

Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

§ 625 BGB bestimmt: „Wird das Dienstverhältnis nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teiles fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht.“

Ebenso bestimmt § 15 Abs. 6 TzBfG: „Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.“

Beide Regelungen, sowohl § 625 BGB als auch § 15 Abs. 6 TzBfG, befassen sich also mit der Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch Fortsetzung desselben nach Befristungsablauf.

Die Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses über den Ablauf der vereinbarten Vertragszeit hinaus war vor Inkrafttreten des TzBfG neben der Fortsetzung über andere Beendigungstatbestände hinaus einheitlich von § 625 BGB erfasst. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG zu § 625 BGB ist der Tatbestand dieser Norm aber nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses Urlaub erhält (BAG, Urt. v. 9.2.2023 – 7 AZR 266/22).

Mit der Einführung von § 15 Abs. 6 TzBfG wurde für die Fortsetzung befristeter Arbeitsverhältnisse über den zuvor vereinbarten Endzeitpunkt hinaus eine spezielle Regelung geschaffen, während § 625 BGB für Dienstverhältnisse und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach sonstigen Beendigungssachverhalten (Kündigung, Aufhebung, Anfechtung) weiterhin Geltung beansprucht. Mit der Einführung von § 15 Abs. 6 TzBfG wird die Rechtslage nunmehr einheitlich mit § 625 BGB abgeglichen und gleichgeschaltet.

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG a. F. gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nicht nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Vorschrift regelt – ebenso wie § 625 BGB für die Fortsetzung von Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen außerhalb ihres Anwendungsbereichs – die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien i. S. v. § 15 Abs. 5 TzBfG a. F. ist ein Tatbestand

schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion, durch die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses zustande kommt. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 9.2.2023 – 7 AZR 266/22, Rz. 20).

Nach der Rechtsprechung des BAG zu § 625 BGB ist der Tatbestand dieser Norm nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ablauf seines befristeten Arbeitsverhältnisses Urlaub erhält (BAG, Urt. v. 9.2.2023 – 7 AZR 266/22, Rz. 21).



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

AuA

PODCAST

Mit AuA Chefredakteur
Andreas Krabel und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Jan Tibor Lelley

