

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Beendigung durch Zeitablauf
3. Beendigung durch Zweckerreichung
4. Beendigung durch Kündigung
5. Beendigung durch außerordentliche Kündigung
6. Beendigung durch Bedingungseintritt
7. Fortsetzung nach Zeitablauf, Zweckerreichung oder Bedingungseintritt
8. Was sonst noch bei der Beendigung zu beachten ist
9. Rechtsprechungs-ABC
 - 9.1 Arbeitgeber i.S.d. § 15 Abs. 5 TzBfG
 - 9.2 Bedingungseintritt/Zweckerreichung
 - 9.3 Erreichen der Altersgrenze
 - 9.4 Erwerbsminderungsrente
 - 9.5 Fluguntauglichkeit
 - 9.6 Fortsetzung - 1
 - 9.7 Fortsetzung - 2
 - 9.8 Kündigungsfrist
 - 9.9 Lehrer
 - 9.10 Massenentlassung
 - 9.11 Missbrauch im Kulturbetrieb
 - 9.12 Nichtverlängerungsanzeige
 - 9.13 Ratenschutzversicherung
 - 9.14 Schriftform
 - 9.15 Schwerbehinderte Arbeitnehmer
 - 9.16 Sperrfrist
 - 9.17 Stillschweigende Verlängerung
 - 9.18 Unbestimmte Verlängerung
 - 9.19 Widerspruchslose Fortsetzung
 - 9.20 Wissenszurechnung

Information

1. Allgemeines

Befristete Arbeitsverhältnisse enden in der Regel durch **Zeitablauf**. Daneben gibt es aber auch die Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag zu **kündigen**. Vorausgesetzt, die Vertragsparteien haben diese Möglichkeit in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart oder es gibt Anlass für eine fristlose Trennung.

2. Beendigung durch Zeitablauf

Der kalendermäßig befristete Arbeitsvertrag endet mit **Ablauf der vereinbarten Zeit** (§ 15 Abs. 1 TzBfG).

Beispiel:

Barfrau Rosy R und Barbesitzer Carlo C vereinbaren eine befristete Neueinstellung für die Zeit vom 01.03. bis einschließlich 31.10. Rosys Vertrag läuft nach acht Monaten mit dem 31.10. aus.

Ihr Arbeitsvertrag ist bis zu diesem Zeitpunkt kalendermäßig befristet. Er endet ohne Weiteres Zutun ganz automatisch einfach durch Zeitablauf.

Praxistipp:

In der Regel wissen beide Parteien, wann ihr Arbeitsvertrag ausläuft. Ein Arbeitnehmer, der befristet eingestellt ist, knüpft jedoch gewissen Erwartungen an sein Verhalten und die Zukunft. Vor allem dann, wenn er sich bewährt hat. Es ist daher nur ein Gebot der Fairness, dem befristet beschäftigten Mitarbeiter möglichst frühzeitig mitzuteilen, dass man ihn nach Ablauf der Befristung nicht weiter beschäftigen wird. Er hat so die Möglichkeit, sich woanders um ein Anschlussarbeitsverhältnis zu bemühen. Es nützt ihm nichts, wenn ihm erst am Tag X gesagt wird, dass man ihn nicht weiter beschäftigt. Wie frühzeitig die Mitteilung erfolgen muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Als grobe Richtschnur dient die ansonsten anzuwendende Kündigungsfrist. Es gibt allerdings auch Tarifverträge, die für diese Fälle besondere Informationspflichten und -fristen enthalten. Wer sie missachtet, kann sich unter Umständen schadensersatzpflichtig machen. Oder was viel schlimmer ist: Der Tarifvertrag fingiert bei einem Verstoß gegen die Mitteilungspflicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Nun müssen **Befristungsvereinbarungen** nach § 14 Abs. 4 TzBfG ohnehin schriftlich getroffen werden, um wirksam zu sein. Da macht gerade das **Schriftformerfordernis für die vereinbarte Zeitdauer** Sinn. Beiden Vertragspartnern soll eben unmissverständlich klar sein, wann ihr Arbeitsverhältnis endet.

3. Beendigung durch Zweckerreichung

Ein **zweckbefristeter Arbeitsvertrag** endet mit **Erreichen des Zwecks**, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen **Unterrichtung des Arbeitnehmers** durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

Beispiele:

Dreher D wird als Vertreter für den schwer erkrankten Bruno B eingestellt. Weder die Ärzte noch Bruno selbst können voraussehen, wann er wieder gesund sein wird. Das veranlasst Arbeitgeber A, Dariusz ohne kalendermäßig festgelegte Befristung zweckbefristet "*bis zur Wiedergenesung des Mitarbeiters Bruno Müller*" einzustellen. Am 28.08. ist Brunos Leiden ausgeheilt und er darf wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Weil Bruno seine Rückkehr schon Anfang August angezeigt hatte, konnte A Dariusz das Ende von Brunos Arbeitsunfähigkeit bereits am 09.08. schriftlich mitteilen. Dariusz hat deswegen am 27.08. seinen letzten Arbeitstag.

