

Die befristete Beschäftigung von Rentnern

Rechtsanwalt Dr. Christian Arnold, LL. M. (Yale) und Rechtsanwältin Dr. Ricarda Zeh, LL. M. (Columbia)*

Das BAG hat am 19.12.2018 entschieden, dass § 41 S. 3 SGB VI, der ein Hinausschieben des auf das Erreichen der Regelaltersgrenze bezogenen Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses erlaubt, unionsrechts- und verfassungskonform ist. Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bedarf auch keines Sachgrundes im Sinne des § 14 I TzBfG (BAG, NZA 2019, 523; dazu Bauer, ArbRAktuell 2019, 11). Mit dieser Entscheidung widmet sich das BAG einem in der Praxis immer präsenteren Thema: der befristeten Beschäftigung von Rentnern.

I. Einleitung

Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter und erfreut sich immer besserer Gesundheit. Das führt insbesondere bei hochqualifizierten Arbeitnehmern dazu, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auch nach Erreichen der Altersgrenze weiter einbringen wollen. Daneben spielen insbesondere bei niedrig qualifizierten Arbeitnehmern finanzielle Bedürfnisse eine wesentliche Rolle. Auf Seiten der Arbeitgeber besteht ein Interesse daran, gut ausgebildete Fachkräfte auch nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen, etwa weil in bestimmten Bereichen entsprechend ausgebildeter Nachwuchs fehlt oder der Arbeitgeber nur noch vorübergehend Bedarf an der Arbeitskraft hat. Häufig soll ein Mitarbeiter auch nur für eine geringe Stundenanzahl im Monat zum Einsatz kommen – ein Angebot, das für viele junge Arbeitnehmer finanziell nicht attraktiv ist. Für einen Rentner, der lediglich einen Hinzuverdienst zur Rente sucht, kann ein solches Modell dagegen gerade interessant sein.¹

Der Arbeitgeber hat in diesen Konstellationen in der Regel ein Interesse, den Arbeitnehmer nur befristet zu beschäftigen.² Da der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze bereits überschritten hat, findet ein solcher Arbeitsvertrag nicht – wie die meisten Arbeitsverträge – jedenfalls mit Erreichen der Altersgrenze sein automatisches Ende. Vielmehr würde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne wirksame Kündigung einer Arbeitsvertragspartei oder den Abschluss eines Aufhebungsvertrags bis zum Tod des Arbeitnehmers bestehen (§ 613 BGB). Die arbeitgeberseitige Kündigung eines älteren Arbeitnehmers – etwa wegen eines zunehmend schlechteren Gesundheitszustands – wird nur selten durchsetzbar sein. Der Beitrag befasst sich daher mit der Frage, welche Möglichkeiten das Arbeitsrecht zur befristeten Beschäftigung von Rentnern eröffnet. Dabei wird differenziert zwischen der befristeten Beschäftigung des Rentners beim bisherigen Arbeitgeber und der befristeten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber.

II. Befristete Beschäftigung von Rentnern beim bisherigen Arbeitgeber

In der ersten Konstellation soll das bisherige Arbeitsverhältnis des Rentners bei seinem Arbeitgeber auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze für einen befristeten Zeitraum fortgeführt werden (Konstellation 1 „Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber“).

1. Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 S. 3 SGB VI

Nach § 41 S. 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses – gegebenenfalls auch

mehrfach – hinausschieben, wenn eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht. Die Vorschrift ist mit Wirkung zum 1.7.2014 in Kraft getreten, um Arbeitgebern zu ermöglichen, Übergangsregelungen zur Nachbesetzung von Stellen zu vereinbaren oder den Abschluss laufender Projekte zu ermöglichen.³ Die Stellung dieser Befristungsregelung im SGB VI überrascht zunächst und hat Diskussionen darüber ausgelöst, ob zusätzlich ein Befristungsgrund nach dem TzBfG vorliegen muss.⁴ Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 19.12.2018 klargestellt, dass für das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 S. 3 SGB VI kein Sachgrund gem. § 14 I TzBfG vorliegen muss.⁵ Ein solches Erfordernis finde im Gesetzeswortlaut keinen Anhaltspunkt und würde die Regelung überflüssig machen. Der Gesetzgeber habe einen „einfach zu handhabenden Ausnahmetatbestand geschaffen“, der den Arbeitsvertragsparteien das Hinausschieben eines wirksam vereinbarten Beendigungszeitpunkts erlauben soll. Die Norm ist nach Auffassung des BAG auch mit höherrangigem Recht vereinbar.⁶ Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze zeitnah aus dem Unternehmen ausscheiden würden, können das Arbeitsverhältnis also durch Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes verlängern. Eine solche Verlängerung kann – wie der Wortlaut der Norm eindeutig formuliert – auch mehrfach vorgenommen werden.

Offengelassen hat das BAG, ob an ein „Hinausschieben“ im Sinne des § 41 S. 3 SGB VI die gleichen Anforderungen zu stellen sind, wie an eine „Verlängerung“ im Sinne des § 14 II TzBfG.⁷ Im Streitgegenständlichen Fall hatten die Arbeitsvertragsparteien zwar den Umfang der Arbeitszeit erhöht, dies geschah allerdings nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungstermins, sondern sechs Wochen danach.⁸ Bis zu einer höchstrichterlichen Klärung ist Arbeitgebern bei einem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts zu raten, die gleichen Maßstäbe anzulegen, wie bei einer Verlängerung der Befristung nach § 14 II TzBfG. Die Vereinbarung sollte also lediglich den späteren Beendigungszeitpunkt enthalten. Sonstige Änderungen der arbeitsvertraglichen Regelungen, wie eine Herabsetzung oder Erhöhung der Arbeitszeit oder der Vergütung, sollten stets separat und während der Laufzeit des Arbeitsvertrags vorgenommen werden.⁹ Ungeachtet der – berechtigten – Kritik an der Rechtsprechung des 7. Senats zu den formellen Anforderungen an eine „Verlängerung“ eines befristeten Arbeitsvertrags spricht viel dafür, dass diese Rechtsprechungsgrundsätze jedenfalls bei § 41 S. 3 SGB VI keine Anwendung finden.¹⁰ Anders als § 14 II TzBfG spricht § 41 S. 3 SGB VI nicht von der Verlängerung des „Arbeitsvertrags“, sondern vom „Arbeitsverhältnis“. Der formale Anknüpfungspunkt im Wortlaut des Gesetzes fehlt damit bei § 41 S. 3 SGB VI. Zudem sprechen Sinn und Zweck des § 41 S. 3 SGB VI gegen den Ausschluss inhaltlicher Änderungen bei Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts. Denn gerade bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Übergang zum Rentenalter haben in der Regel beide Arbeitsvertragsparteien das Interesse, den Vertragsinhalt an die neue Situation anzupassen, zB Arbeitszeitvolumen, Arbeitsinhalt und Arbeitszeitverteilung zu ändern.

