

Rechtsschutzverweigerung für Arbeitgeber

Der Anteil der befristet Beschäftigten lag 2014 in der Privatwirtschaft bei 6,7 %, im öffentlichen Dienst bei 10,4 %; bei den Neueinstellungen betrug er 40 % bzw. 60 % (IAB v. 14.3.2016) – bei mehr als 32 Millionen Arbeitnehmern eine nicht unbeträchtliche Anzahl. Das Befristungsrecht ist nicht eben einfach; die Gerichte haben auch nicht zu einer Vereinfachung beigetragen. Hauptstreitpunkt ist naturgemäß die Frage, ob eine vereinbarte Befristung wirksam ist, ob eine Befristung überhaupt vereinbart wurde und, wenn ja, wann die Frist endet. Zur Prüfung der drei Fragen hat die Rechtsprechung eigene Regeln entwickelt:

1. Unwirksamkeit der Befristung:

Hierfür sieht § 17 Satz 1 TzBfG eine „besondere Klageart“ (so das BAG) vor. Der Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Die Wendung „innerhalb von drei Wochen“ schließt nach Ansicht der Rechtsprechung nicht aus, dass der Arbeitnehmer bereits vorher Klage erhebt. § 17 TzBfG ist also zu lesen „vor Ablauf von drei Wochen ...“

2. Keine Befristung vereinbart:

Ist streitig, ob überhaupt eine Befristung vereinbart wurde, können Arbeitgeber wie Arbeitnehmer jederzeit eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO erheben.

3. Zeitpunkt des Termins streitig:

Im Vertrag einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin hieß es: „Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet.“ Zwischen den Parteien entstand Streit darüber, ob der Zeitpunkt, an dem die Mitarbeiterin eine abschlagsfreie Regelaltersrente beziehen konnte, die Vollendung des 63. (§ 236a SGB VI) oder die des 65,5. Lebensjahres sei. Die Arbeitgeberin erhob Klage auf Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung des 63. Lebensjahres. Das BAG wies die Klage als unzulässig ab (Urt. v. 15.2.2017 – 7 AZR 153/15, NZA 2017, S. 803).

Diese Frage könne nur im Rahmen einer Befristungskontrollklage des Arbeitnehmers gem. § 17 TzBfG geklärt werden. Eine Feststellungsklage des Arbeitgebers nach § 256 ZPO sei unzulässig. Die Befristungskontrollklage umfasse nicht

nur den Streit über die Wirksamkeit einer Befristung, sondern auch den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Streitgegenstand einer Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer zu einem bestimmten Zeitpunkt vereinbarten Befristung zu dem in dieser Vereinbarung vorgesehenen Termin. Auslegung und Prüfung der Wirksamkeit seien ineinander verschränkt. Wirksamkeit und vorgesehener Beendigungszeitpunkt könnten daher nicht unabhängig voneinander, ggf. in einem gesonderten Rechtsstreit, beurteilt werden. § 17 TzBfG stelle eine abschließende Regelung für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund vereinbarter Befristung dar; er schließe eine allgemeine Feststellungsklage für seinen Regelungsbereich aus.

Kritik

Mit seiner a-limine-Entscheidung vergibt der 7. Senat die Chance, sich mit seiner verfehlten Rechtsprechung zur Prüfung des „richtigen“ Endtermins eines befristeten Arbeitsvertrags auseinanderzusetzen. Im Ergebnis bedeutet das eine Bestätigung seiner bisherigen Rechtsprechung. Der Beschäftigte kann, wenn er Zweifel hat, jederzeit eine Befristungskontrollklage nach § 17 TzBfG erheben. Dem Unternehmen, das den streitigen Endtermin festgestellt wissen will, bleibt jeglicher Rechtsschutz versagt. Es muss bis zur Rechtskraft einer Entscheidung über eine Befristungskontrollklage durch den Mitarbeiter mit dem Risiko leben, dass hohe Annahmeverzugslohnkosten entstehen.

Die Begründung, die das BAG für dieses zweierlei Maß gibt, ist alles andere als einleuchtend. § 17 TzBfG, auf den sich der Senat stützt, befasst sich nicht mit der Ungewissheit über den Zeitpunkt einer Befristung, sondern mit deren (Un-)Wirksamkeit. Ohne § 17 TzBfG könnte der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristung bis zur Verwirkung geltend machen. § 17 TzBfG will dem Arbeitgeber bereits nach drei Wochen Gewissheit verschaffen. Diese Frage hat mit der richtigen Zeitpunkts nichts zu tun. Bestehen zwischen zwei Parteien Meinungsverschiedenheiten über diese Frage, dann hat das Unternehmen – ebenso wie der Beschäftigte – wie immer, wenn über die Auslegung einer Vertragsbestimmung gestritten wird, ein rechtliches Interesse an einer gerichtlichen Klärung. Das sieht übrigens der

2. Senat (Urt. v. 6.7.2006 – 2 AZR 215/05) in seiner Rechtsprechung zu §§ 4, 7 KSchG, dem § 17 TzBfG nachempfunden ist, genauso.

Fazit

1. § 17 TzBfG regelt weder eine besondere Klageart noch eine Befristungskontrolle, sondern eine banale prozessuale Klagefrist mit materieller Ausschlussfrist, ebenso wie § 4 KSchG.

2. Noch gilt der Grundsatz: Die Parteien sind Herren des Streitgegenstands, das Gericht ist Herr der Entscheidung. Wie der vorliegende Fall zeigt, war die Tatsache der Befristung zwischen den Parteien überhaupt nicht streitig, so dass die arbeitgeberseitige Feststellungsklage mit der Unwirksamkeit der Befristung i. S. v. § 17 TzBfG überhaupt nichts zu tun hat.

3. Die Zulässigkeit der arbeitgeberseitigen Klage wäre allein nach § 256 ZPO zu entscheiden gewesen, was die Vorinstanzen – allerdings ohne Begründung – bejaht haben.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München