

Die Nichtfortsetzung befristeter Arbeitsverhältnisse

Zur Freiheit und Bindung des Arbeitgebers im vertraglich vorgeprägten Raum

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind ca. 8% der Arbeitnehmer:innen befristet angestellt. Im Jahr 2019 waren dies rund 2,8 Millionen Menschen. Bei den Neueinstellungen sind die Zahlen noch höher: Zwei aus fünf Arbeitsverträgen wurden in den letzten Jahren befristet abgeschlossen. Die Diskrepanz zwischen der Befristungsquote im Bestand und bei Neueinstellungen spiegelt unter anderem wider, dass viele Arbeitsverträge im Laufe der Zeit entfristet werden. Befristete Arbeitsverträge werden nämlich nicht nur genutzt, um einen nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarf zu decken. Einem Großteil der befristeten Arbeitsverträge liegt stattdessen ein längerfristiger Bedarf an der Arbeitsleistung zugrunde. Arbeitgeber:innen nutzen befristete Arbeitsverträge (zulässigerweise), um flexibel auf persönliche und wirtschaftliche Unwägbarkeiten zu reagieren, indem sie sich für eine begrenzte Zeit binden und danach über eine Übernahme, Verlängerung oder Beendigung der Arbeitsverhältnisse entscheiden. Das Interesse von Arbeitnehmer:innen an einem anfänglich unbefristeten Vertrag wird daher oft durch ein Interesse an einer Vertragsfortsetzung nach Fristablauf ergänzt oder überlagert. Die Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeber:innen bei Fristablauf erzeugt ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit für Arbeitnehmer:innen und den Druck, besonders hohe Leistungen zu erbringen, wenige Tage krankheitsbedingt zu fehlen, die Familienplanung aufzuschieben und sich nicht in Gewerkschaften oder betrieblichen Interessenvertretungen zu betätigen. Dadurch wird die ohnehin prekäre Rechtsstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer:innen weiter geschwächt.

Während die rechtlichen Grenzen zulässiger Kündigungen und Befristungsabreden Gegenstand andauernder politischer Kontroversen, einer umfangreichen Judikatur und eines lebhaften Diskurses im Schrifttum sind, widmet sich die vorgelegte Arbeit der noch nicht grundlegend erforschten Frage, wie frei Arbeitgeber:innen über die *Fortsetzung* wirksam befristeter Arbeitsverhältnisse nach Fristablauf entscheiden dürfen und inwieweit der Vertragsschluss im vertraglich vorgeprägten Raum – dem bereits bestehenden befristeten Arbeitsverhältnis – aufgrund vorangegangenen Verhaltens der Arbeitgeber:innen oder durch arbeitsrechtliche Verbote determiniert ist. Dafür werden Gewicht und Reichweite der Privatautonomie von Arbeitgeber:innen untersucht und anhand von verfassungsrechtlichen und privatrechtsdogmatischen Maßstäben untersucht, wie sie de lege lata mit verschiedenen Schutzbelangen von Arbeitnehmer:innen zu vereinbaren ist.

Die Arbeit ist in vier Teile gegliedert: Im ersten Teil werden Systematik und Zweck des Befristungsrechts im TzBfG herausgearbeitet und die Auswirkungen der dortigen Bestandsschutzkonzeption auf die Fortsetzungsfreiheit der Arbeitgeber:innen bei Fristablauf untersucht. Der zweite Teil beschäftigt sich mit verschiedenen Fallgruppen der Selbstbindung von Arbeitgeber:innen hinsichtlich einer Vertragsfortsetzung. Es werden zunächst die rechtsgeschäftliche und außerrechtsgeschäftliche Bindung nach vertragsrechtsdogmatischen Grundsätzen und anschließend die Selbstbindung aufgrund des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes untersucht. Der dritte Teil der Arbeit ist arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverboten – dem Diskriminierungsverbot gem. § 7 I AGG und Maßregelungsverboten – gewidmet: Da ihre Reichweite und ihr Verhältnis zur Vertragsabschlussfreiheit der Arbeitgeber:innen besonders umstritten sind, wird zunächst ein dogmatisches Fundament gelegt, indem die Regelungsziele und die auslegungsrelevanten europäischen Rechtsquellen dargestellt werden. Anschließend wird untersucht, wie die verschiedenen Benachteiligungsverbote auf die Vertragsfortsetzung nach Fristablauf einwirken und welche Rechtsfolgen ein Verstoß nach sich zieht. Ob und wie die herausgearbeiteten Grenzen der Vertragsfortsetzungsfreiheit in der Praxis gelten, insbesondere, wie Arbeitnehmer:innen eine Selbstbindung der Arbeitgeber:innen oder eine Benachteiligung vor Gericht darlegen und beweisen können, wird im vierten Teil der Arbeit untersucht.