

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

BEFRISTUNGEN 2025

Alles zum Thema befristete
Arbeitsverhältnisse:
Sachgründe, Rechtsprechung
und Ihre Beteiligung als MAV



ARBEITSRECHT KANN VERTRACKT SEIN ...

... besonders, wenn es um befristete Arbeitsverhältnisse geht. Welche Sachgründe darf der Arbeitgeber für eine Befristung anführen? Welche Mitwirkungsrechte habe ich als MAV? Diese und weitere Fragen beantworten wir in diesem Heft.

SONDERAUSGABE APRIL 2025

AD UVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

im Grunde genommen ist im irdischen Leben alles nur vorübergehend – und somit also befristet. Das gilt auch für die sogenannten unbefristeten Arbeitsverhältnisse. Aber es ist eben doch etwas anderes, ob man die Perspektive hat, dass ein Arbeitsverhältnis möglicherweise bis zur Rente fortbesteht, oder ob es in absehbarer Zeit endet.

Auch weiterhin machen Arbeitgebende – prinzipiell auch im kirchlichen Bereich – von der Befristungsmöglichkeit Gebrauch. Allerdings hat sich die katholische Kirche dabei in letzter Zeit zugunsten der Mitarbeitenden immer stärkeren Einschränkungen unterworfen.

Die vorliegende Sonderausgabe gibt Ihnen eine Übersicht, welche Arten von Befristungen es gibt und welche Voraussetzungen diese jeweils haben. Dabei werden Sie beispielsweise sehen, dass man sogar einzelne Teile von Arbeitsverhältnissen befristet kann ...

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Thomas Reimer; S. 3: Diki.ai; S. 5: ASGraphicsB24; S. 8: mouse_md; S. 9: magele-picture; S. 12: Nicat – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Befristungen 2025“ liegt der Ausgabe 06 | April 2025 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDLAGEN

Befristungsarten: Arbeitsverhältnis mit eingebautem Ende 3

Befristung ohne Sachgrund: Ohne Sachgrund sind Befristungen streng limitiert 4+5

SCHWERPUNKTTHEMA

Befristung mit Sachgrund: Mit Sachgrund ist mehr Befristung möglich 6+7

AUFBAUWISSEN

Grenzen bei Sachgrund: Grenzen gibt es auch bei Befristungen mit Sachgrund 8

SPEZIALFÄLLE

Arbeitsbedingungen: Auch Arbeitsbedingungen lassen sich manchmal befristet 9

KOLLEKTIVES RECHT

Beteiligung: So reden Sie als MAV bei Befristungen mit 10

WICHTIGE URTEILE

Bundesarbeitsgericht: Verkürzung der Befristung ist unzulässig 11

Bundesarbeitsgericht: Befristung ist nicht zweitklassig 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Vor Gericht: Mal gibt es Spielraum – mal nicht 12

Befristungsarten | Lesezeit 3 Minuten

Keine Sache von Dauer – Arbeitsverhältnis mit eingebautem Ende

Jedem Anfang wohnt nach Hermann Hesse ein Zauber inne. Ob das auch für Arbeitsverhältnisse gilt? Wohl nicht für alle, aber doch für viele. Sicherlich gehen die meisten Mitarbeitenden ein neues Arbeitsverhältnis zunächst einmal positiv an. Was aber, wenn durch eine Befristung des Arbeitsverhältnisses das Ende schon deutlich vor Augen steht? Dann ist die Freude doch meist etwas getrübt.

Eigentlich ist es im Leben der Normalfall, dass ein Vertrag nur eine bestimmte Laufzeit hat. Wenn Sie beispielsweise ein Auto leasen oder mieten, ist von vornherein klar, wann Sie das Fahrzeug wieder abgeben müssen. Wenn Sie für den Urlaub ein Hotelzimmer buchen, steht regelmäßig schon bei Anreise fest, wann es wieder nach Hause geht.

Bei einigen grundlegenden Dingen des Lebens hat der Gesetzgeber aber dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis ins Gegenteil verkehrt: Beim Arbeitsverhältnis – wie auch bei der Wohnmiete – soll der unbefristete Vertrag die Regel und die Befristung die Ausnahme sein.

Damit ein Arbeitsverhältnis auch wirklich möglichst lange andauert und um Ihre Kolleg*innen zu schützen, hat der Gesetzgeber allerlei Hürden eingebaut, die ein Beenden des Arbeitsverhältnisses möglichst verhindern oder zumindest verzögern sollen.

Es gibt

- Kündigungsschutz,
- Kündigungsfristen und
- Formerfordernisse – bei Kündigungen vor allem die Schriftform.

Mit einer wirksamen Befristung umgeht der*die Dienstgebende all diese Hürden völlig legal – wie ein*e Hürdenläufer*in, der*die an den Hürden einfach vorbeiläuft, anstatt darüberzuspringen.



Wegen der Vermeidung dieser „Hürden“ ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen für Dienstgebende rechtlich so attraktiv – und für Ihre Kolleg*innen so nachteilig. Das gilt erst recht, wenn es sich um eine Befristung ohne Sachgrund handelt.

Das sind die 2 Arten der Befristung

Bei der Befristung unterscheidet man grundsätzlich 2 Arten:

- Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG))
- Befristung ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Obwohl die Befristung mit Sachgrund im Gesetz also an erster Stelle steht, wird ein*e Dienstgeber*in von der logischen Reihenfolge her genau umgekehrt vorgehen und immer zunächst prüfen, ob eine Befristung ohne Sachgrund möglich ist. Daher wird auf den folgenden Seiten auch zunächst die Befristung ohne Sachgrund dargestellt.

Katholische Kirche schränkt die sachgrundlose Befristung ein

In der katholischen Kirche war die sachgrundlose Befristung in einigen Bistümern schon seit einigen Jahren auf dem Rückzug. Nunmehr sind seit dem 1.6.2024 sachgrundlose Befristungen in der katholischen Kirche insgesamt – einschließlich der Caritas – generell nicht mehr zulässig. Jedoch gibt es noch ein paar Ausnahmen.

