

Würzburg, 09.06.2011

Rechtsanwalt Prof. Dr. Georg Annuß

Aktuelle Fragen des Befristungsrechts

BERLIN
BRATISLAVA
BUDAPEST
BUKAREST
DRESDEN
DÜSSELDORF
FRANKFURT/M.
KIEW
LONDON
MOSKAU
MÜNCHEN
NEW YORK
PRAG
WARSCHAU

NOERR.COM

Noerr

Befristung – Schriftform (1)

- Hat der AG in den Vertragsverhandlungen den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags ausdrücklich unter den Vorbehalt eines schriftlichen Vertragsschlusses gestellt oder dem AN die schriftliche Niederlegung des Vereinbarten angekündigt, so ist diese Erklärung bei Fehlen besonderer Umstände dahin zu verstehen, dass der AG dem sich aus § 14 Abs. 4 TzBfG ergebenden Schriftformgebot entsprechen will und seine auf den Vertragsschluss gerichtete Erklärung nur durch eine der Form des § 126 Abs. 2 BGB genügende Unterzeichnung der Vertragsurkunde angenommen werden kann. Dies gilt gleichermaßen, wenn der AG dem AN ein von ihm bereits unterschriebenes Vertragsformular mit der Bitte um Unterzeichnung übersendet (BAG 16.04.2008 – 7 AZR 1048/06).
- Der AN kann in diesen und anderen Fällen, in denen der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags nach den Vertragsumständen von der Einhaltung des Schriftformerfordernisses abhängen soll, ein ihm vorliegendes schriftliches Vertragsangebot nicht durch die Arbeitsaufnahme konkludent, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen (BAG 16.04.2008 – 7 AZR 1048/06).

Befristung – Schriftform (2)

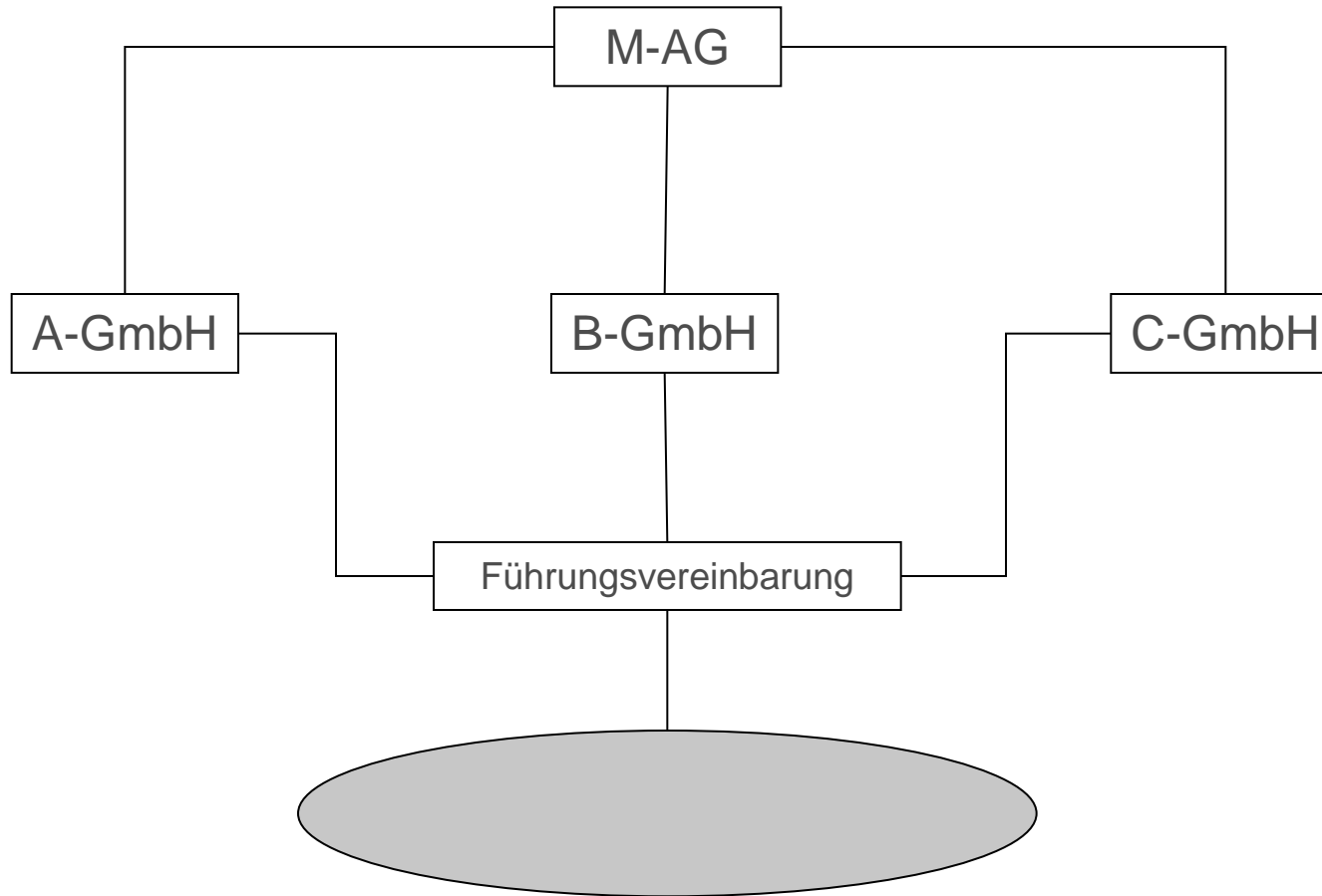
- Vorsicht: Auch eine Prozessbeschäftigung bis zur rechtskräftig abweisenden Entscheidung eines Kündigungsschutz-/Entfristungsstreits kann befristet/auflösend bedingt wirksam nur unter Einhaltung der Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 (ggf. i.V.m. § 21) TzBfG abgeschlossen werden (BAG 22.10.2003 – 7 AZR 113/03).
- Aber: Erfolgt die Weiterbeschäftigung nur zur Abwendung der Zwangsvollstreckung oder aufgrund eines Weiterbeschäftigungsverlangens nach § 102 Abs. 5 BetrVG, so ist mangels einer vertraglichen Befristungsvereinbarung auch die Schriftform nicht zu beachten.

