

**Arbeitsgemeinschaft Lahn-Dill
des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e. V.**

Veranstaltung vom 22. April 2010

Am 22. April 2010 erfolgte die Begrüßung der zahlreichen Zuhörer im Hörsaal des Wetzlarer Stadthauses am Dom durch Herrn Dr. Peter Bader, der zunächst das Ausscheiden der langjährigen Mitveranstalterin Frau Godela Linde, aber auch seinen eigenen Rückzug als Mitveranstalter der Arbeitsgemeinschaft Lahn-Dill bekannt gab. Die Verdienste von Frau Linde und Herrn Dr. Bader um den Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. wurden mit großem Applaus und Präsenten gewürdigt. Beide mussten versprechen, den Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft Lahn-Dill zumindest als Zuhörer weiterhin verbunden zu bleiben.

Herr Dr. Peter Bader stellte noch das neue Veranstaltungsteam bestehend aus dem Direktor des Arbeitsgerichts Wetzlar, Herrn Rainer Ratz, der Leiterin der Rechtsabteilung vom Verband der Metall- und Elektrounternehmen Hessen, Bezirksgruppe Mittelhessen e. V., Frau Tamara Müller sowie dem Teamleiter der DGB Rechtsschutz GmbH, Arbeitseinheit Frankfurt am Main, Herrn Martin Bauer, vor.

Nach einer kurzen Anmoderation durch Frau Tamara Müller begann die Richterin am Bundesarbeitsgericht Frau Edith Gräfl mit Ihrem Vortrag zum Thema „Neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Befristungsrecht“.

Im ersten Teil widmete sich Frau Edith Gräfl der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG.

Diesbezüglich wies die Referentin darauf hin, dass die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe nicht abschließend seien. Vielmehr seien auch andere Sachgründe von der Rechtsprechung anerkannt.

Gleich um welchen Sachgrund es sich aber handle, Voraussetzung sei stets, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsvereinbarung eine Prognose gerechtfertigt sei, die einen nur vorübergehenden Arbeitsbedarf beinhalte. Diese Prognose müsse sich zwar im Nachhinein nicht zwingend als zutreffend erweisen, um die Befristung zu rechtfertigen, jedoch sei eine wiederholte fehlerhafte Prognose - etwa bei mehrfachen Befristungsverlängerungen - zumindest ein Indiz dafür, dass ein sachlicher Grund nicht bestehe, sondern dieser vom Arbeitgeber nur vorge-schoben werde.

Die vorübergehende Natur des Arbeitskräftebedarfs müsse anhand objektiver Anhaltspunkte nachvollziehbar sein. Schlagwortartige Begründungen wie etwa die Abarbeitung von Bearbeitungsrückständen seien nicht ausreichend. Würden diese Bearbeitungsrückstände auf einer dauerhaften Überlastung der Arbeitnehmer beruhen und somit regelmäßig auftreten, handle es sich bei der Abarbeitung der angeblichen Bearbeitungsrückstände vielmehr um eine Daueraufgabe.

Zur sog. Projektbefristung erläuterte Frau Gräfl, dass die Wirksamkeit einer darauf gestützten Befristungsvereinbarung nicht davon abhängen dürfe, dass die Dauer der Befristung mit der Dauer des Projekts identisch sei. Der zeitliche Umfang der

Befristung bedürfe keinerlei eigenständiger Rechtfertigung. Allerdings könnten größere Abweichungen zwischen der Befristungs- und der Projektdauer ein Indiz dafür sein, dass ein sachlicher Grund nicht existiere und nur vorgeschoben werde.

Der Sachgrund der Vertretung setze voraus, dass der vorübergehende Ausfall des Stammarbeitnehmers kausal für die befristete Einstellung der Ersatzkraft sei. Nicht erforderlich sei es jedoch, dass die Ersatzkraft genau die Aufgaben wahrnehme, die der ausgefallene Stammarbeitnehmer zuvor erledigt habe. Der Arbeitgeber sei vielmehr weitestgehend frei darin, wie er die Aufgaben auf andere Stammarbeitnehmer und die Ersatzkraft verteile. Dem Arbeitgeber obliege es aber, im Streitfall die gesamte Vertretungskette darzulegen.