Weiterhin zulässig bleiben sachgrundlose Befristungen auch in der katholischen Kirche

- für 12 Monate, wenn der*die Mitarbeitende erstmalig in einem Dienstverhältnis bei dem*der betreffenden Dienstgebenden erprobt wird;
- für 21 Monate, wenn eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, dessen dauerhafte Fortführung oder dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist. Zudem muss die befristete Einstellung in diesen Fällen der Deckung eines durch das Projekt neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dienen;
- für 21 Monate, wenn der*die Mitarbeitende aus Drittmitteln bezahlt wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist.

Kündigung trotz Befristung ist regelmäßig möglich

Muss ein befristetes Arbeitsverhältnis wenigstens bis zum Ablauf der vereinbarten Frist durchgeführt werden? Oder kann das befristete Arbeitsverhältnis auch früher durch Kündigung beendet werden?

Hier ist zu unterscheiden: Grundsätzlich ist eine Befristung so zu verstehen, dass es sich nicht nur um die Höchstdauer, sondern sozusagen gleichzeitig auch um die Mindestlaufzeit handelt. Das gilt allerdings nicht, wenn etwas anderes vereinbart ist.

In der Praxis ist diese Ausnahme aber eher die Regel. Auch werden keine allzu hohen Anforderungen an die Auslegung gestellt, dass eine Kündigung möglich sein soll. Es reicht insoweit schon die Vereinbarung von Kündigungsfristen. Darin ist regelmäßig stillschweigend auch die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit enthalten.

Befristung ohne Sachgrund | Lesezeit 8 Minuten

Ohne Sachgrund sind Befristungen streng limitiert

Für die Befristung ohne Sachgrund – auch sachgrundlose Befristung genannt – stellt der Gesetzgeber im Gegensatz zur katholischen Kirche keine inhaltlichen, sondern nur formale Voraussetzungen auf. Sie erspart dem*der Dienstgebenden somit den Begründungsaufwand. Daher wird ein*e nicht katholischer Dienstgeber*in immer zunächst prüfen, ob eine sachgrundlose Befristung in Betracht kommt, wenn er*sie ein befristetes Arbeitsverhältnis anstrebt.

Das sind die gesetzlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):

- maximale Befristungsdauer 2 Jahre
- keine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin
- Einhaltung der Schriftform

2 Jahre Befristung sind das Maximum

Im Bereich der sachgrundlosen Befristung darf ein Dienstverhältnis auf maximal 2 Jahre befristet werden. Dabei gilt diese Grenze für den Gesamtzeitraum der sachgrundlosen Befristung. Man kann nämlich innerhalb dieses Gesamtzeitraums eine Befristung auch mehrfach verlängern. Auch hierzu gibt es jedoch eine Obergrenze. Diese liegt bei 3 Verlängerungen. Damit kommt man auf maximal 4 „Unterzeiträume“ innerhalb des 2-jährigen Gesamtzeitraums.

INFO

Befristungsgestaltungen

Beispiel 1:

Eine mögliche Aufteilung könnte so aussehen: Ein Arbeitsverhältnis wird zunächst auf 6 Monate befristet und dann 3-mal um jeweils 6 Monate verlängert. Damit erreicht man exakt die maximal zulässige Gesamtzeit von 2 Jahren.

Beispiel 2:

Es ist aber auch möglich, die „Unterzeiträume“ beliebig anders aufzuteilen. So kann man etwa ein Dienstverhältnis zunächst auf ein Jahr befristen, anschließend um 6 Monate und danach noch 2-mal um jeweils 3 Monate verlängern.

Beispiel 3:

Wichtig und unverzichtbar ist aber für den*die Dienstgeber*in, die Höchstgrenze nicht nur bei der Gesamtdauer, sondern auch bei der Anzahl der Verlängerungen einzuhalten.

Wenn also ein Dienstverhältnis zunächst auf 3 Monate befristet und dann 5-mal um jeweils 3 Monate verlängert wird, liegt die Gesamtdauer erst bei 1,5 Jahren. Dennoch ist die Befristung unwirksam, da die Höchstgrenze bei den Verlängerungen nicht eingehalten ist.

Eine Verlängerung kann ein doppelter Vorteil sein

Die Rechtsprechung ist – zugunsten der Arbeitnehmenden – sehr streng bei der Frage, was denn eine Verlängerung ist. Schon die Frage erscheint vielleicht merkwürdig. Aber die Rechtsprechung will verhindern, dass bei der Verlängerung von Befristungen ein „Deal“ gemacht und die Verlängerung mit anderen Konditionen verknüpft wird. Daher fordert das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine „reine“ Verlängerung, bei der es sich nicht um einen Neuvertrag handelt.



BEISPIEL

Doppelter Vorteil

Der Krankenpfleger Herbert S. wird in einer evangelischen Pflegeeinrichtung zunächst für ein Jahr befristet angestellt. Der Dienstgeber ist sehr zufrieden mit der Arbeit, hat allerdings nur noch Bedarf für eine Teilzeitstelle. Man einigt sich deshalb darauf, das Dienstverhältnis um ein Jahr zu verlängern, dabei aber die Wochenstundenzahl zu reduzieren.

Dies ist keine „Verlängerung“ im Sinne der Rechtsprechung, sondern ist als Neuvertrag zu werten. Es entsteht daher ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Herbert S. kann sich also sozusagen doppelt freuen: zuerst über die geplante Verlängerung und dann noch über die tatsächlich eintretende Entfristung.

Auch eine Vorbeschäftigung kann vorteilhaft sein

Die zweite Voraussetzung für eine sachgrundlose Befristung ist, dass es sich praktisch um eine Neueinstellung handelt. Das Dienstverhältnis darf nämlich nur dann sachgrundlos befristet werden, wenn nicht „bereits zuvor“ ein Arbeitsverhältnis mit dem*derselben Arbeitgebenden bestand. So steht es in § 14 Abs. 2 TzBfG.

