



Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Dr. Maren Rennpferdt

Richterin am Bundesarbeitsgericht, 4. Senat BAG

Befristungsrecht komplett - BAG Update 2024

info@arbeitsrechtstag.com



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Themen

- I. Grundlagen
- II. Befristungsmöglichkeiten
 - 1. Befristung mit Sachgrund
 - 2. Sachgrundlose Befristung
 - 3. Bisherige und geplante Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze
- III. Sonstige Unwirksamkeitsgründe
 - 1. Schriftform
 - 2. Fehlende Beteiligung der Arbeitnehmervertretung
- IV. Verfahrensrechtliche Fragen
- V. Befristung und Kündigung
- VI. Diskriminierungsverbot

I. Befristung iSv. § 3 TzBfG

kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag:

die Dauer des Vertrags ist kalendermäßig bestimmt ist (zB „bis zum 30.11.2024“, „6 Monate ab dem 1.5.2024“, „Erreichen der Regelaltersgrenze“)

zweckbefristeter Arbeitsvertrag:

die Dauer des Vertrags bestimmt sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung, dh. das Arbeitsverhältnis soll bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden (zB „bis zur Rückkehr der erkrankten Stammkraft“).

I. Auflösende Bedingung

Auflösend bedingter Vertrag iSv. § 21 TzBfG:

das Arbeitsverhältnis soll mit Eintritt eines bestimmten zukünftigen ungewissen Ereignisses enden

I. Abgrenzung Zweckbefristung - auflösende Bedingung

Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterscheiden sich in der Frage der **Gewissheit des Eintritts des künftigen Ereignisses**.

- Bei einer Zweckbefristung betrachten die Vertragsparteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss (zB Rückkehr der erkrankter Stammkraft).
- Bei einer auflösenden Bedingung ist schon ungewiss, ob das künftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird (zB Rente wegen Erwerbsminderung).

Worauf sich die Vertragsparteien geeinigt haben, ist im Zweifel durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln

II. Befristungsrichtlinie (RL 1999/70/EG)

Zweck:

RL 1999/70/EG und die inkorporierte Rahmenvereinbarung (RV) sollen

- a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;
- b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

II. Befristungsrichtlinie (RL 1999/70/EG)

Die RL 1999/70/EG und die RV verlangen von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge

- entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nr. 1 Buchst. a RV),
- oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. b RV)
- oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. c RV) festzulegen.

II. Befristungsrichtlinie (RL 1999/70/EG)

Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten

Es ist Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen.

(EuGH 13. Juni 2024 – C-441/22 u.a. - DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya; BAG 22. September 2021 - 7 AZR 300/20 -)

II. Befristungsrichtlinie (RL 1999/70/EG)

§ 5 RV ist im Licht von Art. 47 GRCh dahin auszulegen, dass

bei Fehlen geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder –verhältnisse die Umwandlung dieser aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge oder –verhältnisse in einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eine solche Maßnahme darstellen kann, sofern durch eine derartige Umwandlung das nationale Recht nicht contra legem ausgelegt wird.

(EuGH 13. Juni 2024 – C-441/22 u.a. - DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya)

II. Umsetzung des § 5 RV durch TzBfG

§ 14 TzBfG setzt § 5 RV um:

- § 14 Abs. 1 TzBfG Sachgrundbefristung
- § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlose Befristung begrenzt durch maximal zulässige Dauer und zulässige Zahl der Verlängerungen

II. Umsetzung des § 5 RV durch TzBfG

TzBfG gilt – ebenso wie die RL für alle Arbeitsverhältnisse

- Arbeitsverhältnisse mit privaten und öffentlichen Arbeitgebern ebenso wie Kirchen;
- für alle Arbeitnehmer (unabhängig von der Dauer der Beschäftigung, dem Umfang der Arbeitszeit oder der sozialen Absicherung, damit auch für leitende Angestellte oder Rentner)

TzBfG gilt – anders als die RV („aufeinanderfolgende Arbeitsverträge oder –verhältnisse“) - bereits ab dem ersten Arbeitsvertrag.

II.1. Vertretung

Der Grund für die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt in Vertretungsfällen darin, dass der AG bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit dessen Rückkehr rechnet.

Damit besteht für die Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein **zeitlich begrenztes Bedürfnis**.

(BAG 15. Dezember 2021 – 7 AZR 422/20 – Rn. 13)

II.1. Vertretung - Rückkehrprognose

Vertretungsbedarf kann entstehen

- „Fremdbestimmt“ (zB Krankheit):
 - AG kann idR mit Rückkehr rechnen
 - AG ist nicht gehalten, vor Abschluss des befristeten Vertrags bei der erkrankten Stammkraft Erkundigungen über deren gesundheitliche Entwicklung einzuholen oder sich nach einem etwaigen Ausscheiden zu erkundigen.
 - Ausn.: AN hat bereits vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Vertreter verbindlich erklärt hat, er werde die Arbeit nicht wieder aufnehmen
- durch Abordnung

(BAG 12. Juni 2024 – 7 AZR 203/23 – Rn. 15, 18)

II.1. Vertretung - Personalausstattung

Für das Vorliegen des Sachgrunds der Vertretung kommt es nicht darauf an,

- ob ein ständiger Vertretungsbedarf besteht, den der AG ebenso durch eine Personalreserve von unbefristet eingestellten AN abdecken könnte
- ob der AG über ausreichendes Personal verfügt, um die Daueraufgaben zu erledigen.

(BAG 24. August 2016 – 7 AZR 41/15 – Rn. 26)

II.1. Vertretung - Kausalzusammenhang

Der Sachgrund der Vertretung erfordert einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft.

(BAG 21. Februar 2018 – 7 AZR 696/16 – Rn. 15)

II.1. Vertretung - Kausalzusammenhang

Art der Vertretung:

- unmittelbarer Vertretung: befristet eingestellte AN vertritt die vorübergehend ausfallende Stammkraft
- mittelbare Vertretung: Tätigkeit der zeitweise ausgefallenen Stammkraft wird von einem anderen AN oder von mehreren anderen AN ausgeübt und deren Tätigkeit dem Vertreter übertragen (Vertretungskette)
- gedankliche Zuordnung: befristet eingestellter AN übernimmt Aufgaben, die die ausgefallene Stammkraft nie ausgeübt hat (Abwesenheit eines Stammarbeitnehmers aus dem Unternehmen lässt die Organisationsbefugnis des AG unberührt), gilt nicht bei Abordnungsvertretung

(BAG 21. Februar 2018 – 7 AZR 696/16 – Rn. 15)

II.1. Vertretung - Kausalzusammenhang

Darlegung je nach Art der Vertretung:

- unmittelbarer Vertretung: Darlegung, dass Vertreter Tätigkeit der Stammkraft ausübt.
- mittelbare Vertretung: Darlegung der Vertretungskette
- gedankliche Zuordnung: Darlegung,
 - dass die Stammkraft die Tätigkeit ausüben könnte
 - dass der AG der Stammkraft die Tätigkeit zuweisen könnte und
 - eine nach außen dokumentierten gedanklichen Zuordnung.

