



Stellungnahme

des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht

zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und § 41 Satz 3 SGB VI

Stellungnahme Nr.: 59/2014

Berlin, im November 2014

Mitglieder des Ausschusses

- Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen,
Düsseldorf (Vorsitzender)
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Stuttgart
(Berichterstatter)
- Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul, Köln
- Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Stefan Lunk, Hamburg
- Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier, Berlin
- Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür, Köln
- Rechtsanwältin Dr. Barbara Reinhard, Frankfurt
- Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt
- Rechtsanwalt Dr. Uwe Silberberger, Düsseldorf
- Rechtsanwältin Regina Steiner, Frankfurt

Deutscher Anwaltverein

Littenstraße 11, 10179 Berlin
Tel.: +49 30 726152-0
Fax: +49 30 726152-190
E-Mail: dav@anwaltverein.de

Büro Brüssel

Rue Joseph II 40
1000 Brüssel, Belgien
Tel.: +32 2 28028-12
Fax: +32 2 28028-13
E-Mail: bruessel@eu.anwaltverein.de
Transparenz-Registernummer:
87980341522-66

www.anwaltverein.de

Zuständig in der DAV-Geschäftsführung

- Rechtsanwalt Thomas Marx

Verteiler

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

- Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages
- Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages
- Ausschuss für Wirtschaft und Energie des Deutschen Bundestages

- Landesministerien für Arbeit und Soziales
- Landesjustizministerien der Länder

- Europäische Kommission - Vertretung in Deutschland
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.
- Deutscher Steuerberaterverband
- Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
- Deutscher Richterbund
- Bundesverband der Freien Berufe
- Bundesrechtsanwaltskammer
- Rechtsanwaltskammern in der Bundesrepublik Deutschland

- Bundesarbeitsgericht
- Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik Deutschland

- Vorstand und Geschäftsführung des Deutschen Anwaltvereins
- Vorsitzende der Gesetzgebungsausschüsse des DAV
- Vorsitzende der Landesverbände des DAV
- Vorsitzende des FORUM Junge Anwaltschaft im Deutschen Anwaltverein

- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)
- Zeitschrift Recht der Arbeit
- Zeitschrift Arbeitsrechtliche Entscheidungen (AE)
- Redaktion Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)
- Süddeutsche Zeitung
- Juve Verlag
- Juris Newsletter

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV mit derzeit ca. 67.000 Mitgliedern vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Der DAV greift durch seinen Arbeitsrechtsausschuss mit der vorliegenden Stellungnahme verschiedene Aspekte des Befristungsrechts auf, die im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie unberücksichtigt geblieben sind (s. auch DAV-Stellungnahme Nr. 17/14).

1. Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber „bereits zuvor“ ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ob damit ein unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot geregelt ist, ist seit jeher heftig umstritten.

Das Bundesarbeitsgericht begrenzt seit seiner Entscheidung vom 6.4.2011 (AZ: 7 AZR 716/09, zitiert in NZA 2011, 905) das Vorbeschäftigungsverbot im Wege verfassungskonformer Auslegung auf drei Jahre. Befristungsketten können dadurch nicht mehr entstehen. Allerdings ist fraglich, ob das Bundesarbeitsgericht überhaupt berechtigt war, so zu entscheiden. Mit beachtlichen Gründen wird teilweise vertreten, das Bundesverfassungsgericht hätte nach Art. 100 GG angerufen werden müssen. Mittlerweile hat der Streit auch tatsächlich das Bundesverfassungsgericht erreicht. Bis zu einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wird allerdings erfahrungsgemäß relativ lange Zeit vergehen. Es wäre wünschenswert, wenn der Gesetzgeber im Interesse der Rechtssicherheit einer Entscheidung zuvorkäme und die Drei-Jahres-Grenze in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG integrierte.

2. Altersbefristung

§ 41 Satz 3 SGB VI bestimmt seit 1.7.2014:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Das Ziel dieser Regelung ist zu begrüßen, weil es vermehrt Wünsche von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gibt, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze und darauf bezogenen Beendigungsvereinbarungen einvernehmlich Arbeitsverhältnisse für einen von vornherein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortsetzen zu können.

Allerdings ist auch hier schon wieder ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit zu verzeichnen. So wird in der Literatur vertreten, die Regelung erlaube in Anlehnung an die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nur, die Vertragslaufzeit hinauszuschieben, nicht aber die Konditionen zu verändern. Das steht allerdings in Widerspruch dazu, dass der Gesetzgeber im neuen § 41 Satz 3 SGB VI das Wort „Arbeits*verhältnis*“ statt „Arbeits*vertrag*“ benutzt. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen, selbst wenn sich seine Inhalte ändern. Deshalb spricht vieles dafür, dass zeitgleich mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes geänderte Vertragsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsort und/oder Vergütung) vereinbart werden können. Alles andere wäre auch kontraproduktiv, denn Arbeitnehmer, die über das normale Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeiten wollen, möchten z. B. regelmäßig etwas weniger arbeiten und sind deshalb auch mit verringerten Bezügen einverstanden. Auch geht es häufig um neue bzw. geänderte Sonderaufgaben.

Fraglich ist zudem, ob die Vereinbarung zum Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts der Schriftform bedarf. Das sollte klargestellt werden.

Um die Rechtsunsicherheit zu beseitigen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu motivieren, von § 41 Satz 3 SGB VI auch tatsächlich Gebrauch zu machen, empfiehlt es sich, die Vorschrift so neu zu fassen:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung die Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch schriftliche Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls mehrfach und auch zu geänderten Arbeitsbedingungen, hinausschieben.“