Der zweite Fall dieser Beispiele ist zunächst wie der voraufgehende, nur dass Bruno dieses Mal vergessen hat, A das Ende seiner Ausfallzeit mitzuteilen. Er steht am 28.08. einfach "wieder auf der Matte" und will arbeiten. Der Zweck ist zwar erreicht, aber A hat Dariusz die Zweckerreichung nicht mitgeteilt. Das muss er noch nachholen (arg. ex § 15 Abs. 5 TzBfG) mit dem Erfolg, dass Dariusz Arbeitsverhältnis erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung endet.

Der dritte Fall ist ebenfalls wie der voraufgehende, nur dass A Dariusz jetzt die Zweckerreichung nicht schriftlich mitgeteilt hat. Das Gesetz ordnet zwar die Schriftform an, sagt aber nicht, welche Konsequenz ein Verstoß dagegen hat. Will man die Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vermeiden, kann man hier annehmen, dass A seine Mitteilung noch in der richtigen Form nachholen kann (arg. ex § 15 Abs. 5 TzBfG). Das zweckbefristete Arbeitsverhältnis des Dariusz endet dann zwei Wochen später...

Praxistipp:

Um gerade in den sogenannten Vertretungsfällen der **Fristenfälle** des § 15 Abs. 2 TzBfG zu entkommen, ist es sinnvoll, den vertretenen Mitarbeiter vertraglich zu verpflichten, seine Rückkehr in den Job möglichst frühzeitig anzuzeigen. Nur so hat der Arbeitgeber eine Chance, das zweckbefristete Arbeitsverhältnis wirklich mit dem Tag der Zweckerreichung enden zu lassen.

Die Rechtsprechung hat früher für den Fall der Zweckerreichung eine **soziale Auslauffrist** verlangt, die der Länge nach der ansonsten anzuwendenden **Mindestkündigungsfrist** entsprach (BAG, 12.06.1987 - 7 AZR 8/86). Wie weit diese Rechtsprechung durch § 15 Abs. 2 u. Abs. 5 TzBfG mit der **Zwei-Wochen-Frist** überholt ist, muss abgewartet werden. Es wird dazu in den nächsten Jahren sicherlich noch einige arbeitsgerichtliche Entscheidungen geben.

4. Beendigung durch Kündigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird in der Regel für die **vereinbarte Vertragsdauer** geschlossen. Damit geben die Vertragspartner gleichzeitig zu erkennen, dass sie sich eben für diese Zeit aneinander binden wollen. Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis während dieser Zeit durch eine **ordentliche Kündigung** beendet werden, muss dies

- einzelvertraglich oder
- im anzuwendenden Tarifvertrag

vereinbart sein (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Beispiele:

Internist Dr. Ingo S stellt Sabine T befristet für die Zeit vom 01.01. bis zum 31.12. als Sprechstundenhilfe ein. Beide treffen ihre Befristungsvereinbarung zwar schriftlich, regeln aber den Punkt "ordentliche Kündigung" nicht. Wenn S sich nun vorzeitig von Sabine trennen möchte, hat er ein Problem. Er kann es mit einer ordentlichen Kündigung nicht. Er hat vergessen, diese Kündigungsmöglichkeit zu vereinbaren. Sabines Vertrag endet also vereinbarungsgemäß erst am 31.12.

Dr. S stellt Renate R für die Zeit vom 01.01. bis zum 31.10. neu als Röntgenassistentin ein. Mit ihr vereinbart er, dass das befristete Arbeitsverhältnis während dieser Zeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden kann. Bereits Mitte Februar stellt Dr. S fest, dass Renate ihren Job nicht beherrscht und gänzlich ungeeignet ist. Viele Aufnahmen muss sie wiederholen, zudem beschweren sich die Patienten über ihr rüdes Benehmen. Dr. S entschließt sich zur Kündigung und hat in diesem Fall kein Problem. Er darf Renates Arbeitsvertrag ordnungsgemäß zum 31.03. beenden.

Sabine T aus dem Einleitungsfall merkt bereits nach kurzer Zeit, dass die Arbeit bei Dr. S doch nicht das Richtige für sie ist. Die ewigen Überstunden und die geringe *"der Position angemessene Bezahlung"* aus der Stellenannonce gefallen ihr nicht. Außerdem hat jetzt in der Nachbarschaft dieses neue Gesundheitszentrum eröffnet und die suchen dort noch händeringend Personal. Und das mit einem viel besseren Gehalt. Sabine überlegt, ob sie Dr. S nicht einfach die Kündigung auf den Tisch legen soll. Und bei dieser Überlegung bleibt es dann auch. § 15 Abs. 3 TzBfG gilt für beide Teile. Ohne vertragsbrüchig zu werden, muss Sabine bis zum Ende der Vertragslaufzeit bei S bleiben. Oder sich mit ihm einvernehmlich über die vorzeitige Beendigung ihres befristeten Arbeitsvertrags einigen.