(BAG 21. Februar 2018 – 7 AZR 696/16 – Rn. 15)

II.1. Vertretung - Kausalzusammenhang

Der AG kann grds. davon ausgehen, dass der Vertretene nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit seine Arbeit wiederaufnehmen wird.

Ausn: AG muss aufgrund vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben, dass der zu vertretende AN wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird. Dies setzt idR voraus, dass der zu vertretende AN dem AG bereits vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem Vertreter verbindlich erklärt hat, er werde die Arbeit nicht wiederaufnehmen.

Der AG ist nicht gehalten, vor Abschluss des Vertrags bei dem zu vertretenden AN von sich aus Erkundigungen über dessen gesundheitliche Entwicklung einzuholen.

(BAG 12. Juni 2024 – 7 AZR 188/23 – Rn. 16, 19 ff.)

II.1. Vertretung - Kausalzusammenhang

Der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft fehlt, wenn

- bereits bei Vertragsabschluss feststeht, dass der Vertreter während des gesamten Vertretungszeitraums aufgrund Arbeitsunfähigkeit an der Erbringung der geschuldete Arbeitsleistung gehindert sein wird und
- der Arbeitgeber davon Kenntnis hat.

Bei der Beurteilung der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung des Vertreters darf sich der Arbeitgeber auf die Angabe in einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlassen.

(BAG 12. Juni 2024 – 7 AZR 188/23 – Rn. 16, 19 ff.)

II.1. Vertretung – Kausalzusammenhang – Dauer der Vertretung

Die mit dem Vertreter vereinbarte Vertragslaufzeit kann kürzer sein als die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung der Stammkraft. Dem AG ist es unbenommen zu entscheiden, ob er den vorübergehenden Ausfall eines AN überhaupt durch Einstellung einer Vertretungskraft überbrückt. Deshalb kann er die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum regeln.

Dagegen stellt eine längere Vertragslaufzeit als die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung der Stammkraft den Kausalzusammenhang in Frage. Sie spricht dafür, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist.

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Mit dem Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung soll vor allem verfassungsrechtlichen, sich aus der Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und der Freiheit der Kunst (Art. 5 Abs. 3 GG) ergebenden Besonderheiten Rechnung getragen werden.

Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung ist jedoch nach dem Willen des Gesetzgebers nicht auf diese Fallgruppen beschränkt, sondern kann auch in anderen Fällen zur Anwendung kommen.

(BAG 1. Juni 2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 20)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Aufgrund der **verfassungsrechtlichen Gewährleistungen** können nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG befristete Verträge insbesondere begründet werden von

- Tendenzunternehmen der Presse und der Kunst mit sog. Tendenzträgern
- wissenschaftl. Einrichtungen mit ihrem wissenschaftl. Personal außerhalb des Anwendungsbereichs des WissZeitVG

(BAG 1. Juni 2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 20)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Die Eigenart der Arbeitsleistung eines verkündigungsnahe tätigen AN für eine religiöse Gemeinde kann einen Sachgrund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG darstellen.

Nachgeordnetes Personal, das nicht im Rahmen des durch die Religionsfreiheit gewährleisteten Freiraums tätig wird, kann nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG befristet werden.

(BAG 7. Februar 2024 – 7 AZR 367/22 – Rn. 16)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung.

Damit ist die Zugehörigkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu den „eigenen Angelegenheiten“ der Kirche nicht aufgehoben. Die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das „kirchliche Proprium“, darf durch die Einbeziehung in das staatliche Arbeitsrecht nicht in Frage gestellt werden.

(BAG 7. Februar 2024 – 7 AZR 367/22 – Rn. 19 f.)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Sind Arbeitnehmerschutzgesetze - wie das TzBfG - anzuwenden, sind diese einerseits im Lichte der verfassungsrechtlichen Wertentscheidung zugunsten der kirchlichen Selbstbestimmung auszulegen. Andererseits darf dies nicht dazu führen, dass Schutzpflichten des Staates gegenüber den AN (Art. 12 Abs. 1 GG) vernachlässigt werden.

(BAG 7. Februar 2024 – 7 AZR 367/22 – Rn. 19 f.)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Abwägung der Interessen der

- korporativen Religionsfreiheit von (der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit dem Gemeindepastor unterfällt Art. 4 Abs. 1 und 2 GG, da der Gemeindepastor verkündigungsnah tätig ist)
- Bestandsschutzinteresse des Gemeindepastors aus Art. 12 GG

(BAG 7. Februar 2024 – 7 AZR 367/22 – Rn. 29 ff.)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Außerhalb verfassungsrechtlich geprägter Arbeitsverhältnisse setzt der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung jedenfalls voraus, dass das Arbeitsverhältnis durch **außergewöhnliche Umstände** geprägt ist, die ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des AG, an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung begründen können. Das können etwa sein:

- Verschleißtatbestände
- Abwechslungsbedürfnis des Publikums
- Wechselinteresse des Arbeitnehmers.

(BAG 1. Juni 2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 37)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Tätigkeiten als Führungskraft oder in leitenden Positionen rechtfertigen die Befristung des Arbeitsvertrags nicht aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung. Ein berechtigtes – und das Bestandsinteresse des AN überwiegendes – Befristungsinteresse des AG folgt grds. nicht aus:

- herausgehobenen Position des AN sowie daraus folgenden Befugnissen
- weitgehender Weisungsfreiheit

(BAG 1. Juni 2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 37 f.)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Die Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der 1. Fußball-Bundesliga ist regelmäßig nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG durch die Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt.

(BAG 16. Januar 2018 – 7 AZR 312/16 – Rn. 14)

II.1. Eigenart der Arbeitsleistung

Da der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung selbst eine umfassende Interessenabwägung verlangt, ist eine Prüfung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht geboten.

(BAG 7. Februar 2024 – 7 AZR 367/22 – Rn. 32)

II.1. Erprobung

Die vereinbarte Vertragslaufzeit muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrunds spricht.

Steht die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit, trägt der Sachgrund der Erprobung nicht.

(BAG 19. November 2019 - 7 AZR 311/18- Rn. 28)

II.1. Erprobung

In der Regel werden nach dem Vorbild des § 1 KSchG und der Kündigungsfristenregelung für Kündigungen während der Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) sechs Monate als Erprobungszeit ausreichen.

Längere Befristungen zur Erprobung aufgrund besonderer Einzelfallumstände sind nur zulässig, wenn die Anforderungen des Arbeitsplatzes oder die besonderen Verhältnisse des einzustellenden AN eine zuverlässige Beurteilung in kürzerer Zeit nicht zulassen.

(BAG 19. November 2019 - 7 AZR 311/18 - Rn. 28)

II.1. Erprobung

Art. 8 Richtlinie 2019/1152/EU

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine Probezeit, falls das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des nationalen Rechts oder der nationalen Gepflogenheiten eine solche umfasst, nicht länger als sechs Monate dauert.