Ob es eine Höchstgrenze der Verlängerungen gibt oder ob von § 41 S. 3 SGB VI nur für eine bestimmte Dauer Gebrauch gemacht werden kann, hat das BAG nicht entschieden. Unseres Erachtens spricht viel dafür, hier parallel zu § 14 I TzBfG nur die Missbrauchsgrenze zu ziehen.¹¹

2. Befristete Beschäftigung nach § 14 TzBfG

Beim gleichen Arbeitgeber kann ein Rentner außerhalb des Anwendungsbereichs des § 41 S. 3 SGB VI wegen § 14 II 2 TzBfG (sog. „Verbot der Zuvorbeschäftigung“) nur mit Sachgrund beschäftigt werden (dazu ausf. unter III 2).

3. Zwischenergebnis

In Konstellation 1 „Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber“ bietet § 41 S. 3 SGB VI den passenden Befristungsgrund. Arbeitgeber und Rentner müssen lediglich vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt enden soll. Der Arbeitgeber muss im Streitfall keinen weiteren Grund für die Befristung darlegen und beweisen. Bis zu einer höchstrichterlichen Klärung ist Arbeitgebern zu raten, inhaltliche Änderungen des Arbeitsvertrags – etwa eine Reduzierung der Arbeitszeit – nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts, sondern zeitlich davor oder danach zu vereinbaren. Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts können die Arbeitsvertragsparteien unseres Erachtens bis zur Missbrauchsgrenze beliebig oft und bis zu einer beliebigen Höchstdauer vereinbaren.

III. Befristete Beschäftigung von Rentnern bei einem anderen Arbeitgeber

Neben der Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ist denkbar, dass der Rentner seine Kenntnisse bei einem anderen Arbeitgeber einbringen möchte. Dabei kann der Rentner zum einen ganz klassisch bei einem anderen Arbeitgeber angestellt werden (Konstellation 2 „Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber“). Zum anderen haben sich in der Praxis Unternehmen etabliert, deren Geschäftskonzept darin besteht, Rentner zu beschäftigen und diese dann – je nach Bedarf – für einen vorübergehenden Zeitraum in andere Unternehmen, in der Regel desselben Konzerns, zu verleihen. So kann zB ein Rentner, der bislang in der IT eines großen Unternehmens tätig war, bei einem Verleihunternehmen desselben Konzerns angestellt werden. Dieses Verleihunternehmen setzt den Rentner – je nach Bedarf – in verschiedenen Konzerngesellschaften in der IT ein, zB im Wege der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eigener Projekte für Konzerngesellschaften. Mit seinen speziell auf diesen Konzern bezogenen IT-Kenntnissen eignet sich der Rentner besonders, um bei speziellen IT-Projekten zu unterstützen (Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“). In beiden Konstellationen stellt sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag nach § 14 TzBfG befristet geschlossen werden kann.

1. Befristung ohne Sachgrund

a) § 14 II TzBfG

Nach der aktuellen Fassung des TzBfG¹² kann ein Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren befristet beschäftigt werden. Neben dieser Höchstdauer müssen zwei weitere Einschränkungen beachtet werden: Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der zwei Jahre maximal dreimal verlängert werden (§ 14 II 1 Hs. 2 TzBfG) und es darf mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden haben (§ 14 II 2 TzBfG; so genanntes „Verbot der Zuvorbeschäftigung“). Das Verbot der Zuvorbeschäftigung spielt bei erstmaliger Einstellung eines Rentners keine Rolle, da der Rentner zuvor bei einem anderen

Arbeitgeber beschäftigt war. § 14 II TzBfG erlaubt also zB zunächst eine Ausgangsbefristung von sechs Monaten, die dreimal um jeweils sechs Monate verlängert wird.¹³

aa) Verlängerung iSd § 14 II 1 Hs. 2 TzBfG

Neben der Höchstgrenze von zwei Jahren dürfen Arbeitgeber die maximale Anzahl von drei Verlängerungen nicht überschreiten. Unter einer Verlängerung ist das einvernehmliche Hinausschieben des Endtermins zu verstehen. Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wird also über den zunächst vereinbarten Endtermin hinaus bis zu dem neu vereinbarten Termin fortgesetzt. Die Rechtsprechung stellt strenge Anforderungen an eine Verlängerung im Sinne des § 14 II 1 Hs. 2 TzBfG. Eine Verlängerung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer und nicht die übrigen Arbeitsbedingungen geändert werden.¹⁴ Zum einen darf also die Verlängerung nicht nach Ablauf des ersten Vertrags vereinbart werden. Zum anderen darf bei einer Verlängerung nur die Befristungsabrede geändert werden. Der sonstige Vertragsinhalt muss grundsätzlich unverändert bleiben. In beiden Fällen handelt es sich sonst um einen neuen Arbeitsvertrag mit Erstbefristung, die wegen des Verbots der Zuvorbeschäftigung unwirksam ist.¹⁵ Ausnahmen sind nur sehr begrenzt zulässig, etwa bei Änderungen, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch hat.¹⁶ Sind Änderungen der Arbeitsbedingungen, wie zB der Vergütung, notwendig, sollten die Vertragsparteien solche Vertragsänderungen jeweils zeitlich vor oder nach der Verlängerung vereinbaren. Nach Auffassung des BAG unterliegen Änderungen von Arbeitsbedingungen in einem laufenden befristeten Arbeitsverhältnis ohne Veränderung der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags nicht der Befristungskontrolle.¹⁷ Weiterhin sollte das Arbeitsverhältnis während der zwei Jahre nicht unterbrochen werden, da höchst fraglich ist, ob die Wiederaufnahme eines unterbrochenen Arbeitsverhältnisses eine Verlängerung sein kann.¹⁸

