa, dass die Verdoppelung der Richtwerte des