(2) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass die Probezeitdauer im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit steht. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben gilt für das Arbeitsverhältnis keine neue Probezeit.

(3) Die Mitgliedstaaten können in Ausnahmefällen längere Probezeiten festsetzen, wenn dies durch die Art der Tätigkeit gerechtfertigt oder im Interesse des Arbeitnehmers ist. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass die Probezeit in Fällen, in denen der Arbeitnehmer während der Probezeit der Arbeit ferngeblieben war, entsprechend verlängert werden kann.

II.1. Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

Umsetzung durch § 15 Abs. 3 TzBfG nF:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

II.1. Rechtsmissbrauchskontrolle

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 AG missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen.

Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen.

(BAG 26. Oktober 2016 – 7 AZR 135/15 – Rn. 23)

II.1. Rechtsmissbrauchskontrolle

Die Prüfung, ob der AG missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere

- Gesamtdauer der befristeten Verträge
- Anzahl der Vertragsverlängerungen
- Einsatz auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben oder wechselnder Einsatz; ggf. Art der Vertretung
- Kongruenz von Vertragslaufzeit und prognostiziertem Beschäftigungsbedarf
- Zahl und Dauer von Unterbrechungen zwischen den befristeten Verträgen
- grundrechtlich gewährleistete Freiheiten
- besondere Branchenanforderungen

(BAG 26. Oktober 2016 – 7 AZR 135/15 – Rn. 23)

II.1. Rechtsmissbrauchskontrolle – „Missbrauchssampel“

kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn weder das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte noch das Dreifache beider Werte überschritten ist.

Missbrauchskontrolle ist geboten, wenn das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist; dann hängt es von den weiteren, zunächst vom AN vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist.

Missbrauch ist indiziert, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um mehr als das Fünffache überschritten wird oder beide Werte mehr als das jeweils Vierfache betragen. Dann ist es Sache des AG, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

(BAG 26. Oktober 2016 – 7 AZR 135/15 – Rn. 26 f.)

II.1. Koalitionsvertrag - Rechtsmissbrauchskontrolle

„Um Kettenbefristungen zu vermeiden, begrenzen wir mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre. Nur in eng begrenzten Ausnahmen ist ein Überschreiten dieser Höchstdauer möglich.“

Folge bei Einführung einer solchen Höchstdauer:

Die Prüfung der Wirksamkeit der Befristung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs entfällt, weil sich die zeitlichen Grenzen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in diesen Fällen aus der gesetzlichen Regelung ergeben.

II.1. Rechtsmissbrauch – Art. 33 Abs. 2 GG

Die Entscheidung, die ausgeschriebene Stelle nur befristet zu besetzen, und Bewerber vom Auswahlverfahren auszunehmen, mit denen eine weitere Befristung die Gefahr eines institutionellen Rechtsmissbrauchs begründet, ist Teil der dem Auswahlverfahren nach Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerten Organisationsentscheidung.

(BAG 29. Februar 2024 – 8 AZR 187/23 - Rn. 18)

II.1. Rechtsmissbrauch – Art. 33 Abs. 2 GG

Die Organisationsentscheidung, die ausgeschriebene Stelle befristet zu besetzen und nur Bewerber in die Auswahl einzubeziehen, mit denen eine Befristung nicht die naheliegende Möglichkeit eines institutionellen Rechtsmissbrauchs begründet, hält sich im Rahmen des dem öffentlichen Arbeitgeber insoweit zustehenden weiten Organisationsermessens.

(BAG 29. Februar 2024 – 8 AZR 187/23 - Rn. 21)

II.2. Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG

Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags setzt voraus, dass

- das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart wird und
- der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt.

(BAG 21. Februar 2021 – 7 AZR 108/20 – Rn. 18, 27)

II.2. Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG

Durch die Beschränkung des Begriffs der Verlängerung

- wird AN davor geschützt, dass der AG die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses davon abhängig macht, dass der AN geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert oder dass er durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird;
- wird die Abgrenzung zum Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ermöglicht, dessen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

(BAG 21. Februar 2021 – 7 AZR 108/20 – Rn. 18, 27)

II.2. Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG

Einer Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG steht nicht entgegen

- Ausübung der Weisungsrechts
- Dokumentation des zum Zeitpunkt der Verlängerung geltenden Vertragsinhalts
- Anpassung des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage
- Vereinbarung von Arbeitsvertragsbedingungen, auf die der AN einen Anspruch hat.

(BAG 28. April 2021 – 7 AZR 212/20 – Rn. 32; 21. Februar 2021 – 7 AZR 108/20 – Rn. 19)

II.2. Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG

Der Verlängerung steht nur die Änderung von Arbeitsvertragsbedingungen entgegen, die gleichzeitig oder in zeitlichem Zusammenhang mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts vereinbart werden.

Dabei kommt es auf den zeitlichen Zusammenhang der Vereinbarungen. Dagegen ist es nicht von Bedeutung, wann die Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen in Kraft tritt.

(BAG 21. Februar 2021 – 7 AZR 108/20 – Rn. 18)

II.2. „Vorbeschäftigung“

„Arbeitgeber“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem AN den Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Der Gesetzgeber hat für das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung auf den rechtlichen Bestand eines formellen Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber abgestellt, nicht auf eine Beschäftigung in demselben Betrieb.

(BAG 5. April 2023 – 7 AZR 224/22 – Rn. 17)

II.2. „Vorbeschäftigung“ - Leiharbeitnehmer

Eine Vorbeschäftigung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liegt grundsätzlich nicht allein deshalb vor, weil der befristet eingestellte AN zuvor als LeihAN im gleichen Betrieb auf dem gleichen Arbeitsplatz gearbeitet hat.

In der bloßen Aneinanderreihung von Arbeitnehmerüberlassung und sachgrundlos befristetem Arbeitsvertrag bei durchgängiger Beschäftigung des AN auf demselben Arbeitsplatz liegt keine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG.

(BAG 5. April 2023 – 7 AZR 224/22 – Rn. 17, 40)

II.2. „Vorbeschäftigung“ - Leiharbeitnehmer

Von einer Vorbeschäftigung ist aber auszugehen, wenn der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer aus einem der in § 9 Abs 1 AÜG aufgeführten Gründe unwirksam ist, etwa wegen

- Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer (*vgl. dazu BAG 5. April 2023 – 7 AZR 224/22 –; 14. September 2022 – 4 AZR 83/21 -*)
- kein formwirksamen Überlassungsvertrags im Zeitpunkt des Überlassungsbeginns (*vgl. dazu BAG 5. März 2024 – 9 AZR 204/23 -*)

und der Leiharbeitnehmer keine Festhaltungserklärung abgibt, so dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher nach § 9, § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG bestand.

II.2. Verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach Vorbeschäftigung bei demselben AG wirkt grundsätzlich uneingeschränkt. Die Regelung ist nicht in solchen Fällen unangewendet zu lassen, in denen das Verbot für die Parteien unzumutbar wäre. Das ist der Fall, wenn

- 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.

(BAG 16. September 2020 – 7 AZR 552/19 - Rn. 17).