bb) Längere sachgrundlose Befristung bei tarifvertraglicher Regelung

Eine längere sachgrundlose Befristung ist gem. § 14 II 3 TzBfG möglich, wenn die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 II 1 TzBfG durch Tarifvertrag festgelegt wurde. Nach § 14 II 4 TzBfG können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbaren, wenn sie in den Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags fallen.

b) § 14 III TzBfG

§ 14 III TzBfG erlaubt eine sachgrundlose Befristung bis zu einer Dauer von fünf Jahren, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 I Nr. 1 SGB III gewesen ist. Beschäftigungslosigkeit nach § 138 I Nr. 1 SGB III liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Die zeitliche Voraussetzung können Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass Rentner immer erst dann eingestellt werden, wenn zwischen dem Ende ihrer Beschäftigung und dem Eintritt beim neuen Arbeitgeber mindestens vier Monate liegen.

Problematisch ist die Befristung nach § 14 III TzBfG in der hier geschilderten Konstellation allerdings, weil unklar ist, ob § 14 III TzBfG auch dann greift, wenn der Arbeitnehmer bereits das Renteneintrittsalter erreicht hat und Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Gerichtliche Entscheidungen liegen hierzu – soweit ersichtlich – bisher nicht vor. Der Wortlaut von § 14 III TzBfG ist offen. Er lässt grundsätzlich auch die Befristung der Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern zu, die das 65. Lebensjahr bereits vollendet haben.¹⁹ Allerdings ruht bei Arbeitnehmern, die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III (§ 156 I Nr. 4 SGB III). Daher wird vertreten, dass Rentner grundsätzlich nicht beschäftigungslos im Sinne des § 138 I Nr. 1 SGB III sein können, weil sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.²⁰ § 14 III TzBfG verweist allerdings lediglich auf die Vorschrift des § 138 I Nr. 1 SGB III und nicht auf die Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug von Arbeitslosengeld I: Es werden vier Monate Beschäftigungslosigkeit, nicht Arbeitslosigkeit verlangt. Daher wird auch vertreten, dass Rentner durchaus beschäftigungslos im Sinne dieser Vorschrift sein können.²¹ Anlass für die Schaffung von § 14 III TzBfG war freilich nicht, eine erleichterte Befristungsmöglichkeit für Arbeitsverhältnisse mit Rentnern zu schaffen, die bereits Rente aus der Rentenversicherung beziehen. So verweist die Gesetzesbegründung explizit auf „Menschen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren [...], die von Arbeitslosigkeit wesentlich stärker betroffen [sind].“²² Auch das BAG verweist in einer Entscheidung zu § 14 III TzBfG auf den Sinn und Zweck dieser Vorschrift und führt aus: „Nach der Neuregelung reicht das Überschreiten eines bestimmten Lebensalters zur Rechtfertigung einer sachgrundlosen Befristung allein gerade nicht mehr aus. Hinzukommen muss vielmehr ein Sachverhalt, der typischerweise die prekäre Situation des Arbeitssuchenden belegt. Das ist erforderlichenfalls auch bei der Auslegung des Begriffs der Beschäftigungslosigkeit zu berücksichtigen.“²³ Ob die Hinweise in der Gesetzesbegründung und die Einordnung des § 14 III TzBfG durch das BAG einer Erstreckung der Vorschrift auf Rentner entgegenstehen, ist allerdings zweifelhaft. Jedenfalls nach ihrem Wortlaut steht die Vorschrift für eine Anwendung auf Rentner offen.

c) Zwischenergebnis

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 II TzBfG ist – bei Einhaltung der formalen Voraussetzungen – sowohl in Konstellation 2 „Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber“ als auch in Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“ möglich. Ob § 14 III TzBfG in diesen Konstellationen herangezogen werden kann, ist umstritten und bislang nicht höchstrichterlich geklärt.

2. Befristung mit Sachgrund

a) Befristung aufgrund vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gem. § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG

aa) Allgemeine Anforderungen

§ 14 I 2 Nr. 1 TzBfG erlaubt eine Befristung, wenn ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Klassische Fälle sind Saisonarbeit, Schlussverkäufe des Einzelhandels oder Abwicklungsarbeiten vor Betriebsschließungen. Ob ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf besteht, wird anhand einer Prognose festgestellt: Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss mit

hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht. Die Prognose muss auf objektiven Tatsachen beruhen, die der Arbeitgeber darlegen und beweisen muss.²⁴ Ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung kann sich ergeben, wenn der Bedarf kurzfristig erhöht ist oder anzunehmen ist, dass er sich zeitnah verringert. Das kann zB bei zeitweise übernommenen Zusatzaufgaben, einem vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens oder beim Wegfall von Arbeitsplätzen der Fall sein.²⁵ Nach Auffassung der Rechtsprechung ist nicht erforderlich, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer in dem Bereich eingesetzt wird, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Es genüge vielmehr, wenn zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein vom Arbeitgeber darzulegender ursächlicher Zusammenhang bestehe. Der Arbeitgeber sei nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzlichen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen.²⁶

