

Arbeitspapier 12

Die Befristung des Arbeitsvertrages als Beendigungstatbestand

Examensrelevanz:

Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor allem:

- Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis über das Fristende hinaus fortbesteht;
- Klage des AN auf Beschäftigung oder auf Entgeltzahlung (dann inzidente Prüfung der Befristung).

Wenn Fallfrage auf die Möglichkeit einer befristeten Einstellung oder auf die Rechtswirksamkeit einer Befristung gerichtet ist.

Beachte: Die Rechtswirksamkeit der Befristung ist für die Frage, ob der Arbeitsvertrag rechtswirksam abgeschlossen wurde, unerheblich. Die rechtsunwirksame Befristung führt nicht zur Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrages. Rechtsunwirksam ist ausschließlich die jeweilige Bestimmung des Arbeitsvertrages, die vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis mit Eintritt eines bestimmten Termins endet.

A. Überblick

I. Begriff des befristeten Arbeitsverhältnisses

§ 3 Abs. 1 Satz 1 TzBfG: auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag

Arten:

Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 TzBfG): Dauer des Arbeitsvertrages ist durch Datum bestimmt.

Zweckbefristeter Arbeitsvertrag (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 TzBfG): Dauer des Arbeitsvertrages ergibt sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung.

Beispiel: Arbeitsvertrag für bestimmtes Projekt, dessen Dauer nicht genau abzusehen ist; Arbeitsvertrag zur Vertretung eines AN, dessen Rückkehr nicht zeitlich genau feststeht (Krankheits-, Schwangerschaftsvertretung).

Beide Befristungsarten können miteinander kombiniert werden (sog. Doppelbefristung); entscheidender Zeitpunkt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dann der Zeitpunkt, der zuerst eintritt.

Beispiel: Arbeitsvertrag endet mit der Rückkehr der AN „XY“ in das Unternehmen, spätestens am 31.12.2014.

B. Abschluss befristeter Arbeitsverträge

I. Grundsatz

Befristung des Arbeitsvertrages ist grundsätzlich möglich (Arg.: Privatautonomie, Vertragsfreiheit; s. auch § 620 Abs. 1 BGB).

Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien wird durch die Vorschriften des TzBfG (= einseitig zwingendes Gesetzesrecht, § 22 Abs. 1 TzBfG) begrenzt. Das TzBfG ist auf alle Arbeitsverhältnisse anwendbar.

Bei Verstoß gegen § 22 Abs. 1 TzBfG ist vertragliche Regelung gemäß § 134 BGB nichtig.

Beachte: Abweichende Regelungen zugunsten des AN sind möglich (§ 22 Abs. 1 TzBfG).

Die Vorschriften des TzBfG lassen andere gesetzliche Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 23 TzBfG unberührt. Beachte insoweit vor allem § 21 BEEG, § 6 PflegeZG sowie das WissZVG.

Die Voraussetzungen für eine rechtswirksame Befristung des Arbeitsvertrages müssen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegen, auf spätere Änderungen kommt es nicht an.

II. Form, § 14 Abs. 4 TzBfG

Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform = gesetzliches Formerfordernis i. S. der §§ 125 f. BGB. Die Form muss spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsaufnahme) gewahrt sein (BAG 1.12.2004 AP TzBfG § 14 Nr. 15; BAG 16.3.2005 AP TzBfG § 14 Nr. 16).

Nur die Befristung als solche (Dauer des Arbeitsvertrages) muss schriftlich niedergelegt werden, nicht dagegen der Befristungsgrund. Dieser muss dem AN bei Vertragsschluss auch nicht zwingend mitgeteilt werden. Er muss nur objektiv vorliegen (Ausnahme: Erprobung).

Beachte: Im Falle der Zweckbefristung und des auflösend bedingten Arbeitsvertrages muss auch Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung schriftlich festgehalten werden, soweit sich daraus die Dauer des Arbeitsverhältnisses ergibt.

Rechtsfolge bei Nichtbeachtung: § 16 Satz 1 TzBfG (= lex specialis zu § 125 BGB); der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen, da die Befristung entfallen ist; Heilung durch nachträgliche Wahrung der Schriftform ist nicht möglich (BAG 1.12.2004 AP TzBfG § 14 Nr. 15; BAG 16.3.2005 AP TzBfG § 14 Nr. 16).

III. Zulässigkeit der Befristung nach dem TzBfG

1. Systematik des § 14 TzBfG

Ausgangsnorm ist § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn diese durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG zählt einzelne Fallgruppen auf, in denen ein sachlicher Grund vorliegt. Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Abweichend von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG regelt § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG bestimmte Fälle, in denen eine Befristung des Arbeitsvertrages auch ohne sachlichen Grund möglich ist.