Sachgrundlose Befristung – Anschlussverbot

- Das „Anschlussverbot“ gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt (6. April 2011 – 7 AZR 716/09; anders noch BAG 29.07.2009 – 7 AZN 368/09).
- Das „Anschlussverbot“ ist arbeitgeberbezogen (und insbesondere nicht konzernbezogen). Es ist nur verletzt, wenn der neue befristete Arbeitsvertrag mit derselben natürlichen oder juristischen Person abgeschlossen wird, mit der das frühere Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine Anknüpfung an den Betrieb ist unterblieben (BAG 16.07.2008 – 7 AZR 278/07).

Sachgrundlose Befristung – gemeinsamer Betrieb

- Mehrfachbefristung im gemeinsamen Betrieb?



Sachgrundlose Befristung – Verlängerung (1)

- Eine Vertragsverlängerung gem. § 14 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbs. TzBfG liegt nur vor, wenn die Verlängerung unmittelbar an den zu verlängernden Vertrag anschließt, die Verlängerung noch vor Ablauf der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird (BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08).
- Einer Verlängerung steht nicht entgegen, wenn die Parteien die Vertragsbedingungen an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage anpassen oder wenn sie in dem Verlängerungsvertrag Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch hat (BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08; etwa bei Pflicht zur Arbeitszeitverlängerung gem. § 9 TzBfG, vgl. BAG 16.01.2008 – 7 AZR 603/06).
- Vereinbaren die Parteien nicht im Zusammenhang mit einer Vertragsverlängerung, sondern unabhängig davon während der Laufzeit eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristeten Arbeitsvertrags unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit eine Änderung der Arbeitsbedingungen, ist dies für die Wirksamkeit der Befristung nicht von Bedeutung (BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08).

Sachgrundlose Befristung – Verlängerung (2)

- Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Die Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen „Dritter Weg“ stehen Tarifverträgen insoweit nicht gleich (BAG 25.03.2009 – 7 AZR 710/07).