bb) Der Sonderfall der Projektbefristung

Ein besonderer Fall des § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG ist die so genannte Projektbefristung. Als Beispiele werden hier zB die Entwicklungshilfe und der Wissenschaftsbetrieb genannt.²⁷ Bei der Projektbefristung modifiziert das BAG die soeben geschilderte Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs: Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen.²⁸ Die Prognose muss sich also auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs beziehen. Unerheblich ist, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte. Insoweit unterscheiden sich die Prognoseanforderungen von der soeben geschilderten Fallgruppe. Das BAG verlangt für eine wirksame Projektbefristung allerdings, dass sich der wegfallende Beschäftigungsbedarf auf Zusatzaufgaben bezieht, die von den betrieblichen Daueraufgaben abgrenzbar sind. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder zu deren Durchführung er verpflichtet ist.²⁹ Die Verpflichtung zur Durchführung hat, soweit ersichtlich, bisher nur bei Behörden und der hoheitlichen Zuweisung einer Aufgabe eine Rolle gespielt.³⁰ Nicht erforderlich für die Projektbefristung ist, dass der Arbeitnehmer ausschließlich mit Projektaufgaben befasst ist. Es genügt, wenn die Projektaufgaben ihn überwiegend beanspruchen.³¹ Auch müssen Befristung und Laufzeit des Projekts nicht übereinstimmen. Die Grenzen werden jedoch dann erreicht, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrunds zurückbleibt, dass eine sinnvolle Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.³² Andererseits ist unschädlich, wenn der prognostizierte vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung über das Vertragsende des befristet beschäftigten Arbeitnehmers hinaus andauert.³³ Der Arbeitgeber darf aber nicht dadurch einen Sachgrund für die Befristung herbeiführen, dass er Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige Projekte aufteilt.³⁴

cc) Die Befristung von Rentnern gem. § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG

(1) Konstellation 2 „Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber“

(a) Sachgrund der Projektbefristung

Naheliegender Sachgrund für die Befristung von Rentnern in Konstellation 2 „Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber“ dürfte zunächst die Projektbefristung sein. Verlangt wird hierfür nur eine Prognose bei Vertragsschluss dahingehend, dass die Aufgaben in dem Projekt nicht dauerhaft anfallen. Es wird nicht verlangt, dass der Rentner nicht anderweitig einsetzbar wäre. Solange das BAG an dieser Privilegierung der Projektbefristung festhält, erscheint dieser Sachgrund am ehesten begründbar.³⁵ Der Arbeitgeber müsste also im Arbeitsvertrag ein konkretes Projekt benennen, das keine Daueraufgabe ist.

(b) Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung

Der allgemeine Befristungsgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung setzt voraus, dass eine auf objektiven Grundlagen basierende Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ergibt, dass über das Vertragsende hinaus für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers kein Bedarf – auch nicht in anderen Positionen – mehr besteht. Das dürfte bei den Rentnern in Konstellation 2 „Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber“ häufig nicht der Fall sein, weil davon auszugehen ist, dass stets irgendwo in einer Gesellschaft eine Einsatzmöglichkeit für den Rentner besteht.

(2) Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“

In Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“ bestehen stets zusätzliche Hürden: Eine Sachgrundbefristung bei Arbeitnehmerüberlassung ist grundsätzlich schwer zu begründen, da die Sachgründe des § 14 I TzBfG überwiegend an die Verhältnisse im Betrieb des Verleihers anknüpfen, wo der Leiharbeiter gerade nicht tätig ist.³⁶

Den von der Rechtsprechung zur Projektbefristung entschiedenen Fällen liegen immer Konstellationen zugrunde, bei denen der Arbeitnehmer direkt in dem Unternehmen des Projekts beschäftigt wird. Ob ein Verleihunternehmen sich auf diesen Sachgrund berufen kann, ist – soweit ersichtlich – nicht geklärt. Problematisch ist bei diesem Geschäftsmodell, dass der Einsatz in Projekten gerade die Daueraufgabe des Arbeitgebers ist. Mit der Frage, wie Arbeitgeber zu behandeln sind, die dauerhaft Projekte durchführen, hat sich die Rechtsprechung im Bereich der Entwicklungshilfe befasst. In diesen Konstellationen vergibt der Staat Aufträge an Gesellschaften, die fortwährend Entwicklungshilfeprojekte durchführen. Die wohl überwiegende Meinung sieht allein in dem Umstand, dass ein Arbeitgeber dauerhaft Projekte durchführt, keinen Grund, ihm die Möglichkeit zur Projektbefristung grundsätzlich abzuspochen. Diese Auffassung bestätigt auch das BAG in seiner Entscheidung vom 23.1.2019.³⁷ Die einzelnen Projekte werden nicht dadurch zur Daueraufgabe, dass der Arbeitgeber nur Projekte durchführt.³⁸

Überwiegend werden die Befristungsgründe des § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG allgemein unter Verweis auf das unternehmerische Risiko des Verleihers abgelehnt. Allein die Prognose des Verleihers, den Leiharbeiter nur für eine bestimmte Zeit zur Überlassung an einen Entleiher zu benötigen, rechtfertigt grundsätzlich keine Befristung, da es sich hierbei um das typische unternehmerische