II.2. Verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben AG kann insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung **sehr lang zurückliegt, von sehr kurzer Dauer oder ganz anders geartet** war. So liegt es etwa

- bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder Familienzeit
- bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifikation
- bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht.

(BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 63).

II.2. Verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG – „sehr lang“

Nach Ablauf von 22 Jahren seit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann bei der erneuten Einstellung des AN bei demselben AG in der Regel eine Befristung ohne Sachgrund vereinbart werden. In einem solchen Fall ist es geboten, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift nicht anzuwenden, soweit nicht besondere Umstände vorliegen, die die Anwendung des Verbots dennoch gebieten könnten.

(BAG 21. August 2019 – 7 AZR 452/17 – Rn. 24)

II.2. Verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG – „sehr kurz“

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei einem vor ca. 13 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnis für die Dauer von acht Wochen handele es sich um eine Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer, welche die Unzumutbarkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bedingt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

(BAG 15. Dezember 2021 – 7 AZR 530/20 – Rn. 27)

II.2. Verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG – „sehr kurz“

Die nachträgliche Befristung eines laufenden Arbeitsverhältnisses bedarf wegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eines sachlichen Grundes.

Die sachgrundlose Befristung ist nicht deshalb zulässig, weil das Verbot für die Parteien wegen der Kürze unzumutbar wäre und deshalb in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift auf den vorliegenden Fall nicht zur Anwendung käme.

(BAG 12. Juni 2019 – 7 AZR 548/17 – Rn. 18 ff.)

II.2. Verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG – „ganz anders“

Die Annahme einer „ganz anders gearteten Tätigkeit“ setzt regelmäßig voraus, dass die in dem neuen Arbeitsverhältnis geschuldete Tätigkeit Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordert, die sich wesentlich von denjenigen unterscheiden, die für die Vorbeschäftigung erforderlich waren.

Im Zusammenhang mit einer Aus- oder Weiterbildung ist eine ganz anders geartete Tätigkeit nur anzunehmen, wenn diese den AN zur Erfüllung von Aufgaben befähigt, die zwar nicht einer beruflichen Neuorientierung im Sinne einer Tätigkeit etwa in einer anderen Branche gleichkommen, aber der Erwerbsbiographie des AN eine völlig andere Richtung geben.

(BAG 16. September 2020 – 7 AZR 552/19 - Rn. 17)

II.2. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG

§ 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung **und** die Anzahl der Verlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen.

Diese tarifliche Regelungsbefugnis unterliegt aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen einer Beschränkung dahingehend, dass ihre Grenze bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses auf **maximal sechs Jahre** und der **höchstens neunmaligen Verlängerung** bis zu dieser Gesamtdauer erreicht ist.

(BAG 20. Juli 2022 – 7 AZR 247/21 – Rn. 18)

II.2. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG

Die Tarifvertragsparteien können - sofern sie von ihrer Regelungsbefugnis nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG Gebrauch machen - die erweiterte Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung zugunsten des AN (§ 22 TzBfG) von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig machen und damit einschränken.

Beispiele:

Zustimmung des BR (*BAG 21. März 2018 – 7 AZR 428/16 – Rn. 22*)

Entgeltaufstockung und Einsatz des AN ausschließlich in Betrieben bestimmter Entleiher (*BAG 20. Juli 2022 – 7 AZR 247/21 – Rn. 18*)

II.3. Altersgrenze

Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen unterliegen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds im Sinne des § 14 Abs 1 TzBfG.

Eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenzenregelung kann nicht nur in Kollektivnormen, sondern auch in Individualverträgen getroffen werden und sachlich gerechtfertigt sein.

(BAG 25. Oktober 2017 – 7 AZR 632/15 – Rn. 39)

II.3. Altersgrenze

Eine Vertragsklausel, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht, ist nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahin zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll.

(BAG 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21 – Rn. 33)

II.3. Befristung wegen Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezug nach § 41 Abs. 1 Satz 2 SGB VI in der ab dem 1.1.2025 geltenden Fassung (bisher § 41 Satz 2 SGB VI)

Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines AN ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der AN vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem AN gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem AN innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.

II.3. Befristung wegen Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezug nach § 41 Abs. 1 Satz 2 SGB VI nF

Zweck: dient der Dispositionsbefugnis des AN, regelt keinen Sachgrund

Voraussetzungen:

- Möglichkeit vorzeitigen Rentenbezugs
- einzelvertragliche Vereinbarung

Rechtsfolge:

- Fiktion (gilt als Vereinbarung des Ausscheidens mit Regelaltersgrenze)
- es sei denn, AN bestätigt innerhalb der letzten drei Jahre vor dem vereinbarten Ausscheiden die Vereinbarung

II.3. Bisherige Möglichkeiten zur befristetem Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze

- **Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG**
(Problem: § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG)
- **Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG**
- **Hinausschieben der Altersgrenze nach § 41 Absatz 1 Satz 3 SGB VI nF**

II.3. Befristung nach Erreichen der Altersgrenze

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein.

Dies setzt voraus, dass

- der AN Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und
- dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des AG dient.

(BAG 11. Februar 2015 – 7 AZR 17/13 –)

II.3. Hinausschieben einer Altersgrenze

Eine Befristung nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI nF setzt voraus

- Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze
- Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts
 - noch während der Laufzeit
 - die zur nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führt

(BAG 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17 –)

II.3. Hinausschieben einer Altersgrenze

Umstritten und höchstrichterlich ungeklärt ist, ob das Tatbestandsmerkmal des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunkts voraussetzt, dass die anderen Vertragsbedingungen unverändert bleiben.

- „Unveränderte Bedingungen vorausgesetzt“: LAG Schleswig-Holstein 14. Oktober 2021 - 4 Sa 342 öD/20 – (Vergleich beim BAG)
- „Unveränderte Bedingungen nicht vorausgesetzt“: LAG Baden-Württemberg 30. April 2020 – 3 Sa 98/19 – (Vergleich beim BAG)

II.3. (Ehemaliger?) Plan der Koalition: Einschränkung des sog. Vorbeschäftigungsverbots ab Erreichen der Regelaltersgrenze

„Dem Wortlaut des § 41 Abs. 2 SGB VI wird folgender Satz vorangestellt:

§ 14 Abs. 2 Satz 2 des TzBfG gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, soweit mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bei demselben Arbeitgeber folgende Grenzen nicht überschritten werden:

1. eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren oder
2. eine maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.“

II.3. Offene Fragen einer solchen Regelung

- Abschluss erst nach Erreichen der Altersgrenze möglich?
- Greifen die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zusätzlich?
- Verlängerungsbegriff des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG oder nicht?
- Ist sachgrundlose Befristung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen?
- Verhältnis zu § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI nF, keine Anrechnung auf die Grenzen von 8 Jahren und 12 Verträgen?
- Wäre nicht ein Zitiergebot für die Prüfung erforderlich, ob es sich um sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse handelt?