Verleger Vitus V stellt für die Zeit vom 01.04. bis zum 30.09. mehrere Verlagsmitarbeiter - V1 bis V3 - ein. Er schließt die Arbeitsverträge schriftlich, trifft mit seinen neuen Mitarbeitern aber keine Regelung für die ordentliche Kündigung dieser befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Der anzuwendende Branchentarifvertrag sieht vor: *"Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so kann es innerhalb der ersten drei Monate der Befristung mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen, danach mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden."* Vitus kündigt V1 im zweiten Beschäftigungsmonat mit einer Frist von zwei Wochen, V2 im vierten Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. V3 teilt er Ende August mit, dass er seinen befristeten Arbeitsvertrag nicht über den 30.09. hinaus verlängern wird. Kein Problem für Vitus. Seine beiden Kündigungen und die Nichtverlängerungsanzeige sind tariflich gedeckt.

Praxistipp:

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne vereinbarte **Kündigungsmöglichkeit** ist riskant. Stellt sich beispielsweise schon nach wenigen Tagen heraus, dass der Mitarbeiter für die vorgesehene Stelle völlig ungeeignet ist, bleibt der Arbeitgeber im wahrsten Sinne des Wortes "auf ihm hängen." Und das so lange, bis das vereinbarte Fristende erreicht ist. Daher ist es unbedingt erforderlich, wenn es keinen Tarifvertrag gibt, die Kündigungsmöglichkeit im Vertrag zu vereinbaren. Das kann durch folgende **einfache Vertragsklausel** geschehen: *"Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann das befristete Arbeitsverhältnis von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile einen Monat zum Monatsschluss."*

Auch wenn die Befristung ohne Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung gewollt ist: Ein Arbeitsverhältnis kann durch eine Vielzahl von Faktoren belastet werden. Der Arbeitnehmer bringt seine Leistung nicht, der Befristungsgrund fällt vorzeitig weg oder der Arbeitgeber hat schlichtweg kein Geld mehr, um den befristet eingestellten Arbeitnehmer weiter zu bezahlen. Man kann diese Fälle nicht voraussehen. Daher die **dringende Empfehlung**, in jedem befristeten Arbeitsvertrag, wenn nicht ganz außergewöhnliche Umstände vorliegen, eine **Kündigungsmöglichkeit** zu vereinbaren.

Selbst in Fällen, in denen das **Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit** einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen ist, ist die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung nicht völlig ausgeschlossen. Es ist in diesen Fällen dem gesetzlichen Leitbild entsprechend vom Arbeitnehmer (!) nach Ablauf von fünf Jahren kündbar (§ 15 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Die Kündigungsfrist beträgt dann sechs Monate (§ 15 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

5. Beendigung durch außerordentliche Kündigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist ein auf gewisse Dauer angelegtes Schuldverhältnis, das - auch wenn die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung nicht vereinbart wurde - **aus wichtigem Grund fristlos**, d.h. außerordentlich gekündigt werden kann (Kündigung - außerordentliche).

Beispiel:

Dreher Dariusz D aus einem der oberen Beispielfälle wurde für den erkrankten Bruno Biegesam eingestellt. Da alles wieder einmal ziemlich schnell gehen musste, vergaß Arbeitgeber A, mit Dariusz zu vereinbaren, dass auch vor Zweckerreichung die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung bestehen soll.

D ist erst wenige Wochen im Unternehmen, da fängt er an, einige Mitarbeiterinnen aus dem Lager sexuell zu belästigen. Er macht mit den Händen obszöne Gesten, spricht sie in unsittlicher Weise an und verfolgt sie sogar mit nächtlichen, zu sexuellen Handlungen auffordernden Anrufen. Die Mitarbeiterinnen beschwerten sich bei A. Der mahnt Dariusz daraufhin schriftlich ab. Ohne Wirkung. Seine Angriffe gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht seiner Kolleginnen werden sogar noch hartnäckiger. Zwei weitere Abmahnungen schließen sich an, aber auch dadurch wird Dariusz nicht gestoppt. Eine Mitarbeiterin, die er für das schwächste Opfer hält, verfolgt er sogar bis auf die Toilette und droht ihr, sie zu vergewaltigen, wenn sie sich ihm nicht freiwillig hingibt.

Als Arbeitgeber A das hört, platzt ihm der Kragen. Er wirft Dariusz fristlos raus, und das auch mit Erfolg. Die außerordentliche Kündigung ist selbst bei ausgeschlossener ordentlicher möglich, A hat Dariusz drei Mal erfolglos abgemahnt und die fristlose Kündigung war hier das einzige Mittel, die Kolleginnen vor dessen sexuellen Übergriffen zu schützen.

Vielfach wird versucht, bei unterlassener Kündigungsvereinbarung für eine außerordentliche Kündigung einen **Grund zu konstruieren**. Das hat nur in den seltensten Fällen Erfolg. Auch bei einem befristeten Arbeitsvertrag muss **der wichtige Grund** i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB so gravierend sein, dass eben Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu seinem

vereinbarten Ende nicht zugemutet werden kann.