Risiko des Verleihers handele.³⁹ Es finden sich allerdings auch einige Stimmen, die eine Befristung beim Verleiher jedenfalls nicht per se ausschließen wollen: Ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitskraft liege bei Leiharbeitnehmern ganz ausnahmsweise vor, wenn der Verleiher bei Abschluss des Vertrags die Prognose stellt, nach Ablauf der Befristung komme eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht. Das sei allerdings regelmäßig nicht der Fall, weil es gerade typisch für den Verleiher sei, ständig Arbeitnehmer zu vermitteln.⁴⁰ Soweit die Befristung nicht nur auf eine allgemeine Unsicherheit bei der Beurteilung künftiger Entwicklungen gestützt werde, sondern gezielt, vorhersehbar und zeitlich begrenzt der Personalbestand erhöht werden müsse, um Kundenwünschen gerecht zu werden, liege ein vorübergehender Mehrbedarf beim Verleiher vor.⁴¹ Teilweise wird auch danach unterschieden, ob der Verleiher ein „gut gehendes Zeitarbeitsunternehmen“ hat, das ständig Arbeitnehmer verleiht, und bei dem der Beschäftigungsbedarf daher regelmäßig neu entstehen wird, oder ob es sich um ein Unternehmen handelt, das nur von Zeit zu Zeit eine Verleihung vereinbart (zB Unternehmen im Aufbaustadium oder in der Krise) und bei dem der Beschäftigungsbedarf nach Ablauf der Befristung wegfällt.⁴² Mehrere Stimmen sprechen sich auch dafür aus, dass ein vorübergehender Bedarf des Verleihers auch dadurch begründet werden könne, dass nur eine zeitlich befristete Einsatzmöglichkeit bei einem Entleiher bestehe.⁴³ Das *LAG Sachsen* hat zu den Voraussetzungen des § 14 I 2 Nr. 2 TzBfG in Leiharbeitnehmerkonstellationen formuliert: „[...] der Verleiher ist Arbeitgeber und nicht Vermittler einer befristeten Beschäftigung; er ist deshalb Arbeitgeber, weil er das Risiko der Zwischenzeiten zwischen Fremdfirmeneinsätzen trägt [...]. Mit anderen Worten: Es kommt auf den Mehrarbeits- bzw. Vertretungsbedarf allein beim Verleiher an.“⁴⁴

dd) Zwischenergebnis

Im Ergebnis ist die Projektbefristung bzw. ein vorübergehend erhöhter Bedarf an Arbeitsleistung der in beiden Konstellationen am ehesten zu begründende Befristungsgrund. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Gericht in Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“ jedoch auf das Unternehmerrisiko als Verleiher verweist und die Befristung für unwirksam erachtet, muss jedoch als hoch eingestuft werden.

b) Befristung wegen in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe (§ 14 I 2 Nr. 6 TzBfG)

aa) Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers

In der Praxis wird gerne mit dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Befristung argumentiert. Das *BAG* erkennt die Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers allerdings nur in sehr engen Grenzen an, nämlich, wenn sich der Wunsch des Arbeitnehmers gerade auf die Befristung als solche bezieht. Das bloße Einverständnis mit der Befristung reicht nach Auffassung des *BAG* nicht aus, da dies auf eine Umgehung der Grundsätze der Befristungskontrollklage hinauslaufen würde.⁴⁵ Nach Auffassung der Rechtsprechung müssen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitnehmer gerade ein Interesse an einer befristeten Beschäftigung hat.⁴⁶ Es komme entscheidend darauf an, dass der Arbeitnehmer auch dann den befristeten Vertrag gewählt hätte, wenn man ihm einen unbefristeten angeboten hätte.⁴⁷ Der Wunsch nach einer Befristung kann beispielsweise vorliegen, wenn sich der

Arbeitnehmer aufgrund eines anstehenden Auslandsaufenthalts nicht länger binden möchte oder er beabsichtigt, zeitnah eine Ausbildung aufzunehmen oder sich familiären Verpflichtungen zu widmen.⁴⁸ Bei Rentnern könnte ein Wunsch nach einer Befristung bestehen, da diese sich aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und ihres Renteneintritts nicht mehr unbefristet binden wollen.

Dieser Argumentation kann allerdings entgegengehalten werden, dass sich Arbeitnehmer durch ordentliche Kündigung relativ kurzfristig von einem Arbeitsverhältnis lösen können. Unseres Erachtens bietet die Wunschbefristung daher in beiden Konstellationen nur im Einzelfall, aber nicht generell eine rechtssichere Grundlage für einen befristeten Arbeitsvertrag mit einem Rentner.

bb) Die gesetzliche Regelaltersgrenze als in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund

Nach ständiger Rechtsprechung des *BAG* kann das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze Sachgrund für eine Befristung sein. Sobald ein Arbeitnehmer Anspruch auf Regelaltersrente hat, gewährt das *BAG* den Interessen des Arbeitgebers Vorrang vor denen des Arbeitnehmers. Namentlich spielt das Interesse des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung eine wichtige Rolle, wohingegen das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses in den Hintergrund gerät, wenn dieser bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat und Rente beziehen kann.⁴⁹

Hieraus könnte man schließen, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer, der das Renteneintrittsalter bereits überschritten hat, erst recht zulässig sein müsste. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer bereits Rente bezieht, stellt allerdings allein keinen hinreichenden Befristungsgrund dar. Vielmehr verlangt das *BAG* für die befristete Fortsetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nach Überschreiten des Renteneintrittsalters, dass die Befristung einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Beispiele sind die Einarbeitung einer Ersatzkraft oder die Überbrückung bis zur Neubesetzung einer Stelle.⁵⁰

Das *BAG* begründet seine Interessenabwägung wie folgt: Sowohl bei der Befristung auf das Renteneintrittsalter als auch bei der Befristung nach Überschreiten des Renteneintrittsalters handele es sich um das Fortsetzungsverlangen eines Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat und dessen Interesse an der Fortführung seiner beruflichen Tätigkeit nur noch für eine begrenzte Zeit besteht. In beiden Fällen ist nach der Rechtsprechung des *BAG* zwingende Voraussetzung für eine Befristung, dass der Arbeitnehmer nicht nur das maßgebliche Renteneintrittsalter überschritten hat, sondern auch eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann. Auf die konkrete wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers kommt es dagegen nach Auffassung des *BAG* nicht an. Denn der Gesetzgeber habe mit der gesetzlichen Rentenversicherung ein geeignetes Altersversorgungssystem für Arbeitnehmer geschaffen, das nach deren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ihren Lebensunterhalt sicherstellen soll. Hierzu haben beide Arbeitsvertragsparteien durch Zahlung von Beiträgen während des Erwerbslebens beigetragen. Die konkrete Höhe der Rente spielt für die Befristung keine Rolle.⁵¹

Habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Altersrente und vereinbare er mit seinem Arbeitgeber die befristete Fortsetzung des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses, könne die Befristung im Regelfall nur dann nach § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG wegen überwiegender Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, wenn die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, zu diesem Zeitpunkt bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers diene. Diese zusätzliche Anforderung ergebe sich daraus, dass eine auf die Regelaltersgrenze bezogene Befristung typischerweise zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und damit zu einem Zeitpunkt vereinbart wird, in dem eine konkrete Personalplanung für die Zeit nach Erreichen des Renteneintrittsalters noch nicht möglich ist und davon auszugehen sei, dass die Altersgrenzenregelung es dem Arbeitgeber grundsätzlich ermögliche, bezeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen. Für eine solche generalisierende Betrachtung sei aber im Fall der befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kein Raum. Vielmehr sei in dieser Situation eine konkrete Personalplanung möglich.⁵²

cc) Zwischenergebnis

Die Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers bietet in beiden Konstellationen nur in Ausnahmefällen einen rechtssicheren Befristungsgrund. Den Anforderungen an eine konkrete Personalplanung des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung kann im Einzelfall in Konstellation 2 „Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber“ Rechnung getragen werden. Für Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“ dürfte auch dieser Befristungsgrund in der Regel nicht tragfähig sein, da die vom BAG geschilderte konkrete Personalplanung auf den Betrieb des Entleihers und nicht ein Verleihunternehmen zugeschnitten ist.

c) Unbenannter Sachgrund des Bezugs von Altersrente

Die Probleme bei der Befristung von Arbeitnehmern, die das Rentenalter bereits erreicht haben und Altersrente beziehen, haben dazu geführt, dass in der Literatur der Ruf nach einem „unbenannten Sachgrund des Bezugs von Altersrente“ laut geworden ist.⁵³ Auch das *LAG Berlin-Brandenburg* hat sich bereits kritisch zu den unter III 2 b bb geschilderten höheren Anforderungen des BAG an eine Befristung nach Erreichen des Rentenalters geäußert.⁵⁴ Das Urteil wurde jedoch vom BAG aufgehoben.⁵⁵ Die Nutzung eines unbenannten Sachgrunds kann daher aktuell nicht empfohlen werden.

d) Formelle Anforderungen bei Sachgrundbefristungen

Bei allen Fällen der hier aufgeführten Sachgrundbefristung müssen die Umstände, die der jeweiligen, den Sachgrund stützenden Prognose zugrunde liegen, genau dokumentiert werden, da in einem etwaigen Prozess der Arbeitgeber den Sachgrund beweisen muss. Der Sachgrund muss allerdings nicht zwingend im Arbeitsvertrag aufgeführt werden, sofern kein einschlägiger Tarifvertrag besteht, der ein Zitiergebot vorsieht.⁵⁶ Ob das Nennen des Sachgrundes sinnvoll ist, kann nicht pauschal beantwortet werden. Einerseits kann es sinnvoll sein, den Sachgrund im Arbeitsvertrag zu dokumentieren, um diesen später besser nachweisen zu können. Andererseits kann ein Gericht das Nennen eines Sachgrundes auch als eine Einschränkung bewerten, die es dem Arbeitgeber erschwert, sich auf einen anderen Befristungsgrund zu berufen.

e) Kein institutioneller Rechtsmissbrauch durch Kettenbefristungen

In allen Fällen muss bei Kettenbefristungen nach der Rechtsprechung des *BAG* im Anschluss an die Entscheidung des *EuGH* in der Rechtssache *Kücük* noch geprüft werden, ob ein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt. Hierzu müssen die Umstände des Einzelfalls noch einmal einer Gesamtabwägung unterzogen werden.⁵⁷

3. Rechtsfolge einer unwirksamen Befristung

Wird das Arbeitsverhältnis nicht wirksam befristet, kommt gem. § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande. Das Arbeitsverhältnis kann dann nur noch einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag, durch Kündigung oder durch den Tod des Arbeitnehmers (§ 613 BGB) beendet werden.

IV. Ergebnis und Ausblick

1. Die gegenwärtige Rechtslage erlaubt die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern, die bereits das Rentenalter überschritten haben, nur sehr begrenzt. Arbeitgeber, die ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis über das Rentenalter hinaus verlängern möchten (Konstellation 1 „Befristung beim bisherigen Arbeitgeber“), haben mit § 41 S. 3 SGB VI eine rechtssichere Möglichkeit zur Befristung. Will ein anderer Arbeitgeber vorübergehend einen Rentner beschäftigen (Konstellation 2 „Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber“), bietet sich zunächst die sachgrundlose Befristung an, sofern der Rentner zuvor nicht bereits in dem Zielunternehmen beschäftigt war. Nach zwei Jahren oder bei einschlägiger Vorbeschäftigung kann auf die Projektbefristung zurückgegriffen werden, wenn lediglich vorübergehender Bedarf für eine bestimmte Tätigkeit besteht. Die in der Praxis häufiger anzutreffende Konstellation 3 „Beschäftigung bei einem Verleihunternehmen“ sieht sich dagegen in der gegenwärtigen Lage Schwierigkeiten ausgesetzt, wenn Rentner nach Ablauf von zwei Jahren in weiteren Projekten eingesetzt werden sollen. Hier muss sehr genau auf eine sorgfältige Dokumentation der Einsatzprojekte geachtet werden, um in einem etwaigen Rechtsstreit den Sachgrund der Projektbefristung darlegen und beweisen zu können.