II.3. Altersgrenze – Diskriminierungsverbot

Die Wiedereinstellung eines Bewerbers, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund einer tarifvertraglichen Altersgrenze beendet wurde, kann wegen seines Alters abgelehnt werden, falls ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht.

(BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 18)

II.3. Altersgrenze – Diskriminierungsverbot

Rechtfertigendes Ziel:

- Das legitime Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen kann auch die Verweigerung der Wiedereinstellung eines aufgrund einer Altersgrenze bereits ausgeschiedenen Beschäftigten rechtfertigen. Sie dient – ebenso wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze – der Förderung der beruflichen Entwicklung jüngerer Menschen.
- § 33 Abs. 1 und 5 TV-L entspricht dieser Zielsetzung (Kohärenz).
- Die Zielsetzung ist objektiv und angemessen.

(BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 15 ff.)

II.3. Altersgrenze – Diskriminierungsverbot

Auch unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt, da zur Erreichung des Zwecks angemessen und erforderlich iSv. § 10 AGG.

- Die altersbedingte Ablehnung eines Bewerbers, der die Regelaltersgrenze bereits überschritten hat, ist dann gerechtfertigt, wenn der Personalbedarf durch die Einstellung eines Bewerbers gedeckt werden kann, der die vorgesehene Altersgrenze noch nicht erreicht hat und die geforderten Qualifikationen aufweist.
- Auf die finanzielle Situation des Bewerbers, der die Regelaltersgrenze überschritten hat, kommt es nicht an.

(BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 24 ff.)

II.3. Altersgrenze – Diskriminierungsverbot

Kein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG

Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Bestimmung begründet grundrechtsgleiche Rechte auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl.

(BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 29)

II.3. Altersgrenze – Diskriminierungsverbot

Kein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG

Bindung an TV-L und die darin getroffene Entscheidung, die Wiedereinstellung von Bewerbern, die aufgrund Regelaltersgrenze ausgeschieden waren, nur im Ausnahmefall zuzulassen.

Diese Entscheidung ist der nach Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu treffenden Auswahlentscheidung vergleichbar einer Organisationsentscheidung vorgelagert. Dabei geht es nicht um das Interesse eines einzelnen öffentlichen Arbeitgebers an der Schaffung oder Aufrechterhaltung ausgewogener Altersstrukturen im Rahmen einer Auswahlentscheidung, sondern um das gesamtgesellschaftliche Anliegen der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen.

(BAG 25. April 2024 – 8 AZR 140/23 – Rn. 30)

III.1. Schriftform - Zweck

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis soll Rechtssicherheit gewährleisten.

- Warnfunktion (AN soll bei Vertragsbeginn durch das Lesen der Vereinbarungen erkennen, dass er keinen Dauerarbeitsplatz erhält)
- Beweisfunktion (Streit der Parteien über das Vorliegen und den Inhalt einer Befristung vermieden werden)

(BAG 16. August 2023 – 7 AZR 300/22 -)

III.1. Schriftform - Gegenstand

Das Schriftformerfordernis erstreckt sich nur auf die Befristungsabrede, nicht auf den übrigen Inhalt des Arbeitsvertrags. Erforderlich ist die schriftliche Niederlegung des Endtermins.

Der Anfangszeitpunkt eines befristeten Arbeitsvertrags bedarf nur dann der Schriftform, wenn er zur Bestimmung des Endzeitpunkts maßgeblich ist.

(BAG 16. August 2023 – 7 AZR 300/22 -)

III.1. Schriftform - Anwendungsbereich

Grds:

Schriftformerfordernis gilt grds. für alle Befristungsabreden.

Ausn:

- § 14 Abs. 4 TzBfG findet keine Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag Bezug nimmt, der seinerseits die Befristung vorsieht (*BAG 5. Juli 2022 – 9 AZR 476/21 – Rn. 49; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 27 ff.*)
- Ab 1.1.2015 § 41 Abs. 2 SGB VI nF:
„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Abs. 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.“

III.1. Schriftform - Gegenstand

Zeitbefristung (Arbeitsverhältnis endet zu einem kalendermäßig bestimmten/ bestimmbaren Zeitpunkt)

Angabe des Endzeitpunkts, Beginn nur, wenn sich daraus das Ende errechnet werden muss (zB „sechs Monate ab 1. April 2023)

Bestimmbarkeit reicht: („... verlängert sich dieser Vertrag um eine weitere Spielzeit ...“)

das festgelegte Ende des Arbeitsvertrags steht vor dem Hintergrund der die Parteien bindenden und die Spielzeit datumsmäßig festlegenden DFB-Spielordnung (§ 7 Nr. 1 der Spielordnung) fest.

(BAG 24. Mai 2023 – 7 AZR 169/22 Rn. 26)

III.1. Schriftform - Gegenstand

Zweckbefristung (Arbeitsverhältnis endet mit Eintritt eines (gewissen) zukünftigen Ereignisses)

Einigung über Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Zweckerreichung, konkrete Angabe des Zwecks.

Auflösende Bedingung (Arbeitsverhältnis endet mit Eintritt eines ungewissen zukünftigen Ereignisses)

Einigung über Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Bedingungseintritt, konkrete Angabe der Bedingung.

III.1. Schriftform – Anforderungen

Vertragsschluss unter Abwesenden

Die Schriftform ist nicht schon gewahrt, wenn eine einheitliche Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet worden ist. Die Schriftform erfordert den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede bei dem Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn.

(BAG 14. Dezember 2016 - 7 AZR 797/14 - Rn. 44 ff.)

III.1. Schriftform - Anforderungen

Unterzeichnung durch Vertreter

Wird ein Vertrag von einem Vertreter iSv. § 164 Abs. 1 BGB unterschrieben, ist die gesetzliche Schriftform nur gewahrt, wenn der Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat. Das kann insb. durch einen Zusatz bei der Unterschrift erfolgen.

- Der Zusatz „In Vertretung“ deutet auf die Vertretung hin.
- Aus dem Zusatz „Im Auftrag“ ergibt sich nicht zwingend, dass der Erklärende lediglich als Bote gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Ergibt sich daraus, dass der Unterzeichner die Erklärung ersichtlich im Namen eines anderen abgegeben hat, ist von einem Handeln als Vertreter auszugehen.

(BAG 14. April 2017 – 7 AZR 446/15 -)

III.1. Schriftform – Anforderungen

Unterzeichnung eines mehrteiligen Vertrags

Die Unterzeichnung eines Vertragsbestandteils deckt die schriftformbedürftigen Inhalte eines anderen Vertragsbestandteils nur ab, wenn das Vertragswerk eine einheitliche Urkunde bildet.

Von einer Einheitlichkeit der Urkunde ist bei fester körperlicher Verbindung auszugehen sowie dann, wenn sich die Einheit der Urkunde aus fortlaufender Paginierung oder Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher graphischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergibt.

(BAG 4. November 2015 – 7 AZR 933/13 -)

III.1. Schriftform – nachträgliche Befristung

Eine nachträglichen Befristung des unbefristet Arbeitsverhältnisses erfordert auf die Herbeiführung dieser Rechtsfolge gerichtete Willenserklärungen der Parteien. Daran fehlt es idR, wenn die Parteien nach Vertragsbeginn lediglich eine bereits zuvor formunwirksam vereinbarte Befristung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niederlegen.

(BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 223/15 - Rn. 39)

III.1. Schriftform – nachträgliche Befristung

Dagegen ist von einer nachträglichen Befristung auszugehen, wenn die Parteien vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrags keine oder eine andere Befristung vereinbart haben.

Dann wird eine eigenständige Befristungsabrede getroffen, durch die das zunächst unbefristete Arbeitsverhältnis nachträglich befristet wird.

(BAG 15. Februar 2017 – 7 AZR 223/15 - Rn. 39)

III.2. Mitbestimmung des Personalrats

Der Personalrat hat nach den PersVG folgender Länder bei der Befristung von Arbeitsverträgen.

Baden-Württemberg: § 73 Abs. 1, § 75 Abs. 1 Nr. 2 PersVG BW

Brandenburg: § 61 Abs. 1, 63 Abs. 1 Nr. 4 PersVG BB

Nordrhein-Westfalen: § 66 Abs. 1, § 72 Abs. 1 S. 1 PersVG NW

Niedersachsen: § 65 Abs 2 Nr 4 PersVG Nds – bei Befristungen „im Anschluss an ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis“ (*BAG 1. Juni 2022 –7 AZR 232/21-*)

III.2. Mitbestimmung des Personalrats

Der Arbeitgeber hat den PR so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann.

Der Arbeitgeber genügt **zunächst** seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Befristungsgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begründung des Sachgrundes durch den Arbeitgeber. Er ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes auf diesen festgelegt. Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber den Befristungsgrund in einer etwaigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer nicht gegen einen Befristungsgrund austauschen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat.

(BAG 21. August 2019 – 7 AZR 563/17 – Rn. 49)

III.2. Mitbestimmung des Personalrats

Bei der Durchführung der Mitbestimmung zur Befristung hat der Arbeitgeber den Personalrat so zu informieren, dass dieser sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen kann. Der Personalrat soll prüfen können, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist.

Bei § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten Bestandteil der Überprüfung der Wirksamkeit der beabsichtigten Befristung.

(LAG Düsseldorf 7. November 2023 – 14 Sa 526/23 -)

III.2. Mitbestimmung des Personalrats

Eine erteilte Zustimmung des Personalrats betrifft die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund.

Will der AG die Befristung auf einen anderen Grund stützen, bedarf es der erneuten Zustimmung nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens.

Liegt eine Zustimmung zu den anderen Befristungsgrund nicht vor, kann der AG die Befristung nicht auf diesen Grund stützen.

(BAG 21. Juni 2023 – 7 AZR 88/22 –)

III.2. Beteiligung der Frauenbeauftragten?

§ 17 Abs. 1 Satz 1 LGG NW

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. personelle Maßnahmen...

§ 18 Abs. 1 LGG NW

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen.

III.2. Beteiligung der Frauenbeauftragten?

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist keine der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegende Maßnahme nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen.

- für konkrete Befristungsabrede besteht kein gleichstellungsrechtliches Beteiligungsbedürfnis
- Befristungsabrede in Gesetzesbegründung nicht genannt, sondern nur einseitige Maßnahmen des AG
- Gleichstellungsbeauftragte hat – anders als PR - nicht die Aufgabe, das Interesse des AN an dauerhafter Beschäftigung zu sichern, sondern zur Gleichstellung beitragen.

(BAG 12. Juni 2023 – 7 AZR 203/23 –)

IV. Befristungskontrollklage/Abgrenzung zur allg. Feststellungsklage

Gegenstand der Befristungskontrollklage iSv. § 17 TzBfG:

- Unwirksamkeit einer (vereinbarten) Befristung (zB Intransparenz nach § 307 Abs. 1 BGB, Fehlen eines Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG, Verstoßes gegen Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG)
- bei Zweckbefristung auch Streit über Zweckerreichung und dessen Zeitpunkt

Gegenstand einer allg. Feststellungsklage:

- Befristung ist nicht (mehr) vereinbart (zB überraschende Klausel, tarifl. Befristungsregelung durch günstigere vertragliche Regelung verdrängt)
- Schleppnetzantrag
- Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 6 TzBfG

IV. Befristungskontrollklage - Bestimmtheit

Im Klageantrag sollte das Datum des die Befristung enthaltenden Vertrags neben dem streitbefangenen Beendigungstermin bezeichnet werden, um die notwendige Bestimmtheit des Befristungskontrollantrags eindeutig zu gewährleisten.

Es genügt aber, wenn sich der Vertrag, der die angegriffene Befristung enthält, im Wege der Auslegung aus dem weiteren Klagevorbringen ergibt.

(BAG 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 – Rn. 9)

IV. Befristungskontrollklage – Rechtsschutzinteresse

Grundsätzlich bedarf es bei einer Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG keines besonderen Feststellungsinteresses

Eine Befristungskontrollklage ist allerdings - wie jede Klage - unzulässig, wenn für sie kein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Dies ist der Fall, wenn der Kläger kein schutzwürdiges Interesse an dem begehrten Urteil haben kann.

(BAG 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21 – Rn. 16)

IV. Befristungskontrollklage – Rechtsschutzinteresse – Abweisung eines Schleppnetzantrags

Ein klageabweisendes Urteil, das rechtsfehlerhaft die Zulässigkeit der Klage offenlässt und diese als "jedenfalls unbegründet" abweist, erwächst als Sachurteil in Rechtskraft.

Die materielle Rechtskraftwirkung der Abweisung des allgemeinen Feststellungsantrags (Schleppnetzantrags) erfasst den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten erstinstanzlichen mündlichen Verhandlung.

(BAG 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21 – Rn. 21 ff.)

IV. Befristungskontrollklage – möglicher Zeitpunkt der Klageerhebung

Bei einer **kalendermäßigen Befristung** kann die Befristungskontrollklage schon vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit erhoben werden.

(BAG 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 – Rn. 14)

Bei einer **Zweckbefristung** ist eine Befristungskontrollklage erst statthaft, wenn der AG den AN gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG schriftlich darüber unterrichtet, wann der Zweck der Befristung erreicht ist.

(BAG 21. März 2017 – 7 AZR 222/15 – Rn. 12)

IV. Befristungskontrollklage – Klagefrist – verlängerte Anrufungsfrist

Nach § 17 S. 2 TzBfG iVm. § 6 S. 1 KSchG kann sich der AN, der innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG die Unwirksamkeit der Befristung geltend gemacht hat, zur Begründung der Unwirksamkeit der Befristung bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen.

Nach Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz ist er mit der Geltendmachung weiterer Unwirksamkeitsgründe ausgeschlossen, sofern das Arbeitsgericht seiner Hinweispflicht nach § 17 S. 2 TzBfG iVm. § 6 S. 2 KSchG nachgekommen ist.