Sachgrundbefristung – Vertragsdauer

- Nach Ansicht des BAG gilt grundsätzlich, dass nur die Befristung selbst, nicht aber ihre Dauer des Sachgrundes bedarf (vgl. nur BAG 21.01.2009 – 7 AZR 630/07; BAG 17.03.2010 – 7 AZR 640/08).
 - Das bloße Zurückbleiben der vereinbarten Vertragsdauer hinter der bei Vertragsschluss voraussehbaren Dauer des vorübergehenden Bedarfs kann deshalb den Sachgrund für die Befristung nicht ohne Weiteres in Frage zu stellen.
 - Der AG kann bei Befristungen, die auf die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 3 und 7 TzBfG normierten Sachgründe 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.
- Aber: Die Vertragsdauer muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm in Einklang stehen, dass sie den behaupteten Sachgrund nicht in Frage stellt. Ein Zurückbleiben der Vertragslaufzeit hinter der voraussichtlichen Dauer des Bedarfs kann das Vorliegen des Sachgrunds für die Befristung in Frage stellen, wenn eine sinnvolle, dem Sachgrund entsprechende Mitarbeit des AN nicht mehr möglich erscheint (BAG 17.03.2010 – 7 AZR 640/08).

Sachgrundbefristung – Zitiergebot

- Die Anwendbarkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf diesen Rechtfertigungstatbestand stützen zu wollen. Die Vorschrift enthält kein Zitiergebot. Es genügt vielmehr, dass der Rechtfertigungsgrund für die Befristung bei Vertragsschluss objektiv vorlag (BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08).
- „Ebenso wie sich der Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung zu deren Rechtfertigung auch auf einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund berufen oder er sich auf einen Sachgrund stützen kann, wenn im Arbeitsvertrag § 14 Abs. 2 TzBfG als Rechtfertigungsgrund für die Befristung genannt ist, kann er die Befristung mit § 14 Abs. 2 TzBfG begründen, wenn im Arbeitsvertrag ein Sachgrund angegeben ist“ (BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08).
- Allerdings kann ein konkludenter Ausschluss der Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegen, wenn der AN die Erklärungen des AG so verstehen darf, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und nur von seinem Bestehen abhängen soll. Die Benennung des Sachgrunds kann dafür ein wesentliches Indiz sein. Allein reicht sie allerdings nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG solle damit ausgeschlossen sein (BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08).

Sachgrundbefristung – Vorübergehender Bedarf (1)

■ Eckpunkte der Projektbefristung

- Prognose des Arbeitgebers ist nicht deshalb unzutreffend, weil der Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet hätte beschäftigt werden können und der Arbeitgeber dies bei Vertragsschluss erkennen konnte. Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf das konkrete Projekt beziehen. Dessen hinreichend sicherer künftiger Wegfall begründet den nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf und damit den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG (BAG 25.08.2004 – 7 AZR 7/04).
- Erforderlich ist die Abgrenzung zur Daueraufgabe, die im Betriebszweck des Arbeitgebers liegt. Abgrenzungskriterium ist der Zusatzcharakter einer Aufgabe (BAG 07.11.2007 – 7 AZR 484/06).
- Wird ein AN für ein bestimmtes Projekt befristet beschäftigt und sodann überwiegend mit projektfremden Tätigkeiten beschäftigt, spricht das gegen das Vorliegen eines Sachgrunds. Der AG hat dann die Gründe für den gegenüber der ursprünglich beabsichtigten Vertragsdurchführung geänderten Projektverlauf darzulegen und zu erklären, dass diese bei Vertragsbeginn nicht absehbar waren (BAG 07.05.2008 – 7 AZR 146/07).

Sachgrundbefristung – Vorübergehender Bedarf (2)

- Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG liegt nicht vor, wenn dem AN Daueraufgaben übertragen werden, die von dem im Betrieb beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können (BAG 17.03.2010 – 7 AZR 640/08).