Was das genau bedeutet, darüber haben Gerichte nach Inkrafttreten des Gesetzes jahrelang diskutiert und unterschiedlich geurteilt. Sollte es wirklich so sein, dass jedes frühere Arbeitsverhältnis – egal, wie lange es zurückliegt – eine sachgrundlose Befristung unmöglich macht? Das BAG hielt das für unpraktisch und zog eine Grenze bei 3 Jahren. Das wurde aber vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) für unzulässig erklärt, weil es so eben nicht im Gesetz steht.

Das BVerfG lässt aber dennoch gewisse Ausnahmen zu, nämlich wenn

- die frühere Beschäftigung sehr lange zurückliegt oder
- ganz anders geartet war oder
- von sehr kurzer Dauer war.

Was das konkret bedeutet und wann im Einzelfall eine sachgrundlose Befristung nach einem früheren Arbeitsverhältnis doch zulässig ist, müssen jeweils die Arbeitsgerichte entscheiden.



MEIN TIPP

Prüfen lohnt sich!

Auf jeden Fall lohnt es sich für Mitarbeitenden, in einem solchen Fall genau zu prüfen, ob die Befristung erfolgreich angegriffen werden kann.

Bei älteren Arbeitslosen ist der Spielraum größer

Eine besondere Erweiterung der Möglichkeit sachgrundloser Befristungen im nicht katholischen Bereich ergibt sich aus § 14 Abs. 3 TzBfG. Nach dieser Vorschrift ist eine sachgrundlose Befristung auch möglich, wenn der*die Mitarbeitende

- mindestens 52 Jahre alt ist und
- unmittelbar vorher 4 Monate beschäftigungslos oder in einer Beschäftigungsmaßnahme war.

Die erweiterte Befristungsmöglichkeit besteht hier darin, dass sachgrundlose Befristungen zulässig sind

- bis zu einer Gesamtdauer von 5 Jahren (anstatt nur 2 Jahren)
- mit einer unbegrenzten Anzahl an Verlängerungen (anstatt nur 3 Verlängerungen).



BEISPIEL

Befristung ausnahmsweise wirksam

Harald N. hat vor etwa einem Jahr durch die Schließung seiner alten Firma seinen Arbeitsplatz verloren. Mit Mitte 50 rechnet er sich keine großen Chancen mehr auf dem Arbeitsmarkt aus.

Daher ist er zunächst froh, als er eine befristete Stelle als Pförtner in einem evangelischen Krankenhaus bekommt. Das Arbeitsverhältnis wird zunächst auf 6 Monate befristet und dann 3-mal um jeweils 6 Monate verlängert.

Als der Dienstgeber Harald N. anbietet, den Vertrag noch ein 4. Mal um 6 Monate zu verlängern, reibt sich Harald N. innerlich vor Freude die Hände. Er hat nämlich von einem Bekannten gehört, dass eine sachgrundlose Befristung nur bis maximal 2 Jahre möglich ist. Somit freut er sich darauf, seine Stelle als Pförtner bis zur Rente zu behalten.

Harald N. hat sich jedoch in diesem Falle zu früh gefreut. Eine Verlängerung auch über 2 Jahre hinaus ist nämlich ausnahmsweise nach § 14 Abs. 3 TzBfG möglich.

Wer nicht schreibt, der bleibt

Eine Befristung – egal, ob mit oder ohne Sachgrund – muss unbedingt schriftlich vereinbart werden. Sonst ist sie unwirksam. Insbesondere E-Mail oder Fax reichen für die Schriftform nicht. Im kirchlichen Bereich werden Verträge jedoch ohnehin so gut wie immer schriftlich abgeschlossen.

Wer also nicht schreibt, der bleibt – auch nach Ablauf der Befristung.



So setzen sich Ihre Kolleg*innen durch

Wenn eine Befristung ohne oder auch mit Sachgrund unwirksam ist – beispielsweise im Falle einer früheren Beschäftigung bei dem*derselben Arbeitgebenden –, genügt es nicht, wenn Sie als MAV dies rügen. Vielmehr muss der*die betroffene Mitarbeitende selbst aktiv werden und die Befristung gerichtlich angreifen.



ACHTUNG, FRIST!

Gemäß § 17 TzBfG muss gegen eine unwirksame Befristung spätestens innerhalb von 3 Wochen ab dem vermeintlichen Ende des Arbeitsverhältnisses Klage eingereicht werden.

Es gilt also eine ähnliche Regelung wie beim Kündigungsschutz. Im Fall einer Kündigung muss ja innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage eingereicht werden. Sonst gilt die Kündigung als wirksam.



BEISPIEL

Wer zu spät kommt ...

Martina P. wird als Krankenpflegerin in einem evangelischen Krankenhaus zunächst für ein Jahr befristet angestellt. Der Dienstgeber hat aber übersehen, dass er Martina P. bereits vor rund 5 Jahren schon einmal zur Aushilfe ein paar Monate lang in einem Minijob beschäftigt hatte.

Martina P. wird von einem Freund, der Jura studiert, darauf aufmerksam gemacht, dass die sachgrundlose Befristung wohl unwirksam sein dürfte. Als das befristete Arbeitsverhältnis am 30.9. ausläuft, hat Martina P. ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ab 1.11. in Aussicht. Sie klagt daher nicht gegen die Befristung, auch weil sie die Kosten für unverhältnismäßig hält.

Als sich Ende Oktober die Aussicht auf das neue Arbeitsverhältnis zerschlägt, möchte Martina P. doch bei ihrem bisherigen Dienstgeber weiterarbeiten. Jetzt hat sie aber keine Möglichkeit mehr, dies gerichtlich durchzusetzen, da die 3-Wochen-Frist am 21.10. abgelaufen ist.