(BAG 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/22 – Rn. 41; 21. August 2019 – 7 AZR 563/17 – Rn. 52)

IV. Fiktion der Klagerücknahme - Ruhen des Verfahrens - Terminsantrag

Nach § 54 Abs. 4 Satz 1 ArbGG ist das Ruhen des Verfahrens anzuordnen, wenn beide Parteien in der Güteverhandlung nicht erscheinen oder verhandeln.

Der Antrag auf Bestimmung eines Termins zur streitigen Verhandlung kann nach § 54 Abs. 4 Satz 3 ArbGG nur innerhalb von sechs Monate nach der Güteverhandlung gestellt werden.

Nach Ablauf der sechsmonatige Frist ist § 269 Abs. 3 bis 5 ZPO entsprechend anzuwenden. Danach gilt der Rechtsstreit als nicht anhängig geworden.

(BAG 21. Juni 2023 – 7 AZR 234/22 –)

IV. Fiktion der Klagerücknahme - Ruhen des Verfahrens - Terminsantrag

Der Antrag auf Bestimmung eines Termins zur streitigen Verhandlung kann erst wirksam gestellt werden, nachdem das Gericht das Ruhen des Verfahrens wegen des Nichterscheinens beider Parteien in der Güteverhandlung angeordnet hat.

(BAG 21. Juni 2023 – 7 AZR 234/22 –)

IV. Befristungskontrollklage im Wege der Anschlussberufung

Hat der AN eine Befristungskontrollklage im Wege der Anschlussberufung in ein zweitinstanzliches Verfahren eingeführt, kann er, nachdem die Anschließung infolge einer Berufungsrücknahme durch den AG ihre Wirkung verloren hat (§ 524 Abs. 4 ZPO), mit einer diese Befristung betreffenden weiteren Befristungskontrollklage in analoger Anwendung der in § 17 TzBfG iVm. § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG bestimmten Frist - nur - durchdringen, wenn er die neue Klage innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis vom Wirkungsverlust anhängig macht.

(BAG 10. Dezember 2020 – 2 AZR 308/20 – zur Kündigungsschutzklage)

IV. Weiterbeschäftigungsantrag

Ein Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungskontrollrechtsstreits ist regelmäßig als unechter Hilfsantrag zu verstehen.

Es gelten die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats vom 27. Februar 1985 über die vorläufige Weiterbeschäftigung ebenso wie im Kündigungsschutzverfahren.

IV. Beschäftigungsantrag

Ein Antrag, den AN über den rechtskräftigen Abschluss des Beendigungsrechtsstreits hinaus tatsächlich zu beschäftigen, setzt als Klage auf künftige Leistung nach § 259 ZPO die Besorgnis voraus, der Schuldner werde sich andernfalls der rechtzeitigen Leistung entziehen.

Er ist daher nur dann zulässig, wenn der AG zu erkennen gibt, er werde dies trotz des Unterliegens im Beendigungsschutzprozess nicht tun.

(BAG 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21 – Rn. 71)

IV. Prozessbeschäftigung auf vertraglicher Grundlage

Erfolgt eine Prozessbeschäftigung (Beschäftigung für die Dauer des Befristungskontrollrechtsstreits) nicht zur Abwendung der Zwangsvollstreckung, sondern auf vertraglicher Grundlage, bedarf die entsprechende Abrede einer Zweckbefristung bzw. auflösenden Bedingung

- eines sachlichen Grundes nach (§ 21,) § 14 Abs. 1 TzBfG (liegt vor)
- der Einhaltung der Schriftform nach (§ 21,) § 14 Abs. 4 TzBfG

IV. Prozessbeschäftigung: Beschäftigung auf vertraglicher Grundlage oder zur Abwendung einer Zwangsvollstreckung

Der AN wird regelmäßig zur **Abwendung der Zwangsvollstreckung** beschäftigt, wenn

- das Vollstreckungsgericht eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung ausspricht
- der AN dem AG die Vollstreckung aus einem vorhandenen Weiterbeschäftigungstitel androht
- der AG sich ausdrücklich im Hinblick auf einen mit dem Befristungskontrollantrag verbundenen Weiterbeschäftigungsantrag zur Beschäftigung des AN bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bereit erklärt hat.

IV. Prozessbeschäftigung: Beschäftigung auf vertraglicher Grundlage oder zur Abwendung einer Zwangsvollstreckung

Der AN wird regelmäßig auf **vertraglicher Grundlage** bis zum Prooessende beschäftigt,

- wenn der AN keinen Weiterbeschäftigungsantrag erhoben hat und vom AG zur Aufnahme einer Prozessbeschäftigung aufgefordert wird
- wenn die Parteien vor einer erstinstanzlichen Entscheidung über eine Befristungskontrollklage und einen Weiterbeschäftigungsantrag die vorläufige Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur rechtskräftigen Abweisung der Kündigungsschutzklage vereinbaren
- wenn die Parteien eine Beschäftigung vereinbaren, die vom bisherigen Vertragsinhalt nicht gedeckt ist.

IV. Separates Prozessarbeitsverhältnis?

Setzen die Arbeitsvertragsparteien ihren bisherigen Arbeitsvertrag auflösend bedingt („Fortsetzung bis zur rechtskräftigen Abweisung der Klage“) fort, besteht zwischen ihnen lediglich ein Arbeitsverhältnis. Sie begründen kein separates „Prozessarbeitsverhältnis“ neben dem gekündigten Arbeitsverhältnis.

(BAG 20. Mai 2021 – 2 AZR 457/20 – Rn. 15 ff.)

IV. Auflösend bedingte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

Die Vereinbarung einer auflösend bedingten Fortsetzung des gekündigten Arbeitsverhältnisses ist nicht deshalb unwirksam, weil nicht sichergestellt ist, dass das Arbeitsverhältnis bei rechtskräftig festgestellter Wirksamkeit der Kündigung zu einem in § 622 Abs. 1 BGB vorgesehenen Endtermin (15. oder Ende eines Kalendermonats) enden wird.

(BAG 20. Mai 2021 – 2 AZR 457/20 – Rn. 19)

V. Befristung und Kündigung

§ 15 Abs. 4 TzBfG:

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn diese einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

- gilt wohl nicht für Altersgrenzenregelungen (bisher ungeklärt)
- Ist in einem Formulararbeitsvertrag die Regelung angekreuzt "Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses - nach Ablauf der Probezeit - gilt die gesetzliche Kündigungsfrist", ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Parteien die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich im Sinne von § 15 Abs 3 TzBfG vereinbart haben. (*BAG 4. August 2010 - 6 AZR 436/10 -*)

V. Befristung und Kündigung

§ 15 Abs. 3 TzBfG:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Wann ist von einem **angemessenen Verhältnis** auszugehen (gibt es feste Relationen?)

Welche **Rechtsfolge** hat ein unangemessenen Verhältnis (nur mit der regelmäßigen Frist kündbar, nicht kündbar, Kündigungsschutz von Anfang an?)

V. Befristung und Kündigung

Zweifelhaft:

„Bezüglich der zeitlichen Relation ist - angesichts des unionsrechtlichen Geltungsbereichs eine Probezeit angemessen, die die Hälfte der Befristungsdauer umfasst.