§ 626 BGB ist die arbeitsrechtliche Spezialnorm für die Kündigung von Arbeitsverträgen. Seit dem 01.01.2002 kann nach der Schuldrechtsreform ergänzend § 314 BGB herangezogen werden. Er lässt für das gesamte Schuldrecht die Kündigung von Dauerschuldverhältnissen aus wichtigem Grund zu. Interessant ist vor allem § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB : *"Besteht der wichtige Grund in der Verletzung einer Pflicht aus dem Vertrag, ist die Kündigung erst nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach erfolgloser Abmahnung zulässig."* Zu den Fällen, in denen Fristsetzung und Abmahnung entbehrlich sind, verweist § 314 Abs. 2 Satz 2 BGB auf § 323 BGB .

6. Beendigung durch Bedingungseintritt

Die Regelungen in § 15 Abs. 2 , 3 und 5 TzBfG gelten für den Fall, dass der **Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung** geschlossen wird, entsprechend (§ 21 TzBfG).

Beispiel:

Alfons A ist nicht mehr der Jüngste. Da ihm noch ein paar Monate für die Rente fehlen, vereinbart er mit Verleger V, ihn bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu beschäftigen. Alfons ist im Zeitpunkt dieser Vereinbarung 63 Jahre alt. Sein Arbeitsverhältnis wird dann mit Erreichen des 65. Lebensjahres aufgelöst (§ 15 Abs. 2 TzBfG analog). Soll es vorher ordentlich beendet werden können, müssen Alfons und Vitus das in ihrem Arbeitsvertrag regeln (§ 15 Abs. 3 TzBfG analog).

Auch bei einem auflösend bedingten Arbeitsverhältnis besteht die **Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung**.

7. Fortsetzung nach Zeitablauf, Zweckerreichung oder Bedingungseintritt

Wird das Arbeitsverhältnis

- nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist,
- nach Zweckerreichung oder
- nach Eintritt der auflösenden Bedingung (arg. ex § 21 TzBfG)

mit **Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt**, gilt es als **auf unbestimmte Zeit verlängert**, wenn der Arbeitgeber

- nicht unverzüglich widerspricht oder
- dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung (oder den Bedingungseintritt, arg. ex § 21 TzBfG) nicht unverzüglich mitteilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG).

Beispiele:

Rosy R aus dem ersten Beispielfall arbeitet nach dem 31.10. einfach in Carlo Camparis Bar weiter. Am 01.11. ist die Theke nur für einen ausgewählten Kundenkreis geöffnet, am 2.11. ist schon wieder voller Normalbetrieb angesagt. Rosy kümmert sich liebevoll um die Gäste. Carlos lässt sie einfach machen und kümmert sich um nichts.

Als Vertreterin für die erkrankte Emilia E hatte Carlo am 02.05. Claudia C engagiert. Emilia kommt am 14.09. zurück, Carlo reagiert nicht. Claudia arbeitet weiter.

Alfons A aus dem Beispiel in Ziffer 5. gefällt die Arbeit bei V. Die vielen jungen Kolleginnen lassen ihn richtig aufblühen und Alfons erlebt das, was man im Volksmund als "dritten Frühling" bezeichnet. Er denkt gar nicht mehr ans Aufhören. Alfons feiert seinen 65. Geburtstag und geht am nächsten Morgen fröhlich weiter zur Arbeit. V ist das egal. Er hätte die Stelle ohnehin neu besetzen müssen.

Allen voraufgehenden Beispielfällen ist im Ergebnis eines gemeinsam: Über § 15 Abs. 5 TzBfG sind hier **Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit** entstanden. Rosy und Claudia dürfen unbefristet bei Carlo weiterarbeiten, Alfons ist jetzt unbefristet bei Vortmann tätig. Die Regelung in § 15 Abs. 5 TzBfG ist übrigens nicht neu. Bereits in § 625 BGB heißt es: *"Wird das Dienstverhältnis nach dem Ablaufe 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."*

8. Was sonst noch bei der Beendigung zu beachten ist

Die **Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses bedarf zur ihrer Wirksamkeit der **Schriftform** (§ 623 BGB). Die Parteien haben auch die Möglichkeit, ihren befristeten Arbeitsvertrag mit einem Aufhebungsvertrag zu beenden, der ebenfalls schriftlich geschlossen sein muss.

In den ersten sechs Beschäftigungsmonaten haben Arbeitnehmer noch keinen allgemeinen Kündigungsschutz . Danach muss auch die Kündigung eines befristet eingestellten Arbeitnehmers sozial gerechtfertigt sein (Ausnahme: Kleinbetriebe i.S.d. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG). **Besondere Kündigungsschutzrechte** - z.B. das Mutterschutzgesetz oder das SGB IX - gelten für befristet eingestellte Arbeitnehmer genauso wie für unbefristet tätige. Der Ablauf der Befristung, die Zweckerreichung oder der Eintritt der auflösenden Bedingung sind aber keine Kündigung.