2. Aufgrund des offenkundigen Bedarfs an qualifizierten und erfahrenen Fachkräften in der Praxis und des für beide Seiten interessanten Geschäftsmodells solcher Verleihunternehmen wäre es wünschenswert, die Befristung von Rentnern zu erleichtern. Unseres Erachtens müsste eine solche erleichterte Befristungsmöglichkeit nicht zwingend vom Gesetzgeber geschaffen werden. Vielmehr könnte die Rechtsprechung die vorhandenen Befristungsgründe – etwa die in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe im Sinne des § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG – großzügiger auslegen oder einen unbenannten Sachgrund entwickeln. Denkbar wäre etwa, an die Argumentation des *BAG* zur Schaffung der Dreijahresgrenze beim Vorbeschäftigungsverbot in § 14 II TzBfG anzuknüpfen, da die sehr eingeschränkte Möglichkeit, Arbeitnehmer jenseits der Regelaltersgrenze befristet zu beschäftigen, ein mit Art. 12 I GG nicht zu vereinbarendes Einstellungshindernis darstellen könnte.⁵⁸ Dieser Sichtweise hat auch das *BVerfG* in seiner Entscheidung vom 6.6.2018 keine Absage erteilt.⁵⁹ Vielmehr erwies sich die Beschränkung der Berufsfreiheit durch das Vorbeschäftigungsverbot bei § 14 II TzBfG nach Auffassung des *BVerfG* in Abwägung mit dem

Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis (Art. 12 I GG) und dem Sozialstaatsprinzip (Art. 20 I GG) als zumutbar.⁶⁰ Der bei § 14 II TzBfG im Vordergrund stehende Schutz vor Kettenbefristungen spielt bei den hier diskutierten Konstellationen einer Sachgrundbefristung eine untergeordnete Rolle. In den hier geschilderten Konstellationen dürfte die Schutzbedürftigkeit der Rentner eher gering sein: Sie beziehen typischerweise bereits Rente aus der Rentenversicherung und gegebenenfalls eine Betriebsrente und suchen in der Regel lediglich nach einer im zeitlichen Umfang eher geringen Nebentätigkeit. Unseres Erachtens spricht viel dafür, auch bei einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber eine ähnlich unkomplizierte Befristungsmöglichkeit zu schaffen wie beim gleichen Arbeitgeber durch § 41 S. 3 SGB VI.

* Der Autor *Arnold* ist Rechtsanwalt und Partner, die Autorin *Zeh* Rechtsanwältin bei *Gleiss Lutz*, Stuttgart.

¹ *Bauer*, NZA 2014, 889 (890).

² Vgl. dazu auch *Heinz*, BB 2016, 2037; *Bauer*, NZA 2014, 889 (890).

³ BT-Drs. 18/1489, 25.

⁴ Statt aller *Heinz*, BB 2016, 2037 (2041).

⁵ *BAG*, NZA 2019, 523 Rn. 32.

⁶ *BAG*, NZA 2019, 523 Rn. 33 ff.; die Befristungsregel für unionsrechtlich krit. halten zB *Kramer*, ArbRAktuell 2015, 144 (145); *Bader*, NZA 2014, 749 (752).

⁷ *BAG*, NZA 2019, 523 Rn. 20; für eine Geltung der Rechtsprechungsgrundsätze auch bei § 41 S. 3 SGB VI zB *Bader*, NZA 2014, 749 (751).

⁸ *BAG*, NZA 2019, 523 Rn. 30.

⁹ So auch *Kramer*, ArbRAktuell 2015, 144 (146); *Bauer*, NZA 2014, 889 (890); Bedenken im Hinblick auf möglichen Rechtsmissbrauch hat *Gräfl* in FS *Bauer*, 2010, 375 (379).

¹⁰ So auch *Bauer*, ArbRAktuell 2019, 11.

¹¹ Für eine zeitliche Begrenzung *Bauer*, NZA 2014, 889 (890).

¹² Im Koalitionsvertrag der Großen Koalition ist vorgesehen, die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung auf 18 Monate zu verkürzen und in diesem Zeitraum nur noch eine Verlängerung zuzulassen. Zudem sollen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten in Zukunft nur noch maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen können. Dazu *Arnold/Romero*, NZA 2018, 329.

¹³ So explizit *ErfK/Müller-Glöge*, 19. Aufl. 2019, TzBfG, § 14 Rn. 87.

¹⁴ *BAGE* 95, 255 = NZA 2001, 546 = NJW 2001, 532 Rn. 22 ff., 27 ff.; *BAG*, NZA 2003, 1092 = AP TzBfG § 14 Nr. 1 Rn. 16.

¹⁵ *BAGE* 95, 255 = NZA 2001, 546 = NJW 2001, 532 Rn. 22 ff., 27 ff.; *ErfK/Müller-Glöge*, TzBfG, § 14 Rn. 88 mwN.

¹⁶ *BAGE* 125, 248 = NZA 2008, 701 Rn. 18 (hier Anspruch nach § 9 TzBfG).

¹⁷ *BAG*, NZA 2006, 154 = AP TzBfG § 14 Nr. 19 Rn. 16; *BAG*, NZA 2006, 605 = AP TzBfG § 14 Nr. 22 Rn. 15 ff.; bestätigt durch *BAG*, NZA 2019, 523 Rn. 29.

¹⁸ Abl. *ErfK/Müller-Glöge*, TzBfG, § 14 Rn. 88 b.

¹⁹ *ErfK/Müller-Glöge*, TzBfG, § 14 Rn. 111.