Befristung mit Sachgrund | Lesezeit 7 Minuten

Mit Sachgrund ist mehr Befristung möglich

Jede*r Dienstgebende außerhalb des katholischen Bereichs, der*die eine befristete Einstellung erwägt, wird zunächst schauen, ob die Voraussetzungen für eine Befristung ohne Sachgrund vorliegen. Denn das ist die einfachere Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung. Falls eine sachgrundlose Befristung nicht möglich ist, muss der*die Dienstgebende einen Sachgrund für die Befristung haben, sofern er*sie kein unbefristetes Dienstverhältnis anbieten will.

Die Sachgründe können sehr vielgestaltig sein. Sie lassen sich aber im Wesentlichen auf den Grundgedanken zurückführen, dass der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend ist. Nur dann soll eine Befristung erlaubt sein. Denn wichtig ist ja, dass der Ausnahmeharakter der Befristung klar erhalten bleibt.

Der Gesetzgeber hat die Sachgründe in § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wie in einer Art Katalog aufgelistet. Es handelt sich aber nicht um einen abschließenden Katalog. Grundsätzlich sind also noch weitere Sachgründe denkbar, die hier nicht aufgeführt sind und auch im Gesetz nicht ausdrücklich genannt werden. Darüber hinaus stellen die Ausnahmen vom Verbot der sachgrundlosen Befristung in der katholischen Kirche inhaltlich letztlich auch eine Art von speziellen Sachgründen dar.

Der „offene“ Katalog der Sachgründe

Der gesetzliche Katalog der Sachgründe in § 14 Abs. 1 TzBfG zählt einige Sachgründe auf.

Insbesondere existiert ein sachlicher Grund für eine Befristung, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des*der Arbeitnehmenden in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der*die Arbeitnehmende zur Vertretung eines*einer anderen Arbeitnehmenden beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des*der Arbeitnehmenden liegende Gründe die Befristung rechtfertigen oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Somit sind auch noch andere sachliche Gründe denkbar. Sie müssen aber in die Logik der Auflistung von § 14 Abs. 1 TzBfG passen. Dabei sind sowohl die ausdrücklich genannten als auch etwaige weitere Gründe grundsätzlich restriktiv, also eher eng als weit auszulegen.

Ein anschauliches Beispiel hierfür bieten die „Gründe in der Person des Arbeitnehmers“:

Wunsch ist nicht gleich Wunsch

Sehr verführerisch für viele Arbeitgebenden klingt die Möglichkeit, eine Befristung auf „Gründe in der Person des Arbeitnehmers“ zu stützen. Ein Grund kann da doch sicher der Wunsch des*der Arbeitnehmenden sein.

Was liegt da näher, als einen Vertrag aufzusetzen, in dem festgehalten ist, dass die Befristung auf Wunsch des*der Arbeitnehmenden erfolgt? Doch so einfach ist es in der Praxis leider nicht ...



BEISPIEL

„Unechter“ Wunsch

Rudi Z. war 2 Jahre mit sachgrundloser Befristung angestellt. Als sich die 2 Jahre dem Ende zu neigen, kommt der Dienstgeber auf Rudi Z. zu und meint, man könne ihn schon noch ein paar Monate weiterbeschäftigen – aber nur, wenn er einen befristeten Vertrag unterschreibe. Das sei ihm doch sicherlich lieber, als in die Arbeitslosigkeit zu gehen.

Rudi Z. bejaht diese Frage. Somit wird im neuen Arbeitsvertrag festgehalten, dass das neue befristete Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers eingegangen wurde.

Dies ist aber nach der Rechtsprechung kein Grund „in der Person“ des Arbeitnehmers. Hier hatte Rudi Z. nämlich nicht die Wahlmöglichkeit zwischen einem befristeten und einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern nur zwischen einem befristeten oder gar keinem Arbeitsverhältnis. Er könnte also erfolgreich gegen die Befristung vorgehen.



BEISPIEL

„Echter“ Wunsch

Rudi Z. hat zu einem anderen Dienstgeber gewechselt. Auch dort war er zunächst wieder 2 Jahre sachgrundlos befristet angestellt. Am Ende der 2 Jahre fragt der Dienstgeber Rudi Z., ob er nicht verlängern wolle. Man sei mit seiner Arbeit sehr zufrieden und könne ihn auch gut gebrauchen.

Rudi Z. erklärt jedoch, dass er mit seiner Frau beschlossen habe, im nächsten Sommer nach Australien auszuwandern. Er könne daher schon noch ein bisschen weiterarbeiten, aber keinesfalls länger als 3 Monate. Somit wird ein neuer befristeter Arbeitsvertrag über 3 Monate abgeschlossen.

In diesem Fall erfolgt tatsächlich gerade die Befristung und nicht nur die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Mitarbeiters. Wenn sich dann später die Auswanderungspläne doch zerschlagen, kann sich Rudi Z. nicht darauf berufen, die Befristung sei nicht wirksam vereinbart worden.

Vertretung bei Krankheit oder Elternzeit ist Standard

Der sozusagen klassische Fall der Sachgrundbefristung ist die Vertretung von Mitarbeitenden, die beispielsweise länger arbeitsunfähig sind oder sich in Elternzeit befinden.

In diesem Fall kann der*die Dienstgebende das Arbeitsverhältnis der Vertretungskraft wirksam befristen. Dabei genießt der*die Dienstgebende nach der Rechtsprechung eine gewisse Flexibilität.

Der*Die „ausgefallene“ Mitarbeitende muss aber nicht unbedingt 1 : 1 nach Arbeitsumfang und Dauer der Befristung ersetzt werden. Der*Die Dienstgebende hat auch die Möglichkeit, mehrere Ersatzkräfte gleichzeitig oder nacheinander einzusetzen, solange noch eine ursächliche Verbindung zu dem ursprünglichen Arbeitsausfall darstellbar ist.

In diesem Rahmen ist auch eine mittelbare Vertretung möglich. Was das bedeutet, zeigen die folgenden Beispiele.