Sachgrundbefristung – Vertretung (1)

- Die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes rechtfertigt keine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG. Sie kann aber ein Sachgrund eigener Art sein. Voraussetzung ist jedoch, dass der AG bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem anderen als Dauerbesetzung vorgesehenen AN bereits vertraglich gebunden ist (BAG 07.12.2009 – 7 AZR 399/08).
- Die mit einer Wiedereinstellungszusage eingegangene Verpflichtung des AG gegenüber einem ausgeschiedenen AN kann als nicht genannter Sachgrund die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen AN rechtfertigen, wenn nach dem Inhalt der Wiedereinstellungszusage mit der Geltendmachung des Wiedereinstellungsanspruchs in absehbarer Zeit ernsthaft zu rechnen ist und die befristete Einstellung einer Ersatzkraft geeignet ist, eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Fall der Wiedereinstellung des ausgeschiedenen AN freizuhalten (BAG 02.06.2010 – 7 AZR 136/09).

Sachgrundbefristung – Vertretung (2)

- Der Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte AN die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt.
- Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des AG unberührt. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Beschäftigung des befristet eingestellten AN wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgt, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht (BAG 14.04.2010 – 7 AZR 121/09; BAG 12.01.2011 – 7 AZR 194/09).

Sachgrundbefristung – Vertretung (3)

- Werden dem befristet beschäftigten AN **ohne tatsächliche Neuverteilung** der Arbeitsaufgaben Tätigkeiten zugewiesen, die der vertretene Mitarbeiter zu keinem Zeitpunkt ausgeübt hat, so gilt:
 - Der erforderliche Kausalzusammenhang besteht, wenn der AG tatsächlich und rechtlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden AN im Falle seiner Weiterarbeit den Aufgabenbereich des Vertreters zu übertragen.
 - Außerdem ist bei dieser Fallgestaltung zur Darlegung des Kausalzusammenhangs zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich, dass der AG bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten, etwa durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag, erkennbar gedanklich zugeordnet. Nur dann ist gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden AN beruht.
 - Ferner ist bei dieser Gestaltung der Ausfall der Stammkraft nicht kausal für die befristete Einstellung der Vertretungskraft, wenn die Stammkraft die gesamte Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses benötigen würde, um die Kenntnisse für die zu übertragende Tätigkeit zu erwerben (BAG 14.04.2010 – 7 AZR 121/09; BAG 12.01.2011 – 7 AZR 194/09).

Sachgrundbefristung – Dauervertretungsbedarf (1)

- Im Ausgangspunkt gilt (vgl. nur BAG 25.03.2009 – 7 AZR 34/08):
 - dass ein die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund auch im Falle eines ständigen Vertretungsbedarfs gegeben ist, obwohl dieser Vertretungsbedarf auch durch eine unbefristete Einstellung des Arbeitnehmers gedeckt werden könnte, der Arbeitgeber sich aber vorbehält, jeweils neu zu entscheiden, wie er auf den konkreten Ausfall von Arbeitnehmern reagiert.
 - dass es auch bei einer langjährig wiederholten Anschlussbefristung mit Sachgrund nicht zu einer Verschärfung des Prüfungsmaßstabs kommt.

Sachgrundbefristung – Dauervertretungsbedarf (2)

- Das BAG hat den EuGH mit Entscheidung vom 17.11.2010 (7 AZR 443/09 (A)) gemäß Art. 267 AEUV um Beantwortung der Frage gebeten, ob:
 - es mit Unionsrecht vereinbar ist, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG dahin auszulegen und anzuwenden, „dass ein die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund auch im Falle eines ständigen Vertretungsbedarfs gegeben ist, obwohl dieser Vertretungsbedarf auch durch eine unbefristete Einstellung des Arbeitnehmers gedeckt werden könnte, der Arbeitgeber sich aber vorbehält, jeweils neu zu entscheiden, wie er auf den konkreten Ausfall von Arbeitnehmern reagiert“.
 - bei Verneinung der ersten Frage es wenigstens mit Unionsrecht vereinbar ist, „einen ständigen Vertretungsbedarf dann durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu decken, wenn der nationale Gesetzgeber mit einer Regelung wie derjenigen des § 21 Abs. 1 BEEG jedenfalls auch das sozialpolitische Ziel verfolgt, Arbeitgebern die Bewilligung sowie Arbeitnehmern die Inanspruchnahme von Sonderurlaub, etwa aus Gründen des Mutterschutzes oder der Erziehung, zu erleichtern“.

