

Der neue Routinefall – die Entfristungsklage

Als im Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 eine Klage zur Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung vorgesehen wurde, § 1 Abs. 5 BeschFG, kodifiziert wurde, war dies nicht etwa die Geburtsstunde einer neuen Klageart. Auf dem Rechtsweg feststellen zu lassen, dass eine Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam war, konnte der Arbeitnehmer bereits in den Jahren davor. Mit der Kodifizierung allerdings rückte diese Klage im Bewusstsein der Betroffenen in den Vordergrund – einerseits. Andererseits erfolgte mit der Kodifizierung auch eine Reglementierung. Insbesondere eine Frist zur Erhebung der Klage – innerhalb drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses – war nun einzuhalten. Und sehr schnell schwenkte die Rechtsprechung ein und wandte diese Frist auf alle Klagen zur Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung an, nicht nur nach Beschäftigungsförderungsgesetz. Diese Hilfestellung der Rechtsprechung ist nun nicht mehr erforderlich, weil die neue Regelung in § 17 TzBfG – fast wortgleich – im Gesetz zur Regelung aller befristeten Arbeitsverhältnisse steht. Und damit kann man endgültig davon ausgehen, dass die Klage zur Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung wenn noch nicht sofort, so doch in absehbarer Zeit im Bewusstsein jedes betroffenen Arbeitnehmers existiert – wie bei den unbefristet Beschäftigten die Kündigungsschutzklage.

Wer also eine Befristung vornimmt, um die kostspielige Kündigungsschutzklage zu vermeiden, dürfte diesen Zweck nun nicht mehr erreichen können. Was den Unternehmen aber möglicherweise erspart bleibt, ist eine faktische Klagepflicht des Arbeitnehmers auf Veranlassung der Arbeitsverwaltung, wie es bei Kündigungsschutzklagen mittlerweile der Fall ist, wenn der entlassene Arbeitnehmer eine Sperrfrist vermeiden will. Jedenfalls deutet derzeit nichts auf eine parallele Handhabung bei befristeten Arbeitsverhältnissen hin.

Die Entfristungsklage – und ihre 3-Wochen-Frist - ist nicht anzuwenden bei einem Streit über die Existenz einer Befristung (s.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

BAG v. 20.2.2002, 7 AZR 622/00) .

Für derartige Klagen gilt weiterhin keine Klagefrist – lediglich Verwirkungsgesichtspunkte sind zu berücksichtigen. Ebenfalls nicht anzuwenden ist die Klagefrist auf eine Klage gegen die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen (vgl. BAG v. 23.1.2002, 7 AZR 563/00).

Wird ohne Vorbehalt nach dem Ende des umstrittenen befristeten Arbeitsverhältnis ein neuer – wiederum befristeter – Arbeitsvertrag abgeschlossen, gilt weiterhin die Rechtsauffassung der Rechtsprechung, wonach damit beide Vertragsparteien zum Ausdruck gebracht haben, dass ihre Rechtsbeziehung ausschließlich nach dem neuen Arbeitsvertrag beurteilt werden soll. Andererseits ist aber auch eine Fortsetzung des Arbeitseinsatzes auf der Grundlage einer Verlängerung der Befristung unter dem Vorbehalt möglich, dass die vorhergehende Befristung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens als wirksam festgestellt wird. Dann entfällt für die Überprüfung der Befristung des vorhergehenden Arbeitsvertrages nicht das Rechtsschutzbedürfnis, sie ist weiterhin möglich. Und dann gilt wiederum die Drei-Wochen-Frist (vgl. Müller-Glöge in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 3. Aufl., § 17 TzBfG Rz. 7 a.E.).

Im Rahmen der Entfristungsklage liegt die Darlegungs- und Beweislast für den Befristungsgrund beim Arbeitgeber, der die Wirksamkeit der Befristung als rechtsvernichtende Einwendung der Klage entgegenhält. Das war nicht immer so. Bis 1994 ging die Rechtsprechung grundsätzlich von einer Vermutung der Rechtswirksamkeit der Befristung aus, der klagende Arbeitnehmer hatte die Unwirksamkeit darzulegen und zu beweisen. Dann allerdings erfolgte nach einer ersten Ankündigung 1988 (BAG v. 11.8.1988, 2 AZR 95/88 für den Fall einer tarifvertraglichen Regelung) die Umstellung der Rechtsprechung 1994 (v. 12.10.1994, 7 AZR 745/93), generell für jede Entfristungsklage.

Anders als in § 4 KSchG findet sich in § 17 TzBfG keine Einschränkung in Hinblick auf die geltend zu machenden Unwirksamkeitsgründe. Dementsprechend gilt diese gesetzliche Regelung für die Entfristungsklage – einschließlich Drei-Wochen-Frist – für die Geltendmachung sämtlicher Unwirksamkeits- und Nichtigkeitsgründe, also auch im Fall einer Formnichtigkeit.

Die erfolgreiche Verteidigung gegen eine Entfristungsklage – setzt beim Abschluß des Arbeitsvertrages ein. Es dürfte sehr viel schwieriger sein, im Nachhinein wirksame Befristungsgründe darzulegen, wenn nicht bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die entsprechenden Überlegungen angestellt wurden. Das unterscheidet die Entfristungsklage entscheidend von der Kündigungsschutzklage, für die die Weichen erst zum Zeitpunkt der Kündigung gestellt werden.