INFO



Beispiele: befristete Vertretung

1. Grundfall

Mitarbeiterin A befindet sich für 2 Jahre in Elternzeit. Der Dienstgeber setzt Mitarbeiterin B befristet für 2 Jahre ein. Dies ist sozusagen ein 1:1-Ersatz und problemlos möglich.

2. Zeitliche Aufteilung

Mitarbeiterin A befindet sich für 2 Jahre in Elternzeit. Der Dienstgeber setzt für das erste Jahr Mitarbeiterin B und für das 2. Jahr Mitarbeiter C als Ersatzkraft ein. Auch diese Konstellation ist problemlos möglich.

3. Aufteilung nach Arbeitsumfang

Mitarbeiter A, eine Vollzeitkraft, befindet sich für 2 Jahre in Elternzeit. Der Dienstgeber setzt für 2 Jahre

2 Teilzeitkräfte mit einem Umfang von jeweils 50 % ein. Auch diese Konstellation ist nach der Rechtsprechung erlaubt.

4. Über das Ziel hinausgeschossen

Mitarbeiter A, eine Teilzeitkraft, befindet sich für 2 Jahre in Elternzeit. Der Dienstgeber setzt für 3 Jahre Mitarbeiter B als Vollzeitkraft ein, da er erhöhten Arbeitskräftebedarf hat und sowieso damit rechnet, dass Mitarbeiter A nicht mehr zurückkommt.

Hier ist der Dienstgeber sowohl vom zeitlichen Umfang als auch vom Stellenumfang her deutlich über das Ziel hinausgeschossen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit Mitarbeiter B ist daher unwirksam.

Auch eine „Kombi-Befristung“ ist möglich

Im Falle von Elternzeit kann der*die Dienstgebende noch einigermaßen sicher einschätzen, wann mit einer Rückkehr des*der betreffenden Mitarbeitenden zu rechnen ist – obwohl sich natürlich auch in einem solchen Fall überraschende Änderungen ergeben können.

Vor allem im Fall einer längerfristigen Erkrankung ist meistens kaum vorherzusagen, wann der*die Mitarbeitende zurückkehrt.

In diesem Fall kann es sinnvoll sein, das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit wie etwa 6 Monate zu befristen, sondern „bis zur Rückkehr von Mitarbeiter*in A“.

Dabei ist es nach der Rechtsprechung zulässig, eine

- Zeitbefristung mit einer
- Zweckbefristung

zu kombinieren. Das bedeutet, dass auch die folgende Befristung grundsätzlich zulässig ist:

„Das Dienstverhältnis ist befristet bis zur Rückkehr von Mitarbeiter*in A., es endet jedoch spätestens am 30.6.2024.“





Grenzen bei Sachgrund | Lesezeit 2 Minuten

Grenzen gibt es auch bei Befristungen mit Sachgrund

Bei sachgrundlosen Befristungen ist wie gezeigt spätestens nach 2 Jahren „Ende der Vorstellung“. Dann muss das Arbeitsverhältnis entweder enden oder als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortgeführt werden. Für Befristungen mit Sachgrund gibt es eine solche explizite zeitliche Begrenzung nicht.

Bedeutet das, dass man beliebig viele und beliebig lange Befristungen mit Sachgrund aneinanderreihen kann? Kann man sozusagen eine endlose Kette von Befristungen knüpfen, und zwar legal? Nein!

Ampelsystem stoppt Kette

Gegen die Kette hilft letztlich die Ampel. Was sich zunächst einmal komisch anhört, ergibt in der juristischen Betrachtung durchaus Sinn:

Ursprünglich war das Bundesarbeitsgericht (BAG) der Auffassung, dass ein*e Arbeitgeber*in auf der Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beliebig viele Sachgrundbefristungen hintereinanderschalten könne. Man spricht insoweit tatsächlich von „Kettenbefristungen“.

Das führte in der Praxis dazu, dass Mitarbeitende teilweise über viele Jahre beschäftigt wurden, ohne jemals einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu haben. Meistens ging es um Krankheits- oder Elternzeitvertretungen. Da in größeren Betrieben fast immer jemand längerfristig ausfällt, war es möglich, immer wieder einen aktuellen Befristungsgrund zu finden, teilweise 10- oder 20-mal hintereinander.

Der Europäische Gerichtshof hat dem aber Einhalt geboten und verlangt, dass es eine Missbrauchskontrolle geben müsse. Auf dieser Grundlage hat das BAG ein „Ampelsystem“ entwickelt, um

eine gewisse Rechtssicherheit zu schaffen. Schließlich ist es für alle Beteiligten sinnvoll, wenn sich vorher einigermaßen abschätzen lässt, wann ein Gericht von einem Missbrauch ausgeht und wann es eine Kettenbefristung noch für zulässig hält.

Was „vorübergehend“ ist, bestimmt die Rechtsprechung

Ein häufiges Missverständnis von Arbeitgebenden besteht darin, dass sie den Begriff des „vorübergehenden Bedarfs“ großzügiger auslegen, als es die Rechtsprechung erlaubt.

Damit ist nämlich nicht die bloße Unsicherheit gemeint, ob auch in Zukunft noch Bedarf an einer bestimmten Arbeitsleistung besteht. Vielmehr muss umgekehrt eine nachvollziehbare Prognose möglich sein, dass der Bedarf ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr besteht.

Letzteres kann vor allem bei inhaltlich und zeitlich klar abgrenzbaren Projekten gegeben sein. Dagegen muss der*die Dienstgebende grundsätzlich das Risiko tragen, dass sich die Marktlage und/oder seine Auftragslage ändert und ein Personalüberhang besteht. In diesem Falle muss er*sie ggf. betriebsbedingte Kündigungen aussprechen.

Das bedeutet aber für den*die betroffene*n Mitarbeiter*in ein deutlich höheres Schutzniveau gegenüber einem befristeten Dienstverhältnis.