Sofern der Arbeitgeber ohne sonstige Umverteilungen der Ersatzkraft Arbeiten zuweise, die der Stammarbeitnehmer nie ausgeübt habe, müsse der Arbeitgeber zur Darstellung des Kausalzusammenhangs dartun, dass rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit bestanden hätte, diese Aufgabe auch der Stammkraft zu übertragen.

Im Übrigen gelte auch bei dem Sachgrund der Vertretung der Grundsatz, dass die Dauer der Befristung keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung bedürfe und daher auch hier ein zeitliches Auseinanderfallen von Befristungsdauer und Ausfall des Stammarbeitnehmers unschädlich sei.

Zu den in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen häufig anzutreffenden Befristungen in Form von Altersgrenzen erläuterte Frau Gräfl die vom BAG und EuGH postulierten Grundsätze.

Nach der sog. „Palacios“-Entscheidung des EuGH seien Altersgrenzen grundsätzlich nicht gemeinschaftsrechtswidrig, wenn den Arbeitnehmern nach dem Ausscheiden ein Anspruch auf eine Altersrente zustehe.

Das BAG habe sich vor dem Hintergrund dieser Entscheidung daher auch nicht veranlasst gesehen, die Klage einer Arbeitnehmerin dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen, bei der es um die Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Altersbefristung ging. Dem Vortrag der Klägerin, ihre gesetzliche Rente sei so gering, dass sie zum Bestreiten des Existenzminimums nicht ausreiche, habe das BAG keine maßgebliche Bedeutung zugemessen. Die Höhe der Rente sei für den EuGH in seiner Entscheidung im Fall „Palacios“ nicht von Bedeutung gewesen.

Die Referentin wies allerdings darauf hin, dass eine Kammer des Arbeitsgerichts Hamburg dies anders beurteile und einen ähnlichen Fall nun dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt habe. Eine Entscheidung des EuGH stehe noch aus.

Zur Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens habe sich das BAG selbst hingegen bezüglich tarifvertraglicher Altersgrenzen für Piloten veranlasst gesehen, die ein Ende des Arbeitsverhältnisses deutlich vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters beinhalten. Es stelle sich insoweit die Frage, ob diese Regelungen mit dem auf einer EG-Richtlinie basierenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar seien. Zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des AGG sei allein der EuGH berufen, weshalb eine Vorlage habe erfolgen müssen. Auch insoweit stehe eine Entscheidung des EuGH indes noch aus.

Im zweiten Teil des Vortrags ging die Richterin am Bundesarbeitsgericht auf die sachgrundlose Befristung ein.

Der Begriff Verlängerung in § 14 Abs. 2 Satz 1 und das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bildeten hierbei die Schwerpunkte.

Frau Gräfl stellte heraus, dass das BAG diesbezüglich - trotz nicht unbeachtlicher Kritik - daran festhalte, dass eine Verlängerung voraussetze, dass sich die Laufzeit der erneuten Befristung unmittelbar an die vorhergehende Befristung anschließe. Jede zeitliche Zäsur, und bestehe sie auch nur in einem Sonn- oder Feiertag, sei insoweit schädlich.

Weitere Wirksamkeitsvoraussetzung einer Verlängerungsvereinbarung sei, dass sie noch vor Ablauf der vorhergehenden Befristung vereinbart werde.

Darüber hinaus dürfe eine Verlängerung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nur den Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses verschieben, die übrigen Arbeitsbedingungen müssten hingegen grundsätzlich unverändert bleiben. Auch insoweit seien schon geringfügige Abweichungen - selbst wenn sie zugunsten des Arbeitnehmers ausfielen - schädlich. Frau Gräfl erläuterte in diesem Zusammenhang die sog. „50 Cent“-Entscheidung des BAG, in der die Unwirksamkeit einer Befristungsverlängerung an der Erhöhung des Stundenlohns von 10,00 EUR auf 10,50 EUR festgemacht worden sei.