Während der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören ist (§ 102 BetrVG), vollziehen sich

- Zeitablauf,
- Zweckerreichung und
- Bedingungseintritt

regelmäßig **mitbestimmungsfrei**. Der Arbeitgeber kann sich allerdings in einer Betriebsvereinbarung verpflichten, den Betriebsrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und ihrer Beendigung zu beteiligen. **Tarifvertragsparteien** haben zudem die Möglichkeit, die Voraussetzungen der automatischen Beendigung und auch die Fälle einer Mitbestimmung eigenständig zu regeln.

Ansonsten gelten für befristete Arbeitsverträge **dieselben allgemeinen Regeln** wie für unbefristete.

9. Rechtsprechungs-ABC

Hier finden Sie **in alphabetischer Reihenfolge** stichwortartig geordnet wichtige **Entscheidungen** der letzten Jahre.

9.1 Arbeitgeber i.S.d. § 15 Abs. 5 TzBfG

"Wird das Arbeitsverhältnis", so § 15 Abs. 5 TzBfG , "nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht **unverzüglich widerspricht** oder er dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt." Bei einem **Leiharbeiternehmer** ist nicht der Entleiher, sondern der Verleiher **Vertragsarbeitgeber** und damit Arbeitgeber i.S.d. § 15 Abs. 5 TzBfG . "Der Entleiher ist [auch] nicht deshalb - gemeinsam mit dem Verleiher - 'Arbeitgeber', weil die Arbeitgeberfunktionen im Leiharbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher als dem Vertragsarbeitgeber und dem Entleiher, der die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in Bezug auf die Arbeitsleistung ausübt, aufgespalten sind." Und da ausschließlich der Vertragsarbeitgeber für die Verlängerung des Vertragsverhältnisses zuständig ist, "setzt die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG die Kenntnis des Verleihers voraus" (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 377/14) .

9.2 Bedingungseintritt/Zweckerreichung

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer auflösenden Bedingung geschlossen, ist im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ungewiss, "ob **das künftige Ereignis**, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird." Die auflösende Bedingung unterscheidet sich von einer Zweckbefristung unter anderem dadurch, dass das Arbeitsverhältnis bei Letzterer nicht an einem

kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt enden soll, "sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses". "Bei einer auflösenden Bedingung hängt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses" zwar "ebenfalls vom Eintritt eines künftigen Ereignisses ab. Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterscheiden sich" jedoch "in der Frage der **Gewissheit des Eintritts** des künftigen Ereignisses. Im Fall einer Zweckbefristung betrachten die Vertragsparteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss. Worauf sich die Vertragsparteien geeinigt haben, ist im Zweifel durch **Auslegung der getroffenen Vereinbarungen** zu ermitteln" (BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 222/15 mit Hinweis auf BAG, 15.05.2012 - 7 AZR 35/11 ; BAG, 29.06.2011 - 7 AZR 6/10 ; BAG, 21.12.2005 - 7 AZR 541/04 und BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 250/04).

9.3 Erreichen der Altersgrenze

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber und Betriebsrat hatten in einer Betriebsvereinbarung u.a. folgende Regelung getroffen: "Das Arbeitsverhältnis endet **ohne Kündigung** mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die **Altersgrenze für eine Regelaltersrente** in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35 , 235 SGB VI) **ohne Abschläge** erreicht hat und diese auch durch einen ihm zustehenden Anspruch beziehen kann, unabhängig davon, ob ein entsprechender Rentenantrag bereits gestellt wurde."

Das BAG dazu: "1. Betriebsparteien sind berechtigt, eine Altersgrenze für die Befristung von Arbeitsverhältnissen zu regeln, die auf das **Erreichen der Regelaltersgrenze** in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt. 2. Eine solche Betriebsvereinbarung muss **aus Gründen des Vertrauensschutzes** Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung bereits **rentennahen Arbeitnehmer** vorsehen" (BAG, 21.02.2017 - 1 AZR 292/15 - Leitsätze - mit dem Ergebnis, dass die Altersgrenzenregelung hier insoweit unwirksam war, als sie mit ihrem Inkrafttreten für alle Arbeitnehmer gelten sollte und die Betriebspartner den schützenswerten Interessen der Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt kurz vor Erreichen der maßgeblichen Altersgrenze standen, nicht ausreichend Rechnung getragen hatten).

9.4 Erwerbsminderungsrente

Der TVöD-VKA sieht in § 33 Abs. 2 Satz 1 vor: "Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (**Rentenbescheid**) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte **voll oder teilweise erwerbsgemindert** ist." Und § 33 Abs. 2 Satz 5 u. 6 TVöD-VKA ergänzt: "Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine **Rente auf Zeit** gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt."