Arbeitsbedingungen | Lesezeit 3 Minuten

Auch Arbeitsbedingungen lassen sich manchmal befristen

Muss man immer gleich den ganzen Vertrag befristen? Oder kann man nicht auch einzelne Vertrags-teile befristen? Ja, das ist grundsätzlich denkbar. Auch insoweit gelten Regelungen – aber nicht ganz dieselben wie bei der Befristung von Arbeitsverträgen.

Denkbar ist etwa die Befristung einzelner Vergütungsbestandteile, bestimmter Einsatzbereiche oder eines bestimmten Arbeitszeitvolumens. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führt insoweit teilweise eine „Befristungskontrolle auf Umwegen“ ein.

Die Befristung von Zusatzstunden wird kontrolliert

Stellen Sie sich vor, ein*e Kolleg*in hat einen Teilzeitvertrag über 20 Wochenstunden. Nun soll er*sie für ein halbes Jahr 10 Wochenstunden mehr arbeiten. Danach soll die alte Arbeitszeit von 20 Wochenstunden wieder gelten.

Das könnte man sich praktisch wie 2 Dienstverträge vorstellen: einen unbefristeten Vertrag über 20 Wochenstunden und einen befristeten Vertrag über 10 Wochenstunden. Dann müsste für den befristeten Vertrag über 10 Wochenstunden konsequenterweise die Befristungskontrolle nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gelten.

Diese Sichtweise teilt das BAG aber ausdrücklich nicht (15.12.2011, Az. 7 AZR 394/10). Die Vorschriften des TzBfG seien in einem solchen Fall nicht anwendbar.

Dennoch lässt das BAG einen solchen Fall nicht „unkontrolliert“. Anwendbar seien die Vorschriften über die Kontrolle bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nach §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch. Danach werden kurz gesagt „unfaire“ Vertragsbestandteile herausgefiltert.

Nach AGB-Recht benötigt der*die Arbeitgebende allerdings laut BAG-Rechtsprechung (25.04.2018, Az. 7 AZR 520/16) einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG, wenn eine Erhöhung um mindestens 25 % eines Vollzeitstundenumfangs erfolgt – also

etwa von einer halben Stelle auf eine 75%-Stelle. So kommt also auf einem Umweg das TzBfG doch wieder ins Spiel.

Eine unangemessene Benachteiligung im Sinne der AGB-Vorschriften soll im Übrigen aber nach Ansicht des BAG ausgeschlossen sein, wenn bei einem gesonderten Vertrag über die zusätzliche Arbeitszeit ein Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben wäre.

Die Befristung von „Minus-Stunden“ wird nicht kontrolliert

Anders sieht die Sache aus, wenn für einen bestimmten Zeitraum nicht Stunden dazukommen sollen, sondern im Gegenteil „weggenommen“ werden sollen.

Die Befristung einer Arbeitszeitverringerung bedarf nach der Rechtsprechung des BAG keines Sachgrundes im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG (10.12.2014, Az. 7 AZR 1009/12).

Es liegt auch keine unangemessene Benachteiligung im Sinne der AGB-Kontrolle vor, wenn durch die Vereinbarung der gesetzliche Teilzeitananspruch nach dem TzBfG nicht eingeschränkt wird.

Schriftformerfordernis gilt nicht

Da die Rechtsprechung die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht als Befristung im Sinne des TzBfG einordnet, wendet sie auch konsequenterweise nicht das Schriftformerfordernis in diesem Zusammenhang an. Eine vorübergehende Stundenerhöhung kann daher auch mündlich vereinbart werden. Ein*e betroffene*r Kolleg*in kann sich dann später nicht erfolgreich darauf berufen, dass die Befristung formunwirksam sei, wenn er*sie gerne dauerhaft mehr arbeiten möchte.

Eine andere Frage ist jedoch, inwieweit eine mündliche Befristungsabrede gerichtsfest nachgewiesen werden kann, wenn es zum Streit darüber kommen sollte. Allerdings kommen mündliche Vereinbarungen im kirchlichen Bereich ohnehin erfahrungsgemäß kaum vor.



HINWEIS

Nicht jede Änderung greift in den Vertrag ein

Änderungen, die der*die Dienstgebende durch Ausübung seines*ihrer Weisungsrechts herbeiführen kann, unterliegen nicht der AGB-Kontrolle, sondern nur der weniger strengen Ermessenskontrolle.

Das gilt z. B. für eine „befristete“ Änderung der Lage der Arbeitszeit oder der Pausen. Oder auch für eine zeitweise oder dauerhafte Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn diese vom Arbeitsvertrag abgedeckt ist.

Beteiligung der MAV | Lesezeit 3 Minuten

So reden Sie als MAV bei Befristungen mit

Bei einer Befristung sind die Beteiligungsrechte nicht in allen kirchlichen Bereichen gleich. Umso wichtiger ist es für Sie als MAV, genau im Einzelfall zu schauen, welche Möglichkeiten Sie konkret haben.

Sowohl im evangelischen als auch im katholischen Bereich muss der*die Dienstgebende Ihnen als MAV die Möglichkeit geben, sich zu der beabsichtigten Einstellung zu äußern, und dabei zwingend ein bestimmtes Verfahren einhalten.

Mit der Einstellungsabsicht fängt es an

- Nach § 34 Abs. 1 MAVO bedarf die Einstellung eines*einer Mitarbeitenden im katholischen Bereich Ihrer Zustimmung als MAV. Das gilt natürlich auch für befristete Arbeitsverhältnisse.
- Sie dürfen als MAV die Zustimmung nur aus einem der in § 34 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 MAVO aufgezählten Gründe verweigern.
- Im Rahmen der Befristung könnte dabei vor allem § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO interessant sein, wonach Sie die Zustimmung verweigern können, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, eine kircheneigene Ordnung oder gegen sonstiges geltendes Recht verstößt.
- Gemäß § 43 Buchstabe a) in Verbindung mit § 41 MVG-EKD bedarf auch im evangelischen Bereich eine Einstellung der Zustimmung der MAV.
- Auch hier dürfen Sie als MAV die Zustimmung nur aus einem der ausdrücklich aufgezählten Gründe verweigern.

