

Achtung bei sachgrundloser Befristung eines Arbeitsverhältnisses – Anmerkung zu Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (LArbG Düsseldorf) vom 19.04.2019, 3 SA 1126/18

I.

Arbeitsverträge können auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, aber auch für einen befristeten Zeitraum. Die Befristung kann wegen eines anerkannten Sachgrundes erfolgen, aber auch sachgrundlos. Eine sachgrundlose Befristung kann nur für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren erfolgen. Die Entscheidung des LArbG Düsseldorf unterstreicht, wie wichtig die korrekte Berechnung dieses Zweijahreszeitraumes ist.

II.

Der Kläger bewarb sich beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und wurde zunächst befristet für sechs Monate eingestellt. Das Arbeitsverhältnis begann am 05.09.2016. Vom 05.09.2016 bis 23.09.2016 besuchte der in Düsseldorf wohnhafte Kläger eine Schulung in Nürnberg. Er reiste im Einvernehmen mit der Beklagten von Düsseldorf bereits am 04.09.2016 an. Die Beklagte erstattete ihm Reise- und Hotelkosten. Nach Absolvierung der Fortbildung arbeitete der Kläger bis zum 04.09.2018 bei der Beklagten. Er wurde nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Mit der Klage begehrt er nunmehr die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 04.09.2018 beendet worden sei. Das LArbG Düsseldorf hat dies bestätigt. Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages sei wegen Überschreitung der Höchstdauer um einen Tag unzulässig. Auch der 04.09.2016 sei bereits Arbeitszeit gewesen, da der Kläger sich auf einer mit der Beklagten abgestimmten und von dieser auch bezahlten Dienstreise befunden habe.

III.

1.

a)

Neben Arbeitsverhältnissen die auf unbestimmte Zeitdauer aufgenommen werden, kann ein Arbeitsverhältnis auch zeitlich befristet werden. Der Gesetzgeber unterscheidet eine Befristung wegen eines sachlichen Grundes und einer sachgrundlosen Befristung. Der Gesetzgeber hat acht Gründe abschließend aufgeführt, welche einen sachlichen Grund für eine Befristung ergeben. Unter anderem kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, die Befristung zur Erprobung erfolgt oder der betriebliche Bedarf an einer Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

- Beispiel:
1. Arbeitgeber A muss überraschend für zwei Monate beruflich in die USA reisen. Er stellt daher Arbeitnehmer N für die Dauer dieser zwei Monate ein, damit dieser den Haushalt führt.
  2. Arbeitnehmerin N wird schwanger, um sie für die Dauer der schwangerschaftsbedingten Abwesenheit zu ersetzen, wird für diese Zeit Arbeitnehmer B eingestellt;
  3. Arbeitnehmer N wird für sechs Monate eingestellt, damit in dieser Zeit von beiden Seiten überprüft werden kann, ob er für die vertraglich vorgesehene Tätigkeit geeignet ist.

In Beispiel 1 hat A nur für die Dauer seines Auslandsaufenthaltes Bedarf an einer Haushaltshilfe und kann aufgrund des Befristungsgrundes „vorübergehender Bedarf“ das Arbeitsverhältnis auf diese Zeit

befristen. In Beispiel 2 vertritt B die N während ihrer Schwangerschaft, sodass das Arbeitsverhältnis auf diese Zeit beschränkt werden kann. In Beispiel 3 dient die Befristung der Erprobung.

b)

Liegt ein vom Gesetzgeber anerkannter Befristungsgrund vor, kann die Befristung solange erfolgen, wie der Befristungsgrund dies hergibt. Wird in Beispiel 2 N kurz nach der Geburt des ersten Kindes wieder schwanger und fällt sie daher für länger als zwei Jahre aus, kann B auch für länger als zwei Jahre befristet angestellt werden.

Möglich ist auch, dass einzelne Befristungsgründe aneinander anschließen können. Zum Beispiel könnte ein Arbeitnehmer zunächst wegen eines vorübergehenden Bedarfes eingestellt werden, im Anschluss als Vertreter eines anderen Arbeitnehmers und schließlich auf einer weiteren Arbeitsstelle zu Erprobung. Auch hier ist keine Beschränkung auf zwei Jahre gegeben.

