



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für April 2018 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil unseres Newsletters musste das LAG Niedersachsen seiner – jetzt veröffentlichten – Entscheidung vom 05.10.2017 beurteilen, ob das Schriftformerfordernis der Befristung gewahrt ist, wenn ein Saisonarbeitsvertrag für mehrere Jahre vereinbart wird.

Auch der zweite Teil unseres Newsletters betrifft die Befristung des Arbeitsverhältnisses, hier den Spezialfall der Befristung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze.

Die Tipps im April 2018 beschäftigen sich nochmals mit der Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts nach Ausspruch einer Kündigung in § 4 KSchG sowie der Wirksamkeitsfiktion in § 7 KSchG (siehe Newsletter im Februar 2018).

Inhalt

1. Schriftformerfordernis bei Befristungsabrede über mehrere Jahre hinweg

(LAG Niedersachsen vom 05.10.2017 – 15 Sa 184/17)

2. Befristung der Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus

(EuGH vom 28.02.2018 – C-46/17)

3. Tipps: Klagefrist und Wirksamkeitsfiktion bei Kündigungen (§§ 4, 7 KSchG)

Schriftformerfordernis bei Befristungsabrede über mehrere Jahre hinweg
(LAG Niedersachsen vom 05.10.2017 – 15 Sa 184/17)

Nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) können Arbeitsverhältnisse befristet abgeschlossen werden, wenn hierfür ein sachlicher Grund besteht, z.B. im Rahmen von Saison-Arbeitsverhältnissen, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig.

In jedem Fall bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit aber der **Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG**. Das LAG Niedersachsen musste in seiner – jetzt veröffentlichten – Entscheidung vom 05.10.2017 beurteilen, ob das Schriftformerfordernis gewahrt ist, wenn ein Saisonarbeitsvertrag für mehrere Jahre vereinbart wird.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist Bademeister und schließt 2006 mit dem Freibad der Stadt Sommerhausen einen Arbeitsvertrag „als vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, jeweils für die Saison von 01.04. bis 31.10. eines Kalenderjahres“ ab.

Als die Stadt Sommerhausen den Bademeister nicht über den 31.10.2017 hinaus beschäftigt, erhebt dieser Klage zum zuständigen Arbeitsgericht mit dem Antrag festzustellen, dass er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt wäre und auch in der Zeit von 01.11.2017 bis 31.03.2018 beschäftigt werden müsse. Bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages sei gegen das Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG verstoßen. Zudem läge kein wirksamer sachlicher Grund für die Befristung vor.

Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung unter anderem dann vor, wenn der **betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend** besteht. Wird die Befristung auf einen vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall gestützt, hängt die Wirksamkeit der Befristung von der prognostizierten künftigen Entwicklung ab, deren Beurteilung dem Arbeitgeber obliegt.

Die Prognose des Arbeitgebers muss ergeben, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichender Sicherheit kein Bedarf mehr bestehen wird (z.B. BAG vom 17.03.2010 – 7 AZR 843/08).

Entgegen der Ansicht des Bademeisters im Beispielfall, hatte das LAG Niedersachsen in seinem Urteil vom 05.10.2017 über die Voraussetzungen des sachlichen Grundes keine Zweifel. Ein typischer Fall der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TzBfG sind Saison-Arbeitsverhältnisse, wobei auch die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Saison-Arbeitnehmer sachlich gerechtfertigt sein könne. Bei typischen Saison-Arbeitsverhältnissen, wie dem eines Bademeisters in einem Freibad, stehe bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages mit hinreichender Sicherheit fest, dass die Arbeitsleistung nur in den Sommermonaten (vorliegend von April bis Oktober) benötigt werde, sodass der Sachgrund erfüllt ist.

Schriftformerfordernis nach § 14 Abs. 4 TzBfG

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Nach Ansicht des LAG Niedersachsen in seinem Urteil vom 05.10.2017 ist die zwingende Formvorschrift in § 14 Abs. 4 TzBfG auch dann erfüllt, wenn für die Zeit der konkreten Beschäftigung des Arbeitnehmers, (jeweils) von 01. April bis 31. Oktober eines Jahres keine separate schriftliche Befristungsabrede abgeschlossen wurde, die sich ausdrücklich (nur) auf diesen Zeitraum beziehe.

Es genüge, wenn die Arbeitsvertragsparteien in ihrem ursprünglichen Arbeitsvertrag eine der Schriftform genügende Vereinbarung getroffen haben, die auch den streitigen Zeitraum abdeckt. Dies könne auch dadurch erfüllt sein, dass das Arbeitsverhältnis „**jeweils** für die Saison vom ... bis ... eines Kalenderjahres“ abgeschlossen würde. Damit hätten die Parteien für eine unbegrenzte Anzahl von Jahren jeweils für den genannten Zeitraum einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Im Ergebnis endete damit das Arbeitsverhältnis zum 31.10.2017. Allerdings würde das Arbeitsverhältnis zum 01.04.2018 wieder

aufleben (diesen Umstand musste das LAG Niedersachsen nicht entscheiden).