Gibt der Rentenversicherer in seinem Rentenbescheid an, das die Erwerbsminderungsrente **auf unbestimmte Dauer** bewilligt wird, längstens jedoch **bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze**, ist das kein Fall des § 33 Abs. 2 Satz 5 u. 6 TVöD-VKA. Der Arbeitnehmer wechselt von der Erwerbsminderungsrente ohne Unterbrechung in die Altersrente - er hat, wenn man so will, eine "**Dauerrente**" (Anm. d. Verf.). Während die Vorläuferregelung (BAT-VKA) in ihrem § 59 noch einen echten Wiedereinstellungsanspruch für unkündbare Arbeitnehmer vorsah, hat der TVöD-VKA diese Regelung nicht übernommen. Das ist nicht zu beanstanden. Zumindest nicht für Arbeitnehmer, die bei der Überleitung vom BAT-VKA in den TVöD-VKA noch keinen Wiedereinstellungsanspruch nach § 59 BAT-VKA erworben hatten (BAG, 20.06.2018 - 7 AZR 737/16) .

9.5 Fluguntauglichkeit

Der vereinfachte Fall: Der Arbeitsvertrag (nachfolgend AV) von Pilot P enthielt in § 13 Abs. 6 die Regelung: "Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Mitarbeiter seine **Fluglizenz** verliert und G den Verlust der Berechtigung nicht zu vertreten hat, oder wenn der Pilot wegen körperlicher Untauglichkeit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann, zu dem Zeitpunkt, zu dem nach **Feststellung und Bekanntgabe** der Fluguntauglichkeit an den Betroffenen eine Beendigung frühestens nach den Fristen des § 13 Abs. 1 möglich ist. Untauglichkeit in diesem Sinne ist das auf einem unbehebbar oder aller Wahrscheinlichkeit nach **unbehebbar körperlichen Mangel** beruhende Unvermögen, eine fliegerische Tätigkeit auszuüben." Arbeitgeber G ging nach langer Arbeitsunfähigkeit P's von dessen Fluguntauglichkeit

aus, teilte ihm die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 13 Abs. 6 AV mit und kündigte hilfsweise personenbedingt.

Es reicht nach § 13 Abs. 6 AV für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus, wenn Fluguntauglichkeit nur objektiv vorliegt. Sie muss festgestellt und bekanntgegeben werden. "Mangels abweichender Regelung in der Klausel obliegt dies einem flugmedizinischen Zentrum oder einem flugmedizinischen Sachverständigen. Typische Vertragspartner der von der beklagten Fluggesellschaft formulierten Rahmenverträge sind Piloten. Über die Flugtauglichkeit von Piloten entscheidet üblicherweise weder der Pilot selbst noch die Fluggesellschaft, sondern ein **flugmedizinisches Zentrum** oder ein **flugmedizinischer Sachverständiger**. Dies ergibt sich aus den entsprechenden luftverkehrsrechtlichen Vorschriften." Die hilfsweise ausgesprochene personenbedingte Kündigung war sozial nicht gerechtfertigt. G hatte kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt und das Fehlen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten für P nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. Damit war die **Kündigung unverhältnismäßig** (BAG, 21.11.2018 - 7 AZR 394/17) .

9.6 Fortsetzung - 1

Verlangt ein Arbeitnehmer, der aufgrund wiederholter befristeter Arbeitsverträge beschäftigt wurde, von seinem Arbeitgeber die **Übernahme** in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und lehnt der Arbeitgeber diese Forderung vor dem zuletzt vereinbarten Befristungsablauf ab, ist diese Ablehnung als **Widerspruch** i.S.d. § 15 Abs. 5 TzBfG anzusehen. Er steht der **Fiktion** des § 15 Abs. 5 TzBfG mit dem Erfolg entgegen, dass trotz Weiterarbeit kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht (BAG, 11.07.2007 - 7 AZR 501/06 - zu einem mehrfach befristeten Arbeitsvertrag eines wissenschaftlichen Mitarbeiters der Universität Rostock).

9.7 Fortsetzung - 2

Die **stillschweigende Verlängerung** von Dienstverhältnissen tritt nach § 625 BGB unabhängig vom Willen der Vertragspartner ein. Sie folgt aus der gesetzlichen Regelung. § 625 BGB ist nicht anzuwenden, wenn die Parteien vor oder nach dem Auslaufen des Vertrags eine **Vereinbarung über die Verlängerung** treffen. So können sich Dienstgeber und Dienstnehmer beispielsweise darauf verständigen, dass sie das bisherige Dienstverhältnis nicht nach den ursprünglichen Konditionen fortführen, sondern **nach neuen Vertragsbedingungen**, zu denen auch eine erneute Befristung gehören kann (BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 664/12).

9.8 Kündigungsfrist

"Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen - die für die Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen mit einer **Laufzeit von mehr als sechs Monaten** die Möglichkeit vorsieht, eine feste, von der Betriebszugehörigkeitsdauer des betroffenen Arbeitnehmers unabhängige **zweiwöchige Kündigungsfrist** anzuwenden, während bei unbefristeten Arbeitsverträgen die Dauer der Kündigungsfrist von der Betriebszugehörigkeitsdauer des betroffenen Arbeitnehmers abhängt und zwei Wochen bis zu drei Monate betragen kann - entgegensteht, sofern sich diese beiden Kategorien von Arbeitnehmern in vergleichbaren Situationen befinden" (EuGH, 13.03.2014 - C-38/13 - Leitsatz - Polen).