Sachgrundbefristung – Dauervertretungsbedarf (3)

- Vorabentscheidungsersuchen des LAG Köln vom 13.04.2010 (7 Sa 1150/09; 7 Sa 1224/09):
 - Ist es mit Unionsrecht vereinbar, bei der Befristungskontrolle allein auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Verlängerungsvertrages abzustellen, ohne zu berücksichtigen, wie viele befristete Verträge dem betreffenden Vertrag bereits vorangegangen waren?
 - Gebietet europäisches Recht, um so strengere Anforderungen an den sachlichen Grund zu stellen, je mehr aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge dem zu beurteilenden Arbeitsvertrag vorangegangen waren bzw. je länger der Zeitraum war, während dessen der betroffene Arbeitnehmer bereits zuvor aufeinanderfolgender befristeter Verträge beschäftigt wurde?

Sachgrundbefristung – Haushaltsmittel (1)

- Begrenztes Finanzbudget als Befristungsgrund in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst?
- Eine Befristung des Arbeitsvertrags wegen Vergütung des AN aus Haushaltsmitteln gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG setzt voraus, dass die haushaltsrechtliche Zweckbestimmung objektive und nachprüfbare Vorgaben enthält, die gewährleisten, dass die Mittel zur Deckung eines nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs genutzt werden.
- Die nicht näher belegte Erwartung, dass sich künftig infolge der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung ein rückläufiges Arbeitsaufkommen einstellen werde, genügt den Anforderungen nicht (BAG 17.03.2010 – 7 AZR 843/08).

Sachgrundbefristung – Haushaltsmittel (2)

- Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von AN im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden.
- Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht allein deshalb nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt, weil der Arbeitnehmer auf einer Stelle beschäftigt wird, die im Haushaltsplan des öffentlichen Arbeitgebers mit einem kw-(künftig wegfallend)-Vermerk versehen ist (BAG 02.09.2009 – 7 AZR 162/08).
- Vorlagebeschluss des BAG vom 27.10.2010 – 7 AZR 485/09 (A):
Der Senat hatte den EuGH um Beantwortung gebeten, ob der Umstand, dass öffentliche Arbeitgeber nach deutschem Recht keine Verpflichtungen eingehen dürfen, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind, es nach § 5 Nr. 1 lit. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge sachlich rechtfertigt, für sie einen zusätzlichen Befristungstatbestand zu schaffen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG), auf den sich private AG nicht berufen können (Verfahren hat sich mittlerweile erledigt; vgl. Beschluss vom 10.03.2011 in dem Verfahren 7 AZR 485/09).
- Jedenfalls ist die mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG verbundene Ungleichbehandlung der AN mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar, wenn das den Haushaltsplan aufstellende Organ und AG identisch sind (BAG 09.03.2011 – 7 AZR 728/09).

Sachgrundbefristung – gerichtlicher Vergleich

- Der Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs setzt neben der Mitwirkung des Gerichts am Zustandekommen das Bestehen eines offenen Streits der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses voraus. Dafür ist erforderlich,
 - dass beide Parteien gegensätzliche Rechtsstandpunkte darüber eingenommen haben, ob bzw. wie lange zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. Insbesondere der Arbeitnehmer musste nachdrücklich seine Rechtsposition vertreten und gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht haben.
 - dass der Arbeitgeber es daraufhin abgelehnt hat, den Arbeitnehmer entsprechend seiner Forderung zu beschäftigen
- Die vorgenannten Anforderungen sollen eine missbräuchliche Nutzung des durch § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG eröffneten Sachgrunds verhindern. Sie sollen insbesondere gewährleisten, dass der gerichtliche Vergleich nicht nur zu einer Protokollierung einer von den Arbeitsvertragsparteien vor Rechtshängigkeit getroffenen Vereinbarung, durch die ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert wird, benutzt wird (BAG 26.04.2006 – 7 AZR 366/05).