Dass sich die Rechtsprechung des BAG zu dieser Thematik als äußerst komplex darstellt, wurde spätestens deutlich, als die Referentin Entscheidungen des BAG vorstellte, die Veränderungen in den Verlängerungsvereinbarungen auch bei Vertragsabschluss wiederum als unschädlich bewertet hatten, bei denen die Veränderung des Vertrags eine Anpassung an eine neue Rechtslage beinhaltete oder geänderte Arbeitsbedingungen vereinbart würden, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch habe.

In diesem Zusammenhang erläuterte Frau Gräfl auch den Standpunkt des BAG zu Vertragsveränderungen während der Laufzeit der Befristung. Das BAG erachte dies für zulässig, solange die Vertragsveränderung nicht in Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung stehe. In welchen Fällen ein Zusammenhang zur Vertragsverlängerung anzunehmen sei, müsse stets anhand der konkreten Umstände im Einzelfall beurteilt werden. Pauschale zeitliche Grenzziehungen würden sich hier verbieten.

Zum Anschlussverbot erfolgte der Hinweis, dass es für die Bewertung, wer derselbe Arbeitgeber im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei, maßgeblich auf den Vertragsarbeitgeber, also die natürliche oder juristische Person ankomme, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen worden sei.

Ein Arbeitgeber, der einen Betrieb nach § 613a BGB übernehme, auch wenn dies im Wege der Gesamtrechtsnachfolge nach dem UmwG erfolge, sei insofern nicht derselbe Arbeitgeber, der den Betrieb zuvor geführt habe.

In einem dritten Teil des Vortrags ging Frau Gräfl auf die Rechtsprechung des BAG zum Schriftformerfordernis ein.

Klarstellend wies sie darauf hin, dass allein die Befristungsabrede selbst der Schriftform bedürfe. Sonstige Arbeitsbedingungen seien hingegen formlosen Vereinbarungen zugänglich. Insbesondere der Grund der Befristung müsse nicht schriftlich

benannt werden. Eine Ausnahme sei insofern die Zweckbefristung. Da sich nur aus dem Zweck überhaupt die Dauer der Befristung ergebe, müsse der Zweck der Befristung auch schriftlich vereinbart werden.

Zu den Voraussetzungen der Schriftform wies Frau Gräfl insbesondere darauf hin, dass ein Schriftwechsel, der ein Angebot und eine separate Annahme beinhalte, dem Schriftformerfordernis nicht genüge. Vielmehr bedürfe es einer Urkunde, die von beiden Parteien unterzeichnet sei. Allerdings sei es auch ausreichend, wenn ein als Angebot ausgestaltetes Schreiben von beiden Parteien unterzeichnet werde.

Grundsätzlich dem Schriftformerfordernis genügend sei zudem auch die gerichtliche Protokollierung nach den Vorschriften der ZPO.

Formlos möglich sei auch die Vereinbarung von befristeten Arbeitsbedingungen im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Letztlich ging Frau Gräfl noch auf die Probleme im Zusammenhang mit dem Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung ein. Anlass zu Entscheidungen des BAG hatten insoweit Sachverhalte gegeben, bei denen die Vertragsunterzeichnung erst nach Aufnahme der Arbeit erfolgt war.

In diesen Fällen komme es zunächst maßgeblich darauf an, ob eine zuvor mündlich abgeschlossene Befristungsvereinbarung nachträglich schriftlich fixiert werde oder ob es nach der Arbeitsaufnahme zu einer neuen (weil vorher nicht oder nicht so vereinbarten) Befristungsvereinbarung gekommen sei.

Währenddessen im ersten Fall die Schriftform nicht eingehalten sei, sei dies in der zweiten Alternative der Fall.

Ob die Befristung bei Einhaltung der Schriftform insgesamt wirksam sei, sei dann meist eine Frage des Sachgrundes. Eine sachgrundlose Befristung komme in diesen Fällen regelmäßig nicht in Frage, da aufgrund der vorherigen Arbeitsaufnahme bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden habe.

Das Publikum bedankte sich mit großem Beifall für die ebenso praxisrelevanten wie präzisen Ausführungen der Referentin.

In der anschließenden Diskussion stellte sich die Richterin des Bundesarbeitsgerichts auch kritischen Fragen zur Rechtsprechung des BAG, auf die sie stets eine gut begründete Antwort zu geben wusste.

Martin Bauer