

BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Diese Klagefrist gilt bei einer Entfristungsklage nach Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung

Ein ArbN, der sich nach Abschluss der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses darauf beruft, der Ausgangsarbeitsvertrag sei in Wirklichkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewesen, muss dies nach § 17 TzBfG i.V.m. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Ende der Erstbefristung geltend machen. Tut er dies nicht, greift nach § 17 S. 2 die Fiktion eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses ein (BAG 4.12.13, 7 AZR 468/12, Abruf-Nr. 141497).

Sachverhalt

Der ArbN war bei der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen eines auf 18,5 Monate sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses tätig, auf das der einschlägige Tarifvertrag Anwendung fand. Nach diesem TV darf die Bundesagentur die Beschäftigten aus dienstlichen Gründen umsetzen. Der ArbN war zunächst in der Eingangszone beschäftigt, per Geschäftsverteilungsplan wurde ihm nach ca. einem Jahr eine Tätigkeit als Arbeitsvermittler zugewiesen. Vor Ablauf der Erstbefristung wurde der Vertrag einvernehmlich um weitere fünf auf insgesamt 23,5 Monate verlängert. Im Rahmen dieser Verlängerung wurde der ArbN ebenfalls in der Eingangszone und dann wieder als Arbeitsvermittler eingesetzt.

Nach Ablauf der Verlängerung erhob der ArbN Entfristungsklage mit dem Vortrag, der Ausgangsvertrag sei in Wahrheit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewesen, da die sachgrundlose Befristung unwirksam gewesen sei. Die vom ArbN eingelegte Revision zum BAG blieb für den ArbN erfolglos.

Entscheidungsgründe

Der 7. Senat des BAG hat klargestellt, dass die Ausgangsbefristung auf 18,5 Monate ohne Sachgrund wirksam gewesen sei. Darüber hinaus sei nach § 14 Abs. 2 TzBfG eine weitere (sachgrundlose) Verlängerung wirksam möglich gewesen. Unabhängig von der Frage, ob – wie der ArbN meint – die Befristung im Ausgangsarbeitsvertrag wirksam gewesen sei, habe der ArbN die Wirksamkeit der Erstbefristung nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist nach § 17 TzBfG i.V.m. § 4 KSchG geltend gemacht. Daher gelte die Fiktion nach § 27 S. 2 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG. Entsprechend werde hinsichtlich des Ausgangsarbeitsvertrags eine wirksame Befristung fingiert.

Die Verlängerung sei nicht etwa der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags, sondern der Ausgangsvertrag sei unverändert geblieben. Die Zuweisung verschiedener Tätigkeiten sowohl innerhalb der Ausgangsbefristung als auch im Rahmen der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, nämlich Tätigkeiten im Rahmen der Eingangszone und als Arbeitsvermittler, sei vom Weisungsrecht gedeckt. Dieses ergebe sich schon aus den einschlägigen tariflichen Normen. So sei im TV-BA ausdrücklich geregelt, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre Beschäftigten aus dienstlichen Gründen umsetzen dürfe. Es sei



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 141497

Sachgrundlose
Erstbefristung auf
18,5 Stunden und
Verlängerung

BAG: Sachgrundlose
Befristung und
Verlängerung
war wirksam

auch nicht ersichtlich, dass die konkreten Umsetzungen dieser tarifvertraglichen Regelungen nicht vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht gedeckt gewesen seien.

Ob § 33 Abs. 3 TV-BA Beschäftigte im Geltungsbereich „OST“ gleichheitswidrig benachteilige, weil nur bei sachgrundlosen Befristungen von „WEST“-Beschäftigten eine Mindestfrist von sechs Monaten vorgesehen sei, blieb unentschieden, da diese Frage nicht entscheidungsrelevant war. Die Tarifregelung sei hingegen so auszulegen, dass diese Mindestfrist nur für erstmalige Befristungen und nicht für Verlängerungen gelte.

Praxishinweis

Der ArbG läuft nach den klaren Aussagen des 7. Senats des BAG keine Gefahr, dass im Prozess um eine spätere Befristungsverlängerung die Wirksamkeit der Erstbefristung erfolgreich geltend gemacht werden kann. Dies gilt nämlich nur, wenn die frühere Befristungsabrede, also auch die Erstbefristung im Fall der Verlängerung, innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist nach § 17 S. 1 TzBfG i.V.m. § 4 KSchG angegriffen wurde.

In den meisten Fällen wird der befristet beschäftigte ArbN, dem eine Verlängerung seines Arbeitsvertrags angeboten wird, diese akzeptieren, ohne das Verfahren zur Überprüfung des Ausgangsvertrags einzuleiten, sodass nach Ablauf der 3-Wochen-Frist eine wirksame Befristung fingiert wird.

**Benachteiligung
„Ost“-Beschäftigter
durch § 33 Abs. 3
TV-BA?**

**Keine Überprüfung
der Erstbefristung
bei Verlängerung**

CHECKLISTE / Die Entfristungsklage

1. Besteht ein sachgrundlos oder mit sachlichem Grund befristeter Arbeitsvertrag?
2. Kann die dreiwöchige Klagefrist nach § 17 S. 1 TzBfG, §§ 4, 7 KSchG (noch) eingehalten werden? Wenn (-), greift Fiktion auch bei
 - Verstoß gegen das Schriftformgebot der Befristung gem. § 14 Abs. 4 TzBfG (LAG Düsseldorf 26.9.02, 5 Sa 748/02)
 - Beweislast für das tatsächliche Vorliegen einer Befristung (wenn diese streitig ist, trägt grundsätzlich der ArbG)
3. Wenn +: Liegt eine sachgrundlose Befristung oder eine solche mit sachlichem Grund nach § 14 Abs. 1 Nr. 1-8 TzBfG vor? (In beiden Fällen muss die Befristung schriftlich erfolgen).
4. Bei Befristung ohne Sachgrund
 - Neueinstellung (+, wenn keine Beschäftigung bei demselben ArbG in den letzten drei Jahren (BAG 6.4.11, 7 AZR 716/09, Abruf-Nr. 111301)
 - maximal für zwei Jahre bei maximaler dreimaliger Verlängerung möglich
5. Bei Sachgrund: Liegt einer der in § 14 Abs. 1 Nr. 1-8 TzBfG aufgeführten Befristungstatbestände vor?

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Rudolf, Unzulässige Befristung von Arbeitsverhältnissen in AA 14, 21
- Befristeter Arbeitsvertrag mit „Options-Kommune“: BAG in AA 13, 192



ARCHIV
Beiträge
unter aa.iww.de