Hinweis:

Interessant im vorliegenden Fall ist, dass das LAG für jedes Kalenderjahr einen befristeten Arbeitsvertrag von 01.04. bis 31.10. angenommen hat, dies aber auf unbestimmte Zeit.

Ebenso denkbar wäre gewesen, dass das LAG vom Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgegangen wäre, in dem die Arbeitsleistung (und damit auch die Vergütungspflicht) jeweils nur im Zeitraum von 01.04. bis 31.10. geschuldet war.

Die **Unterscheidung kann im Einzelfall wesentliche Bedeutung** haben. So ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG z.B. die Wartefrist nach § 3 Abs. 3 EFZG von vier Wochen für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung in wiederholten befristeten Arbeitsverhältnissen jeweils neu zu erfüllen. Gleiches gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit, z.B. zur Bestimmung der Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB, die im Rahmen einzelner befristeter Arbeitsverhältnisse jedes Mal bei Null beginnen würde.

LAG Hessen vom 04.09.2017 – 16 Sa 1129/15

Interessant im vorliegenden Fall ist, dass das LAG für jedes Kalenderjahr einen befristeten Arbeitsvertrag von 01.04. bis 31.10. angenommen hat, dies aber auf unbestimmte Zeit.

Ebenso denkbar wäre gewesen, dass das LAG vom Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgegangen wäre, in dem die Arbeitsleistung (und damit auch die Vergütungspflicht) jeweils nur im Zeitraum von 01.04. bis 31.10. geschuldet war.

Die **Unterscheidung kann im Einzelfall wesentliche Bedeutung** haben. So ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG z.B. die Wartefrist nach § 3 Abs. 3 EFZG von vier Wochen für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung in wiederholten befristeten Arbeitsverhältnissen jeweils neu zu erfüllen. Gleiches gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit, z.B. zur Bestimmung der Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB, die im Rahmen einzelner befristeter Arbeitsverhältnisse jedes Mal bei Null beginnen würde.

 Befristung der Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus

(EuGH vom 28.02.2018 – C-46/17)

Auch die zweite Entscheidung in *Aktuelles aus dem Arbeitsrecht* betrifft die Befristung des Arbeitsverhältnisses, hier den Spezialfall der Befristung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze.

Nach einer – in der Praxis vielfach unbekanntem Vorschrift – des Sozialrechts in § 41 SGB VI kann das Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen bei Erreichen der Regelaltersgrenze (auch mehrfach) ohne besonderen Sachgrund befristet verlängert werden.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) musste darüber entscheiden, ob die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI gegen das Altersdiskriminierungsverbot verstoße oder einen Missbrauch befristeter Arbeitsverträge darstelle.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist Lehrer und wurde von der Stadt Bremen angestellt. Sein Arbeitsvertrag enthält eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze ende.

Kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus befristet bis zum Ende des Schuljahres 2016/2017 (Ende Juni 2017) fortzusetzen.

Mit seiner Klage gegen die Stadt Bremen beantragt der Lehrer festzustellen, dass die befristete Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses unzulässig gewesen wäre und im Ergebnis ein (weiterhin) unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliege.

Altersrente und Kündigungsschutz nach § 41 SGB VI

Etwas versteckt und in der Praxis oft unbekannt enthält das Sozialgesetzbuch VI zur gesetzlichen Rentenversicherung eine (arbeitsrechtliche!) Bestimmung zur Befristung des Arbeitsverhältnisses und eine Klarstellung zur Kündigungsregelung.

Nach § 41 Satz 1 SGB VI ist der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen

kann. Diese Regelung entspricht auch schon der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Nach § 41 Satz 2 SGB VI gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.

Verlängerung der Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI

Interessant ist die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI: Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben.

Voraussetzung der (wirksamen und erneut befristeten) Verlängerung ist, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses, also vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine individuelle Vereinbarung getroffen wird, mit der sie die ursprüngliche Befristung auf die Regelaltersgrenze aufheben und einen späteren Beendigungszeitpunkt vereinbaren.

Umstritten war bisher, ob die Regelung mit Unionsrecht vereinbar ist.

EuGH vom 28.02.2018 – C-46/17

Nach Auffassung des EuGH verstößt die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI nicht gegen das **Altersdiskriminierungsverbot**. Es sei nicht zu beanstanden, dass bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig ist. Personen, die das Rentenalter erreicht haben, würden durch eine solche Regelung nicht gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, benachteiligt. Die Regelung, nach der

das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinausgeschoben werden könne, und zwar ohne weitere Voraussetzungen und zeitlich unbegrenzt, stelle eine Ausnahme vom Grundsatz der (zulässigen) automatischen Beendigung des Arbeitsvertrages bei Erreichen der Regelaltersgrenze (und entsprechender Vereinbarung) dar.

Ebenso wenig läge ein Verstoß gegen die **(europarechtliche) Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge** vor. Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, unterscheide sich

von anderen Arbeitnehmern nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufsleben befinde und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrages nicht vor der Alternative stehe, in den Genuss eines unbefristeten Arbeitsvertrages zu kommen. Im Ergebnis sieht der EuGH die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI damit als wirksam an.