2.

Nicht immer ist ein sachlicher Grund für eine Befristung gegeben. Fehlt ein Sachgrund, kann ein Arbeitsverhältnis trotzdem befristet werden. Bei einer solchen sachgrundlosen Befristung kann die Befristung aber nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren erfolgen. Diese 2 Jahre können in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Ergeben die drei Zeitabschnitte zusammen aber keine 2 Jahre, kann keine vierte Befristung bis zum Ablauf der drei Jahre erfolgen.

Eine sachgrundlose Befristung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer bereits sachgrundlos befristet eingestellt war oder eventuell bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitgeber hatte. Liegt allerdings das vorherige Arbeitsverhältnis so lange zurück, dass keine Gefahr besteht, dass durch die sachgrundlose Befristung unbefristete Arbeitsverhältnis unterlaufen werden kann eine sachgrundlos Befristung trotzdem erfolgen (siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2019, 7 AZR 452/17 bei dem eine Befristung zugelassen wurde, und das vorhergehende Arbeitsverhältnis 22 Jahre zurücklag).

Beispiel:

1. Arbeitnehmer N war bei Arbeitgeber G unbefristet beschäftigt und wechselte dann für fünf Jahre zu einem Konkurrenten.
2. Arbeitnehmer N war bei Arbeitgeber G in der Vergangenheit bereits für zwei Jahre befristet sachgrundlos eingestellt. Es folgte dann Kindererziehungszeit von fünf Jahren.

In beiden Fällen ist eine weitere sachgrundlos Befristung ausgeschlossen. Demgegenüber kann eine sachgrundlose Befristung erfolgen, wenn der Arbeitnehmer ein aufgrund eines anerkannten Sachgrundes befristetes Arbeitsverhältnis hatte.

Beispiel: Arbeitnehmer B war für 1,5 Jahre als Vertreter der Arbeitnehmerin N bei Arbeitgeber G beschäftigt. Nach Rückkehr von N wird er sachgrundlos für weitere zwei Jahre befristet eingestellt.

3.

Die Entscheidung des OLG Hamm zeigt, dass die Berechnung der Höchstdauer von zwei Jahren tückisch sein kann. Ausgangspunkt für die Berechnung ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Unzulässig wäre die Befristung daher, wenn im Arbeitsvertrag eine Befristung auf drei Jahre angesetzt würde.

Die Befristung von maximal zwei Jahren ist aber auch dann überschritten, wenn zwar der Arbeitsvertrag die Höchstgrenze einhält, die tatsächliche Ausübung aber zu einer Überschreitung, und sei es auch nur um einen Tag führt. Dies kann wie im vorliegenden Fall etwa durch eine Dienstreise gegeben sein.

#### IV.

Arbeitsverhältnisse können mit Sachgrund befristet werden oder auch sachgrundlos. Bei einer sachgrundlosen Befristung darf diese aber nur für eine Höchstdauer von zwei Jahren erfolgen, oder es dürfen sich nur 3 Befristungen aneinanderreihen. Bei der Berechnung der Höchstdauer sind auch Dienstreisen oder sonstige effektiv geleistete Arbeitszeiten zu berücksichtigen. Für Arbeitnehmer die ihre Befristung nicht akzeptieren wollen bedeutet dies, dass gegebenenfalls genau gerechnet werden muss, ob eine Überschreitung vorliegt. Für Arbeitgeber bedeutet dies im Umkehrschluss, dass bei einer Befristung genauestens darauf geachtet werden muss, ob durch die tatsächliche Ausübung eine Überschreitung der Höchstdauer gegeben sein kann. Für beide kann in Einzelfällen schwierig zu entscheiden sein, ob eine Verletzung der Höchstdauer gegeben ist. Hier ist anwaltliche Beratung empfehlenswert, wofür ich gerne zur Verfügung stehe.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.