In Betracht kommt im Zusammenhang mit der Befristung vor allem § 41 Abs. 1 Nr. 1 MVG-EKD, wonach Sie die Zustimmung verweigern können, wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

! ACHTUNG!

Einstellung und Befristung sind juristisch zu trennen

Man könnte auf die Idee kommen, dass eine Befristung ohne Einhaltung der Schriftform oder mit einem unzureichenden Sachgrund als Gesetzesverstoß ein Zustimmungsverweigerungsrecht auslöst. Die Rechtsprechung sieht das jedoch anders (Bundesarbeitsgericht (BAG), 16.7.1985, Az. 1 ABR 35/83). Sie differenziert nämlich zwischen einem Gesetzesverstoß durch die Einstellung und einem Gesetzesverstoß durch die Befristung.

Bei einer Einstellung mit einer unwirksamen Befristung verstößt – so die Rechtsprechung – die Einstellung als solche nicht gegen das Gesetz, sondern allenfalls die Befristung. Die Regelungen in § 34 Abs. 1 Nr. 1 MAVO und § 41 Abs. 1 Nr. 1 MVG-EKD stellen aber nur darauf ab, ob die Einstellung gegen ein Gesetz bzw. eine Rechtsvorschrift verstößt.

So handeln Sie taktisch klug

Unabhängig von der vielleicht etwas merkwürdig klingenden juristischen Unterscheidung zwischen Einstellung und Befristung wäre es allerdings auch von der praktischen Vorgehensweise her taktisch unklug, als MAV die Zustimmung zu einer Einstellung mit einer vermeintlich oder tatsächlich unwirksamen Befristung zu verweigern, um dem*der Bewerber*in zu helfen.

Sinnvoller ist es aus Sicht des*der Bewerber*in allemal, wenn er*sie die Stelle zunächst einmal antreten und sich später dann gegen die unwirksame Befristung gerichtlich wehren kann.

Bei einer Verlängerung reden Sie mit

Wenn das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses näher rückt, machen sich die Vertragsparteien oft Gedanken, wie es weitergehen kann.

Ist eine Verlängerung der Befristung möglich und gewünscht? Oder soll das Arbeitsverhältnis entfristet werden, also als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden? Egal, wie die Entscheidung ausfällt – in beiden Fällen sind Sie als MAV erneut mit im Boot.

Sowohl die Entfristung als auch die Verlängerung einer Befristung ist eine Einstellung im mitbestimmungsrechtlichen Sinne. Natürlich gilt auch hier wieder, dass es nicht darum geht, ob die weitere Befristung des Dienstverhältnisses unwirksam ist, sondern es geht um die Einstellung – hier in Form der verlängerten Beschäftigung – als solche.

Somit gilt auch bei einer Verlängerung, dass beispielsweise die fehlende Schriftform zwar die Befristung am Ende des Verlängerungszeitraums unwirksam macht, aber nicht die weitere Beschäftigung während des Verlängerungszeitraums an sich.

Bei der Befristung von Arbeitsbedingungen reden Sie als MAV teilweise mit

Sogar bei einer Befristung von Arbeitsbedingungen kann es sein, dass Sie als MAV ein Wörtchen mitzureden haben.

Die Aufstockung der wöchentlichen Stundenzahl wird nämlich in der Rechtsprechung teilweise ebenfalls als Einstellung im mitbestimmungsrechtlichen Sinne gewertet.

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts verlangen eine erneute Beteiligung der MAV, wenn sich die Umstände aufgrund einer Änderungsvereinbarung grundlegend ändern.

Von einer solchen grundlegenden Änderung geht die Rechtsprechung aus, wenn die Wochenarbeitszeit um mindestens 10 Stunden erhöht wird (BAG, 9.12.2008, Az. 1 ABR 74/07).

Eine Erhöhung um lediglich 7,25 Wochenstunden wurde hingegen in der Rechtsprechung als nicht ausreichend für eine Einstellung angesehen (KAGH, 7.11.2008, Az. M 12/08).

Verkürzung der Befristung | Lesezeit 2 Minuten

Verkürzung der Befristung ist unzulässig

Sind die Grenzen für sachgrundlose Befristungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz Höchstgrenzen? Ist also unterhalb dieser Grenzen rechtlich alles möglich? Nein! Das musste ein Arbeitgeber schmerzlich erfahren. Die Rechtsprechung schaut ganz genau hin und achtet sowohl auf den Wortlaut als auch auf den Zweck des Gesetzes. Zudem steht im Arbeitsrecht immer natürlich auch der Arbeitnehmerschutz im Vordergrund (Bundesarbeitsgericht (BAG), 14.12.2016, Az. 7 AZR 49/15).

Der Fall: Ein Mitarbeiter wurde als technischer Trainer für ein Projekt im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit im Auftrag des Bundesentwicklungsministeriums angestellt. Das Arbeitsverhältnis war zunächst befristet bis zum 31.7.2014. Dies entsprach einem Zeitraum von etwas mehr als 2 Jahren. Allerdings war nach dem einschlägigen Tarifvertrag eine sachgrundlose Befristung mit einer Gesamtdauer von bis zu 4 Jahren zulässig.

Nach ein paar Monaten schlossen die Parteien eine neue Vereinbarung über eine „Änderung der Vertragslaufzeit“. Darin wurde als neues Enddatum der Vertragslaufzeit der 31.7.2013 vereinbart – also ein Datum genau ein Jahr vor dem ursprünglich vereinbarten Enddatum. Der Mitarbeiter klagte gegen diese „neue Befristung“ vor dem Arbeitsgericht (ArbG).

Das Urteil: Das ArbG gab der Klage des Mitarbeiters statt. Das zuständige Landesarbeitsgericht (LAG) hielt die Verkürzung der Befristung dagegen für wirksam. Das BAG hob jedoch das Urteil des LAG wieder auf. Im Bereich der sachgrundlosen Befristung sehe das Gesetz eindeutig nur eine Verlängerung, aber keine Verkür-

zung vor. Eine neue Befristung könne daher nur mit Sachgrund wirksam vereinbart werden. Ob ein solcher vorlag, müsse das LAG prüfen.