 Tipps: Klagefrist und Wirksamkeitsfiktion bei Kündigungen (§§ 4, 7 KSchG)

Die Tipps aus dem Arbeitsrecht im April 2018 beschäftigen sich nochmals mit der Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts nach Ausspruch einer Kündigung in § 4 KSchG sowie der Wirksamkeitsfiktion in § 7 KSchG (siehe bereits Aktuelles aus dem Arbeitsrecht im Februar 2018).

Nach diesen Regelungen sind Kündigungen grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang durch Erhebung der Kündigungsschutzklage anzugreifen. Anderenfalls wird eine Kündigung in der Regel als wirksam fingiert.

Hiervon gibt es nur in wenigen Fällen eine Ausnahme, die aktuell dargestellt werden soll.

Anrufen des Arbeitsgerichts nach § 4 KSchG

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist (§ 4

Der Arbeitgeber soll nach Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung darauf vertrauen dürfen, dass seine Kündigung wirksam ist und das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat (BAG vom 06.09.2012 – 2 AZR 858/11).

Die Ausschlussfrist von drei Wochen zur Erhebung der Kündigungsschutzklage gilt auch dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden ist, entweder weil das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate besteht (sog. Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG) oder der Arbeitnehmer regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung beschäftigten) beschäftigt (§ 23 Abs. 1 KSchG).

Die Klagefrist von drei Wochen gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Sozialwidrigkeit der Kündigung, also einen Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz geltend machen oder die Kündigung aus anderen Unwirksamkeitsgründen angreifen will.

Fiktion nach § 7 KSchG

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, d.h. nicht innerhalb von drei Wochen nach § 4 Satz 1 KSchG Klage zum zuständigen Arbeitsgericht erhoben, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

Dabei spielt grundsätzlich keine Rolle, ob die Kündigung, **offensichtlich** gegen Kündigungsverbote verstößt.

Kündigt der Arbeitgeber also z.B. verhaltensbedingt außerordentlich fristlos den seit 25 Jahren im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, weil dieser an einem Mittwochmorgen um eine Minute zu spät zur Arbeit erscheint, ist die Kündigung nach §§ 4, 7 KSchG wirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der fristlosen Kündigung Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht erhebt. Dies gilt, obwohl in der Praxis objektiv betrachtet die Kündigung niemals (weder als außerordentliche noch als ordentliche Kündigung) wirksam wäre.

Unwirksamkeitsgründe – Sonderregelung in § 4 Satz 4 KSchG

Die Klagefrist von drei Wochen gilt grundsätzlich für alle Unwirksamkeitsgründe. Der Arbeitnehmer muss daher nicht nur die Sozialwidrigkeit der Kündigung im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes rügen, sondern auch alle anderen Unwirksamkeitsgründe, wie etwa die fehlende Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG.

§ 4 Satz 4 KSchG modifiziert allerdings den **Beginn der Drei-Wochen-Frist** des § 4 Satz 1 KSchG in bestimmten Fällen:

Bedarf die Kündigung der Zustimmung einer Behörde (z.B. Inklusionsamt bei Schwerbehinderung oder Gewerbeaufsichtsamt bei werdenden Müttern oder in der Elternzeit), **läuft die Frist erst mit Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer.**

Die Erweiterung der Klagefrist in § 4 Satz 4 KSchG setzt seinem Sinn und Zweck allerdings voraus,

dass dem Arbeitgeber die Umstände, die das Erfordernis einer behördlichen Zustimmung zur Kündigung auslösen, zum Kündigungszeitpunkt bekannt waren. Erlangt der Arbeitgeber erst nach Zugang der Kündigung Kenntnis von den Umständen, die den gesetzlichen Sonderkündigungsschutz begründen, ist § 4 Satz 4 nicht anwendbar.

Beispiel:

Kündigt der Arbeitgeber eine schwerbehinderte und schwangere Betriebsrätin und weiß weder von der Schwangerschaft noch von der Schwerbehinderung, ist die Kündigung wirksam, wenn die Betriebsrätin nicht innerhalb der drei Wochen des § 4 Satz 1 KSchG Klage zum Arbeitsgericht erhebt. Außerdem muss sie noch die Nachweise ihrer Schwerbehinderung und der Schwangerschaft nachweisen.

Weiß der Arbeitgeber dagegen vom gesetzlichen Sonderkündigungsschutz, weil ihn die Betriebsrätin über die Schwangerschaft und Schwerbehinderung informiert hat bzw. weil

die Vollamputation des Beines der Betriebsrätin offensichtlich und auch die Schwangerschaft zwischenzeitlich unverkennbar sind und kündigt der Arbeitgeber dennoch ohne Zustimmung des Inklusionsamtes und des Gewerbeaufsichtsamtes, ist die Kündigungsschutzklage auch lange nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist (bis zum Zeitpunkt der Verwirkung, z.B. sieben Monate und mehrfache Anforderung der Arbeitspapiere) möglich.

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de