9.9 Lehrer

Aushilfsangestellte Lehrer können nach Maßgabe der Nr. 1c SR 2 y zum BAT befristet eingestellt werden. Die befristete Einstellung führt nicht dazu, dass das Anstellungsverhältnis nicht mehr gekündigt werden kann. Zeit- und zweckbefristete Lehrerarbeitsverhältnisse können daher auch während des ersten Jahres ihrer Beschäftigung nach Nr. 7 III SR 2 y zum BAT ordentlich gekündigt werden (BAG, 18.09.2003 - 2 AZR 432/02).

9.10 Massenentlassung

" 2. Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 [EG ... zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen] ist dahin auszulegen, dass für die Feststellung des Vorliegens von 'Massenentlassungen' im Sinne dieser Bestimmung **individuelle Beendigungen** von Arbeitsverträgen, die **für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit** geschlossen werden, **nicht zu berücksichtigen** sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen. 3. Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass es für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht erforderlich ist, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt" (EuGH, 13.05.2015 - C-392/13 - Leitsätze 2. und 3. - Spanien).

9.11 Missbrauch im Kulturbetrieb

"Paragraf 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, mit denen durch die **automatische Umwandlung** des befristeten Vertrags in einen unbefristeten der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert, auf den **Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester** nicht anwendbar sind, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme gibt, mit der die in dieser **Branche** festgestellten Missbräuche geahndet werden" (EuGH, 25.10.2018 - C-331/17 - Leitsatz - Italien).

9.12 Nichtverlängerungsanzeige

Teilt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer mit, den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängern zu wollen, ist diese Nichtverlängerungsmittelung **keine Kündigung**. Der Arbeitgeber bringt in der Mitteilung nur seine Auffassung zum Ausdruck, dass er seinen Mitarbeiter nach Ablauf der Befristung nicht weiter beschäftigen werde und das Arbeitsverhältnis **zum vereinbarten Zeitpunkt** ende. Aus seiner Sicht erfolgt das Ende automatisch - er muss nicht kündigen, um dieses Ziel zu erreichen. Das wiederum führt zu der Annahme, dass man ihm bei einer bloßen Nichtverlängerungsmittelung **keinen rechtsgeschäftlichen Kündigungswillen** unterstellen kann - zumindest in Fällen, in den die Wirksamkeit der Befristung zwischen ihm und seinem Mitarbeiter nicht in Streit steht (BAG, 04.11.2015 - 7 AZR 933/13 - mit dem Hinweis, dass eine Nichtverlängerungsanzeige einer Kündigung nicht gleichgestellt werden kann).

9.13 Ratenschutzversicherung

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmerin N hatte 2010 zur **Finanzierung eines Pkw-Kaufs** einen Ratenkreditvertrag mit Ratenschutzversicherung abgeschlossen. In den **Versicherungsbedingungen** hieß es: "Bei Verlust der Vollzeitbeschäftigung muss die Arbeitslosigkeit Folge einer Kündigung des Arbeitgebers oder einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der vergleichsweisen Erledigung eines Kündigungsschutz-Prozesses oder zur Abwendung einer betriebsbedingten Kündigung sein." Zuletzt war N bei ihrem Arbeitgeber befristet eingestellt und ihr Arbeitsverhältnis endete 2013 mit **Ablauf der Befristung**.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der Befristung erfüllt nicht die Bedingungen für den Eintritt der Ratenschutzversicherung. Der vereinbarte **Versicherungsfall** ist nicht eingetreten. N's **Arbeitslosigkeit** ist nicht in Folge der im Vertrag detailliert aufgeführten Ereignisse eingetreten. Eine **"Kündigung"** ist eine auf Vertragsbeendigung gerichtete Willenserklärung , nicht die automatische Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Ob der Arbeitsvertrag früher einmal unbefristet war und vielleicht rechtswidrig gekündigt oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wurde, ist unerheblich. Rechtlich kommt es auf das Arbeitsverhältnis an, das der Arbeitslosigkeit unmittelbar vorausgeht (OLG Düsseldorf, 04.10.2016 - I 4 U 11/16) .

9.14 Schriftform

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag steht das Ende - wenn keine Befristungskontrollklage erhoben wird - aufgrund der vor Vertragsbeginn schriftlich getroffenen Befristungsvereinbarung (s. dazu § 14 Abs. 4 TzBfG und das Stichwort Befristung - Form) fest. Wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das befristete Arbeitsverhältnis **vor Ablauf der Befristung** außerordentlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB oder bei entsprechender Vereinbarung nach § 15 Abs. 3 TzBfG ordentlich kündigen, muss ihre Kündigung das Schriftformerfordernis des § 623 BGB erfüllen. § 623 BGB enthält keine Einschränkung und erfasst **alle Kündigungsformen** (BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 40/14) .

9.15 Schwerbehinderte Arbeitnehmer

"Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung aufgrund des **Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung** erfordert bei einem schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen nach § 92 Satz 1 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung [= § 175 Satz 1 SGB IX n. F.] die vorherige **Zustimmung des Integrationsamts**, wenn bei Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende **Antragstellung** mindestens drei Wochen zurückliegt" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 622/15 - Leitsatz).