FAZIT

BAG nimmt Schutz von Mitarbeiter*innen ernst

Das BAG zeigt einmal mehr, dass es den Arbeitnehmerschutz wirklich ernst nimmt. Es reicht eben nicht aus, dass sich der*die Arbeitgebende mit den – ja meist von ihm*ihr vorgegebenen Vereinbarungen – im Rahmen der zulässigen Höchstdauer von 2 Jahren (bzw. im vorliegenden Fall von 4 Jahren) hält. Das BAG schaut ganz genau auf den Wortlaut, aber auch auf den Zweck des Gesetzes. Durch die sachgrundlose Befristung sollte eine Brücke zur Dauerbeschäftigung geschaffen werden. Diesem Ziel aber dient eine Verkürzung gerade nicht.

Befristung klassenlos | Lesezeit 1 Minute

Befristung ist nicht zweitklassig

Arbeitgeber kommen manchmal auf die erstaunlichsten Ideen. Ganz ohne schlechtes Gewissen werden Mitarbeitende klar diskriminiert. Wie der vorliegende Fall zeigt, sind nicht einmal öffentliche Arbeitgebende – und wahrscheinlich auch nicht kirchliche Dienstgebende – vor solchen grundsätzlich falschen Sichtweisen gefeit (Bundesarbeitsgericht (BAG), 10.7.2013, Az. 10 AzR 915/12).

Der Fall: Eine Mitarbeiterin war als Fachassistentin bei der Bundesagentur für Arbeit angestellt. Ihr Arbeitsverhältnis – so wie das weiterer Kolleg*innen – war zunächst „aus haushaltsrechtlichen Gründen“ befristet. Als der Arbeitgeber sah, dass dies nach der Rechtsprechung nicht haltbar war, entfristete er die Arbeitsverhältnisse. Später mussten wegen eines Personalüberhangs zahlreiche Mitarbeitende an eine andere Arbeitsagentur versetzt werden. Der Arbeitgeber suchte sich für diese Versetzung vor allem die „entfristeten“ Mitarbeitenden heraus. Zur Begründung gab er an, dies diene dem Betriebsfrieden.

Das Urteil: Das BAG wies den Arbeitgeber deutlich in die Schranken. Die Auswahl bei einer Versetzung, die natürlich bei Personalüberhang grundsätzlich möglich sei, habe nach billigem Ermessen zu erfolgen. Dabei sei es aber kein zulässiges Kriterium, ob es sich um Mitarbeitende handle, deren Arbeitsverhältnis von Anfang an

unbefristet war, oder um solche, deren Arbeitsverhältnis später entfristet wurde. Aus rechtlicher Sicht besteht hier nämlich kein Unterschied.



FAZIT

BAG kennt kein „Klassenrecht“

Das BAG stellt unmissverständlich klar, dass es keine unbefristeten Arbeitsverhältnisse „1. und 2. Klasse“ gibt. Unbefristet ist unbefristet. Punkt. Ob von Anfang an oder später, ob „freiwillig vereinbart“ oder rechtlich erzwungen, spielt keine Rolle. Alle Mitarbeitenden sind insoweit gleichberechtigt. Der*Die Arbeitgebende darf keine*n diskriminieren.

Spielraum des Gerichts | Lesezeit 2 Minuten

Mal gibt es Spielraum – mal nicht

Nach einem altbekannten Spruch ist man vor Gericht und auf hoher See angeblich in Gottes Hand. Inwieweit die Gleichsetzung von Gott und Unberechenbarkeit von Gottvertrauen zeugt, sei einmal dahingestellt. Jedenfalls stimmt diese Charakterisierung der Gerichte mal mehr und mal weniger.

Oft hat das Gericht einen Spielraum

Dass Menschen sich vor Gericht oft unsicher fühlen, kommt nicht von ungefähr. In vielen Fällen hat das Gericht einen erheblichen Spielraum, z. B. bei der Feststellung eines bestimmten Sachverhalts. So kann es etwa um die Frage gehen: Was ist in einem bestimmten Gespräch gesagt und vereinbart worden? Bei der Bewertung von Zeugenaussagen kommen dann unterschiedliche Richter*innen vielleicht zu unterschiedlichen Ergebnissen – die aber alle noch von der Rechtsordnung gedeckt sein können.

Auch bei der Bewertung, ob ein*e Dienstgeber*in sein* ihr Ermessen richtig ausgeübt hat, hat ein Gericht Spielraum. Ein weiteres Beispiel für gerichtlichen Spielraum ist die Einschätzung, ob ein hinreichender Sachgrund für eine Befristung vorliegt.

Manchmal ist (scheint) die Lage ziemlich eindeutig

Anders stellt sich die Lage regelmäßig dar, wenn es etwa um Fristen geht. Gerade bei der „Be-Fristung“ spielen Fristen eine erhebliche Rolle. Die Klagefrist bei der Befristung beträgt 3 Wochen. Punkt. Einen Tag später gibt es auch für das Gericht keinen Spielraum mehr.

Und dennoch kann es auch bei Fristen manchmal noch Bewertungsspielraum geben. So hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass eine vom* von der Arbeitgebenden veranlasste Schulung vor dem eigentlichen Arbeitsantritt als Arbeitszeit zu werten sei (9.4.2019, Az. 3 Sa 1126/18). Das hatte im entschiedenen Fall zur Folge, dass die Höchstbefristungsdauer von 2 Jahren am Ende genau um einen Tag überschritten war – und damit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden war.

Es lohnt sich also, auch bei Fällen, die auf den ersten Blick eindeutig aussichtslos erscheinen, eine genaue und vielleicht auch manchmal „kreative“ Prüfung vorzunehmen.



Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!