- ²⁰ *Bayreuther*, NZA-Beil. 2015, 84 (86).
- ²¹ *V. Steinau-Steinrück/Burkard-Pötter*, NJW-Spezial 2012, 306.
- ²² BT-Drs. 16/33793, 7.
- ²³ *BAGE* 148, 193 = NZA 2015, 1131 Rn. 34.
- ²⁴ *BAGE* 111, 377 = NZA 2005, 357 Rn. 19; *BAGE* 133, 319 = NZA 2010, 633 Rn. 12 f.; *BAG*, NZA 2015, 301 = AP TzBfG § 14 Nr. 123 Rn. 19.
- ²⁵ *BAGE* 133, 319 = NZA 2010, 633 Rn. 11.
- ²⁶ *BAGE* 133, 319 = NZA 2010, 633 Rn. 15.
- ²⁷ *Winzer/Abend/Fischels*, NZA 2018, 1025 (1026).
- ²⁸ *BAG*, AP TzBfG § 14 Nr. 174 = BeckRS 2019, 8912 Rn. 12; NZA 2019, 611 (612) Rn. 17; NZA 2015, 301 = AP TzBfG § 14 Nr. 123 Rn. 18.
- ²⁹ *BAG*, AP TzBfG § 14 Nr. 174 = BeckRS 2019, 8912 Rn. 12; NZA 2019, 611 (612) Rn. 17; NZA 2016, 1531 = AP TzBfG § 14 Nr. 143 Rn. 18; NZA 2015, 301 = AP TzBfG § 14 Nr. 123 Rn. 17.
- ³⁰ *Winzer/Abend/Fischels*, NZA 2018, 1025 (1026).
- ³¹ *BAG*, Urt. v. 7.5.2008 – 7 AZR 146/07, BeckRS 2008, 56307 Rn. 16.
- ³² *BAG*, NZA 2016, 1531 = AP TzBfG § 14 Nr. 143 Rn. 33.
- ³³ *BAG*, NJOZ 2009, 671 = AP TzBfG § 14 Nr. 45 Rn. 16 ff. = NZA-RR 2009, 288 Os.
- ³⁴ *BAG*, AP TzBfG § 14 Nr. 174 = BeckRS 2019, 8912 Rn. 17; NZA 2019, 611 (612) Rn. 27; NZA 2016, 1531 = AP TzBfG § 14 Nr. 143 Rn. 18.
- ³⁵ Krit. aber zB *LAG Köln*, Urt. v. 31.7.2014 – 7 Sa 587/13, BeckRS 2015, 68480.
- ³⁶ *ZB Bauer/Gottschalk*, BB 2013, 501 (505); *Düwell/Dahl*, NZA 2007, 889 (890).
- ³⁷ *BAG*, AP TzBfG § 14 Nr. 174 = BeckRS 2019, 8912; dazu *Arnold*, ArbRAktuell 2019, 303; zuvor bereits *BAG*, NZA 2019, 611 (612); dazu *Arnold*, ArbRAktuell 2019, 224.
- ³⁸ *LAG Hessen*, Urt. v. 9.12.2016 – 3 Sa 294/16, BeckRS 2016, 123832 Rn. 72, 73, 76; *LAG Hessen*, Urt. v. 16.12.2016 – 14 Sa 978/15, BeckRS 2016, 124662 Rn. 39; *ArbG Frankfurt a. M.*, Urt. v. 20.1.2016 – 23 Ca 6088/15, BeckRS 2016, 123833 Rn. 30; anders aber zB *LAG Köln*, Urt. v. 31.7.2014 – 7 Sa 587/13, BeckRS 2015, 68480 Rn. 30.
- ³⁹ *ZB ErfK/Wank*, AÜG, Einl., Rn. 7.
- ⁴⁰ *Studt in Hümmerich/Boecken/Düwell*, AnwaltKommentar ArbR, 2. Aufl. 2010, TzBfG, § 14 Rn. 25.
- ⁴¹ *Böhm*, RdA 2005, 360 (363).
- ⁴² *Frik*, NZA 2005, 386 (387); sehr krit. *Werthebach*, NZA 2005, 1044.
- ⁴³ *Bauer/Krets*, NJW 2003, 537 (540); *Lembke*, NZA 2013, 815 (819); *Kokemoor*, NZA 2003, 238 (241).
- ⁴⁴ *LAG Sachsen*, Urt. v. 25.1.2008 – 3 Sa 458/07, BeckRS 2009, 52191 Rn. 51.
- ⁴⁵ *BAG*, NZA 1997, 1222 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = BB 1997, 1797 Rn. 14.
- ⁴⁶ *BAG*, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 260 Rn. 38; NZA 2017, 849 = AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 49 Rn. 30.

- ⁴⁷ BAG, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 260 Rn. 38; NZA 2017, 849 = AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 49.
- ⁴⁸ BAG, NZA 2017, 849 Rn. 30.
- ⁴⁹ BAGE 127, 74 = NZA 2008, 1302 Rn. 24; BAGE 150, 366 = NZA 2015, 1066 Rn. 25.
- ⁵⁰ BAGE 150, 366 = NZA 2015, 1066 Rn. 26.
- ⁵¹ BAGE 150, 366 = NZA 2015, 1066 Rn. 27.
- ⁵² BAGE 150, 366 = NZA 2015, 1066 Rn. 28; krit. zB LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 23.11.2013 – 12 Sa 1303/12, BeckRS 2013, 66631 Rn. 31.
- ⁵³ Bayreuther, NJW 2012, 2758 (2760); Bauer/Gottschalk, BB 2013, 501 (505); Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 9. Aufl. 2014, A III Rn. 127.
- ⁵⁴ LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 23.11.2013 – 12 Sa 1303/12, BeckRS 2013, 66631 Rn. 31.
- ⁵⁵ BAGE 150, 366 = NZA 2015, 1066.
- ⁵⁶ BAGE 95, 255 = NZA 2001, 546; ErfK/Müller-Glöge, TzBfG, § 14 Rn. 20.
- ⁵⁷ EuGH, ECLI:EU:C:2012:39 = NZA 2012, 135 – Küçük; BAG, NZA 2017, 706 = AP TzBfG § 14 Nr. 154 Rn. 22.
- ⁵⁸ BAGE 137, 275 = NZA 2011, 905 Rn. 29 ff.; dazu Bauer, ArbRAktuell 2011, 218.
- ⁵⁹ BVerfG, NZA 2018, 774 Rn. 40; dazu Bauer, ArbRAktuell 2018, 334.
- ⁶⁰ BVerfG, NZA 2018, 774 Rn. 53.