

Bericht über die Ortstagung Rhein-Main des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes vom 14. Oktober 2014

Das Thema der diesjährigen Ortstagung Rhein-Main in Frankfurt am Main lautete „Aktuelle Entwicklungen im Befristungsrecht“. Als Referent, der von den Veranstaltern vor den ca. 60 Teilnehmern begrüßt und kurz vorgestellt wurde, konnte Professor Dr. Stefan Greiner gewonnen werden, der an der Universität Bonn am Institut für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit lehrt.

Professor Dr. Greiner zog zu Beginn seines Vortrags ein kurzes Resümee zum Stand des Befristungsrechts unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Entscheidungen des EuGH. Als Ergebnis stellte er fest, dass sich zwar einige grundlegende Veränderungen durch die Rechtsprechung in den letzten Jahren ergeben haben, aber mit Nichten alles anders geworden sei. So gebe es – wie die Entscheidungen des BAG vom 16. Januar 2013 (NZA 2013, 611) vom 13. Februar 2013 (AP Nr. 103 zu § 14 TzBfG) und vom 6. November 2013 (NZA 2014, 430) zeigten – nach wie vor die Möglichkeit der mittelbaren Vertretung, da das Instrument der „gedanklichen Zuordnung“ weiterhin möglich sei, auch wenn dies quasi einen Vertrag zu Lasten Dritter darstelle. Weiterhin müsse – was der Referent kritisch anmerkte – nach einer weiteren Entscheidung des BAG vom 13. Februar 2013 (NZA 2013, 777) im Arbeitsvertrag kein Befristungsgrund angegeben werden und die Grundsätze der Haushaltsmittelbefristungen seien ebenfalls unverändert geblieben.

Die durch den Gesetzgeber neu geschaffene Befristungsmöglichkeit nach § 41 S. 3 SGB VI, die als befristungsrechtliche „Innovation“ anzusehen sei, wurde von dem Referent äußerst kritisch bewertet. Neben der Frage, ob durch diesen Befristungstatbestand nicht eine neue Gruppe der sogenannten „Tagelöhner“ im Arbeitsrecht geschaffen werde, vertrat er die Auffassung, dass diese Vorschrift vor dem EuGH keinen Bestand haben könne.

Die Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts zur Aufgabe des lebenslangen Vorbeschäftigungsverbot (BAG vom 6. April 2011, NZA 2011, 905) begrüßte Professor Greiner jedoch ausdrücklich. Seiner Ansicht nach lasse die gesetzliche Formulierung des § 14 Abs. 2 S 2 TzBfG eine Auslegung zu und er sah hierin auch keine Kompetenzüberschreitung durch das Bundesarbeitsgericht. Die von ihm gewählte Auslegung der Vorschrift mit der Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbot auf einen 3-Jahreszeitraum lasse sich mit den Grundsätzen zur Berufs- und zur Unternehmerfreiheit rechtfertigen.

Zum Schwerpunkt des Vortrags wurde der Bereich der Missbrauchskontrolle bei der Kettenbefristung, eingeleitet durch die Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Verfahren Küçük. Die EuGH-Entscheidungen vom 26. Januar 2012 (NZA 2012, 135) führe dazu, dass alle Umstände des Einzelfalls der jeweiligen konkreten Befristungshistorie ausgewertet werden müssten. Zwar verbleibe es auch nach dem anschließenden BAG-Urteil vom 18. Juli 2012 (NZA 2012, 1351), dass der Sachgrund der Vertretung als solche weiterhin nach den bekannten Grundsätzen zu überprüfen sei. Durch die im Rahmen des institutionellen Rechtsmissbrauchs notwendige 3-stufige Typisierung komme es jedoch zu einem methodischen Widerspruch, auch wenn dass hierdurch angestrebte Ziel vom Referenten ausdrücklich als richtig eingestuft wurde. Kritisch merkte er an, dass der dogmatische Ansatz zwar eine große Flexibilität ermögliche, jedoch durchaus zu einer nachteiligen prozessualen Situation für den klagenden Arbeitnehmer führe, da ein non-liquet zu seinen Lasten gehe.

Als weitere Entscheidung im Rahmen der Missbrauchskontrolle wurde die Entscheidung zur Drehtürbefristung bei der Arbeitnehmerüberlassung vorgestellt. Die aus dieser Entscheidung des BAG vom 15. Mai 2013 (NZA 2013, 1214) sich für den Arbeitnehmer ergebende Folge, dass zwar ein unbefristetes Arbeitsverhältnisses bestehe, allerdings mit dem Verleiharbeitgeber und nicht mit dem Entleiher, wertete Professor Greiner aus Sicht des Arbeitnehmers als nicht interessengerecht. Ein aus dem Gesichtspunkt der Missbrauchskontrolle wirksamer Schutz mache den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zu Entleihunternehmen notwendig. Nur so könne – wie die Vorinstanz in ihrer Entscheidung richtig gesehen habe – der Methodenkonflikt zwischen dem europäischen und dem deutschen Recht zutreffend gelöst werden.

Am Ende seines Vortrags ging Professor Greiner noch auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19. März 2014 (NZA 2014, 840) zur Drehtürbefristung im Gemeinschaftsbetrieb ein. In ihr werde – was von dem Referenten ebenfalls kritisch vermerkt wurde – weiterhin auf den vertraglich definierten Arbeitgeberbegriff abgestellt. Die Entscheidungen des EuGH vom 21. Oktober 2010 (Albron Catering NZA 2010, 1225) und vom 26. Januar 2012 (Küçük NZA 2012, 135) zeigten hingegen, dass es nach Auffassung des EuGH auf den funktionalen Arbeitgeberbegriff und eine arbeitsplatzbezogene Befristungskontrolle ankomme. Auch den Umstand, dass das Bundesarbeitsgericht weiterhin auf eine individuelle und keine institutionelle Missbrauchskontrolle abstelle, kritisierte er. Wünschenswert sei eine objektive Rechtsmissbrauchskontrolle und er ermutigte ausdrücklich mit dem Hinweis, dass die Möglichkeit eines Vorabent-

scheidungsersuchens auch nach einer Zurückverweisung möglich sei, von diesem Mittel Gebrauch zu machen, um eine weitere Klärung durch den EuGH zu erlangen.

Im Anschluss an den Vortrag dankte der Vizepräsident des Hessischen Landesarbeitsgerichtes Frank Woitaschek dem Referenten für seine informationsreichen und kritischen Ausführungen. Die sich anschließende angeregte Diskussion zeigte, dass der Vortrag sich mit die Praxis noch immer gut beschäftigenden Problemen befasst hat und auf ein reges Interesse bei den Zuhörern gestoßen ist.

Gabriele Jörchel, Präsidentin des Hessischen Landesarbeitsgerichts