Sachgrundbefristung – tarifliche Altersgrenze

- Eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren ist „nicht deshalb sachlich gerechtfertigt, weil das Kabinenpersonal die Möglichkeit hat, Ansprüche auf eine von der Beklagten finanzierte, tariflich geregelte Übergangsversorgung zu erwerben“ (BAG 23.06.2010 – 7 AZR 1021/08).
- Das BAG beabsichtigt, auch nach Inkrafttreten des AGG an der Wirksamkeit einer tariflichen Altersgrenze von 60 Jahren für Kapitäne und Flugingenieure festzuhalten. Es hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob diesem Wunsch Unionsrecht entgegensteht (BAG 17.06.2009 – 7 AZR 112/08 (A); BAG 02.06.2010 – 7 AZR 904/08 (A)).
- Hingegen kann nach Ansicht des BAG für das Kabinenpersonal eine tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren nicht wirksam vereinbart werden (BAG 23.06.2010 – 7 AZR 1021/08; siehe auch den Beschluss zur Vorlage an den EuGH vom 16.10.2008 – 7 AZR 253/07 (A)).

Auflösende Bedingung

- „Der Verlust der Flugtauglichkeit stellt für sich allein genommen allerdings keinen ausreichenden Sachgrund für die auflösende Bedingung dar. Erst die sich aus dem Verlust der Flugtauglichkeit ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitgebers rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung [...]. Der Arbeitgeber muss daher dem Arbeitnehmer einen anderen freien und für ihn geeigneten Arbeitsplatz anbieten, bevor er sich auf die auflösende Bedingung berufen darf“ (BAG 16.10.2008 – 7 AZR 185/07).
- Nichtbestehen eines Einstellungstests/einer Einstellungsuntersuchung/einer Sicherheitsüberprüfung als auflösende Bedingung? (Unterschiede zur aufschiebenden Bedingung?)

Befristung und Betriebsrat

- Fortsetzungsanspruch eines sachgrundlos gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten beschäftigten Betriebsratsmitglieds durch analoge Anwendung des § 78a BetrVG? (ArbG München 08.10.2010 – 24 Ca 861/10).
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat darüber Auskunft zu erteilen, ob befristete Arbeitsverhältnisse mit oder ohne Sachgrund geschlossen worden sind. Ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats ergibt sich weder aus § 99 Abs. 1 bzw. § 80 Abs. 2 Satz 1 noch aus § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (BAG 27.10.2010 – 7 ABR 86/09).

AGB-Kontrolle – Überraschende Probezeitbefristung

- Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Vertragstext ohne besondere Hervorhebung eine weitere Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, wird die Probezeitbefristung als überraschende Klausel nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil (BAG 16.04.2008 – 7 AZR 132/07).

Befristung von Arbeitsbedingungen – Transparenzgebot

- Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen wird nicht vom TzBfG erfasst, allerdings ist grds. eine AGB-Kontrolle vorzunehmen.
- „Zwar weist die Transparenzforderung nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gegenüber den Bestimmungen des TzBfG eigenständige Voraussetzungen auf. Jedoch sind die Wertungen des TzBfG bei der Auslegung und Anwendung des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB bei der befristeten Änderung von Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Das gilt für die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sowie für das Transparenzgebot. Daraus folgt, dass es bei einer Befristung von Arbeitsbedingungen grundsätzlich keiner Aufführung von Gründen im Vertrag bedarf. Anderenfalls entstünde ein Wertungswiderspruch“ (BAG 02.09.2009 – 7 AZR 233/08).

Befristung von Arbeitsbedingungen – Angemessenheit

- Für die bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen vorzunehmende Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB gelten zwar andere Maßstäbe als für die Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Während die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags nach dem TzBfG ausschließlich daraufhin zu überprüfen ist, ob sie durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt ist, unterliegt die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle, die anhand einer umfassenden Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen ist. Eine derartige Interessenabwägung findet bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht statt.
Liegen allerdings Umstände vor, die eine Befristung des gesamten Vertrags nach dem TzBfG rechtfertigen könnten, überwiegt in aller Regel das Interesse des AG an der nur befristeten Vereinbarung der Arbeitsbedingungen. Nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände auf Seiten des AN kann in Ausnahmefällen eine andere Beurteilung in Betracht kommen (BAG 02.09.2009 – 7 AZR 233/08).
- Verhältnis von befristeten Arbeitsbedingungen zum Widerrufsvorbehalt.