9.16 Sperrfrist

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht bei einer Sperrfrist wegen **Arbeitsaufgabe**, § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III (n.F. = § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III a.F.). Diese Sperrfrist kommt beispielsweise in Betracht, wenn ein Arbeitnehmer einen unbefristeten wegen der **Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses** kündigt. Hat der Arbeitnehmer dagegen im Zeitpunkt der Arbeitsaufgabe die konkrete Aussicht, dass sich das neue Beschäftigungsverhältnis in ein unbefristetes umwandelt, hat er einen die **Sperrzeit ausschließenden wichtigen Grund** für die Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses (BSG, 26.10.2004 - B 7 AL 98/03 R).

9.17 Stillschweigende Verlängerung

§ 15 Abs. 5 TzBfG betrifft die **vom Parteiwillen unabhängige** stillschweigende Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen. Hier wird **via gesetzlicher Fiktion** allein durch ein schlüssiges Verhalten die Rechtsfolge "Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses" zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsvertrags ausgelöst. "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" (so: BAG, 07.10.2015 - 7 AZR 40/14 - und BAG, 03.09.2003 - 7 AZR 106/03). Dabei verlangt der Fiktionseintritt jedoch, "dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bewusst und in der Bereitschaft fortsetzt, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter zu erfüllen." Zudem muss er die vertragsgemäße Arbeit nach Ablauf der Befristung tatsächlich leisten (so: BAG, 18.10.2006 - 7 AZR 749/05). Dass ein Arbeitnehmer bloß weiterarbeitet, genügt allerdings nicht. Die Weiterarbeit muss nach § 15 Abs. 5 TzBfG "mit Wissen des Arbeitgebers" erfolgen (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 377/14) .

9.18 Unbestimmte Verlängerung

Das ursprünglich befristete Arbeitsverhältnis gilt nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, **mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt** wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die **stillschweigende Fortsetzung** ist - ähnlich wie bei § 625 BGB im Dienstvertragsrecht - vom Willen der Vertragsparteien unabhängig. § 15 Abs. 5 TzBfG führt zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch **schlüssiges Verhalten** von Arbeitgeber und Arbeitnehmer kraft gesetzlicher Fiktion. Durch dieses Verhalten kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsvertrags zustande. § 15 Abs. 5 TzBfG "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, 07.10.2015 - 7 AZR 40/14 - mit Hinweis auf BAG, 11.07.2007 - 7 AZR 501/06 und BAG, 03.09.2003 - 7 AZR 106/03).

9.19 Widerspruchslose Fortsetzung

Wenn ein Dienstverhältnis **nach Ablauf der Dienstzeit** – z.B. nach einer Kündigung – vom Verpflichteten mit Wissen des Berechtigten fortgesetzt wird, "so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht" (§ 625 BGB ; für befristete Arbeitsverhältnisse gilt § 15 Abs. 5 TzBfG als Spezialnorm). Die **stillschweigende Verlängerung** des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Arbeitsbedingungen tritt unabhängig vom Parteiwillen von Gesetzes wegen ein (s. dazu BAG, 21.11.2013 – 6 AZR 664/12). Die von § 625 BGB fingierte Fortsetzungsbereitschaft des Dienstberechtigten verlangt allerdings, dass ihm bekannt ist, dass der Dienstverpflichtete weiter für ihn Dienste leistet. Dazu muss der Dienstberechtigte entweder selbst oder über seine(n) Vertreter **Kenntnis von der Dienstleistung** haben. "Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kommt zB dann nicht zustande, wenn lediglich Kollegen des Arbeitnehmers über dessen weiteres Verbleiben am Arbeitsplatz unterrichtet sind, die den Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nicht kennen und nicht zur Entscheidung über das weitere Verbleiben des Arbeitnehmers befugt sind" (BAG, 10.09.2020 – 6 AZR 94/19 (A)) .

9.20 Wissenszurechnung

§ 15 Abs. 5 TzBfG knüpft daran, dass das Arbeitsverhältnis "mit Wissen des Arbeitgebers" fortgesetzt wird. "Arbeitgeber" i.S.d. § 15 Abs. 5 TzBfG ist der **Vertragsarbeitgeber** (auch bei Leiharbeitnehmern). Obwohl der Arbeitgeberbegriff auslegungsfähig ist, heißt das nicht, dass gleich jeder **Vorgesetzte** "Arbeitgeber" i.S.d. § 15 Abs. 5 TzBfG ist (s. dazu BAG, 21.02.2001 - 7 AZR 98/00). "Arbeitgeber" ist zunächst der Arbeitgeber selbst - mit der Maßgabe: "Seiner Kenntnis steht die Kenntnis der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten **Vertreter** gleich" (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 377/14 - mit Hinweis auf BAG, 11.07. 2007 - 7 AZR 197/06 ; BAG, 21.02.2001 - 7 AZR 98/00 und BAG, 25.10.2000 - 7 AZR 537/99).