Das zweite Kriterium der Art der Tätigkeit ist als Korrekturkriterium zu verstehen: Es kommt zur Anwendung, wenn die Probezeit nach der Formel des ersten Faktors (Relation zwischen Dauer der Befristung und der Probezeit) die Mindestdauer nach dem zweiten Faktor (Dauer der Probezeit in Abhängigkeit von der spezifischen Tätigkeit) unterschreitet.“

(LAG Schleswig-Holstein 18. Oktober 2023 - 3 Sa 81/23 – Revision unter AZ 2 AZR 275/23, Termin 5. Dezember 2024)

V. Befristung und Kündigung

Zweifelhaft

„In einem zur Probe befristeten Arbeitsverhältnis ist eine sechsmonatige Probezeit immer angemessen.

Zur Vermeidung einer Umgehung von § 15 Abs. 3 TzBfG ist aber Voraussetzung, dass die Befristung im Vertrag als Probebefristung bezeichnet ist (oder als solche bewertet werden kann) und dass das nach Ablauf der Probebefristung beabsichtigte unbefristete Arbeitsverhältnis bereits im Ausgangsvertrag konkret geregelt wird.“

(LAG Schleswig-Holstein 18. Oktober 2023 - 3 Sa 81/23 – Revision unter AZ 2 AZR 275/23, Termin 5. Dezember 2024)

VI. Diskriminierungsverbot

§ 4 RV über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 im Anhang der RL über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags schriftlich zu begründen, obwohl im Hinblick auf die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags eine solche Verpflichtung besteht.

(EuGH 20. Februar 2024 - C-715/20)

VI. Diskriminierungsverbot

Das Verbot des § 4 RV, befristet beschäftigte AN ggü Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, betrifft die Beschäftigungsbedingungen. Die Pflicht zur Angabe des Kündigungsgrunds ist eine Beschäftigungsbedingung.

- Das bezieht sich nicht auf die Wahl, den Vertrag befristet statt unbefristet zu schließen.
- Es betrifft aber alle Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen der Einstellung und der Entlassung (auch Kündigungsfrist, Abfindung).

(EuGH 20. Februar 2024 - C-715/20- Rn. 35)

VI. Diskriminierungsverbot

Befristet und unbefristet Beschäftigte befinden sich insoweit in einer vergleichbaren Situation.

- Bei der Prüfung, ob befristet und unbefristet Beschäftigte sich in einer vergleichbare Situation befinden, sind die Gesamtumstände, insbesondere die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderung und die Arbeitsbedingungen zu würdigen.
- In der Regel ist bei gleicher Tätigkeit von einer vergleichbaren Situation auszugehen.

(EuGH 20. Februar 2024 - C-715/20- Rn. 47)

VI. Diskriminierungsverbot

Die ungleiche Behandlung ist nicht sachlich gerechtfertigt.

- „sachlicher Grund“: genau bezeichnete, konkrete Umstände, die sich aus der Art der Aufgabe oder mit Blick auf ein sozialpolitisches Ziel ergeben. Die Ungleichbehandlung muss einem echten Bedarf entsprechen und zur Zielerreichung geeignet und erforderlich sein. Das Ziel muss in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden.
- allein der Umstand, dass die Unterscheidung in einem Gesetz oder Tarifvertrag steht, genügt nicht.

(EuGH 20. Februar 2024 - C-715/20- Rn. 59)

VI. Diskriminierungsverbot

Rechtsfolge:

- Unionsrechtskonforme Auslegung (nicht contra legem)
- Wenn nicht möglich: Regelung, die befristete Arbeitsverhältnisse vom Begründungserfordernis ausnimmt, unangewendet lassen
 - Zwar folgt dies nicht aus der RL. Diese ist zwar inhaltlich unbedingt und hinreichend genau, um von einem ggü Staat in Anspruch genommen werden zu können. Sie gilt aber nicht unmittelbar zwischen Privaten.
 - Aber: Staat muss bei Durchführung des Unionsrechts (Art. 51 GrC) die Achtung des Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelfs (Art. 47 GrC) gewährleisten. Die Angabe des Kündigungsgrunds ist insoweit von Bedeutung.

(EuGH 20. Februar 2024 - C-715/20- Rn. 70)

VI. Diskriminierungsverbot - Sozialplan

Das Verbot nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, - unter dem Vorbehalt der sachlichen Rechtfertigung - befristet beschäftigte AN wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter zu behandeln als vergleichbare unbefristet beschäftigte AN, gilt auch für **mittelbare Benachteiligungen** befristet beschäftigter AN.

(BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 62/23 -)

VI. Diskriminierungsverbot - Sozialplan

Es greift - ebenso wie der durch diese Vorschrift umgesetzte Anh Rahmenvereinbarung § 4 EGRL 70/99 - nur ein, wenn sich die befristet Beschäftigten in einer vergleichbaren Situation wie Dauerbeschäftigte befinden. Dabei sind die Gesamtumstände, insbesondere die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen zu würdigen.

(BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 62/23 -)

VI. Diskriminierungsverbot - Sozialplan

Eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer unbefristet und befristet beschäftigter Arbeitnehmer ist zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund besteht.

- Der Rechtfertigungsgrund darf dabei weder unmittelbar noch mittelbar auf der Befristung selbst beruhen. Es sind vielmehr Umstände erforderlich, die sich etwa aus der besonderen Art der Aufgabe oder mit Blick auf ein sozialpolitisches Ziel ergeben.
- Die Ungleichbehandlung muss überdies geeignet und erforderlich sein, um das verfolgte Ziel zu erreichen. Die entsprechende Prüfung muss sich am Zweck der Leistung orientieren.

(BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 62/23 -)

VI. Diskriminierungsverbot

Zweck des Sozialplans :

Der Sozialplan dient dem Ausgleich oder der Milderung solcher wirtschaftlichen Nachteile, die infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

- Dabei entspricht es einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die ihren Arbeitsplatz durch eine Betriebsänderung verlieren.
- Damit können die Betriebsparteien der Notwendigkeit Rechnung tragen, die nur begrenzt zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel gerecht zu verteilen.

(BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 62/23 – Rn. 21)

VI. Diskriminierungsverbot

Stichtagsregelung ist mit Blick auf den Zweck des Sozialplans sachlich gerechtfertigt:

- Diese befristet eingestellten AN durften von Beginn an nicht erwarten, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht nur vorübergehend bestehen würde und sie möglicherweise im Anschluss an ihren befristeten Arbeitsvertrag unbefristet übernommen werden würden.
- Der Stichtag ist nicht allein wegen der nachfolgenden Dauer der befristet vereinbarten Arbeitsverhältnisse unwirksam.
 - Zum einen konnten und mussten die Betriebsparteien bei Abschluss des Sozialplans nicht damit rechnen, dass sich die Eröffnung des Flughafens BER in diesem Ausmaß verzögern würde.
 - Zum anderen hat ein Sozialplan lediglich eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihm vorgesehenen Leistungen sind daher kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste.

(BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 62/23 – Rn. 23 ff.)



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com