Klausurhinweis: Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer Befristung ist in der Klausur stets vom spezielleren zum allgemeinen Befristungstatbestand des § 14 TzBfG zu prüfen. Grundsätzlich ist - soweit Anhaltspunkte vorliegen - deshalb mit § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG zu beginnen. Nur wenn eine Befristung nach diesen Vorschriften nicht möglich ist, ist ein Rückgriff auf § 14 Abs. 1 TzBfG notwendig, wobei zunächst zu prüfen ist, ob ein sachlicher Grund i. S. des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vorliegt, bevor auf sonstige sachliche Gründe i. S. des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG eingegangen wird.

2. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG

Jede Befristung bedarf nach § 14 Abs. 1 TzBfG eines sachlichen Grundes (Ausnahme: § 14

Abs. 2, 2a und 3 TzBfG).

Beachte: Vor dem Inkrafttreten des TzBfG bedurfte eine Befristung nur dann eines sachlichen Grundes, wenn die Gefahr bestand, dass durch die Befristung Arbeitnehmerschutzvorschriften, insbesondere das KSchG, objektiv umgangen wurden. Es war deshalb zunächst zu prüfen, ob auf das Arbeitsverhältnis das KSchG überhaupt anwendbar war. Diese Prüfung ist unter der Geltung des § 14 TzBfG nicht mehr erforderlich, auf die Gefahr einer objektiven Umgehung von Arbeitnehmerschutzvorschriften kommt es nicht an.

Ein sachlicher Grund für eine Befristung ist gegeben, wenn ein verständiger AG im Zeitpunkt des Vertragsschlusses statt eines unbefristeten ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen hätte. Es muss sich der Wertung nach um einen Grund handeln, der den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten entspricht.

3. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG

Aufzählung ist nicht abschließend. Examensrelevant sind insbesondere:

Nummer 1: vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung muss nach der Prognose des AG im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit in Zukunft wegfallen. Kein vorübergehender Bedarf i. S. der Vorschrift liegt vor, wenn der zukünftige Bedarf nur aufgrund der ungewissen wirtschaftlichen Entwicklung unsicher ist.

Beispiel: Arbeitskräftebedarf für Inventuren, Erntehelfer.

Nummer 3: Vertretung eines AN; im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss nach der Prognose des AG feststehen, dass der ausgefallene AN mit hinreichender Sicherheit in den Betrieb zurückkehrt und der Vertretungsbedarf damit wegfallen wird. Bei Vertretungsketten kann die Befristung jedoch u.U. rechtsmissbräuchlich sein (institutioneller Rechtsmissbrauch; BAG 18.7.2012 NZA 2012, 1351 ff.).

Beispiel: Krankheits-, Schwangerschaftsvertretung, Vertretung beurlaubter AN.

Beachte: Ist der Termin der Rückkehr des ausgefallenen AN ungewiss, kann ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Ist dagegen auch ungewiss, ob der AN überhaupt zurückkehrt, kommt lediglich ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis in Betracht.

Nummer 4: Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt eine Befristung.

Beispiel: programmgestaltende Tätigkeit in Rundfunk- und Fernsehsendern.

Nummer 5: Befristung zur Erprobung; es müssen Anhaltspunkte vorliegen, die den AG berechtigen, den AN mittels befristeter Einstellung für die Arbeitsaufgabe zu erproben; Probezeit muss zudem angemessen sein (grundsätzlich maximal sechs Monate; vgl. § 622 Abs. 3 BGB, § 1 Abs. 1 KSchG).

Beachte: Es ist zwischen unbefristeten Probearbeitsverhältnissen (unbefristetes Arbeitsverhältnis mit besonderer Kündigungsfrist i. S. von § 622 Abs. 3 BGB) und befristeten Probearbeitsverhältnissen (auf Probezeit befristetes Arbeitsverhältnis) zu unterscheiden. Welche Fallgruppe vorliegt, ist im Zweifel durch Auslegung zu ermitteln, wobei befristetes Probearbeitsverhältnis nur anzunehmen ist, wenn Erprobungszweck zum Vertragsinhalt geworden ist.

Nummer 6: in der Person des AN liegende Gründe.

Beispiel: Befristung auf Wunsch des AN; Altersgrenze, wenn ab dem Befristungszeitpunkt eine ausreichende Altersversorgung besteht.

4. § 14 Abs. 2 TzBfG

Ohne sachlichen Grund ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die **kalendermäßige** Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren sowie die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages bis zu dieser Dauer zulässig.

Verlängerung bedeutet, dass sich der neue Vertrag nahtlos an den alten anschließen muss. Bereits die Unterbrechung von nur einem Tag würde zu einem Neuabschluss und somit zur Unwirksamkeit der Befristung führen. Bei Änderungen des Vertragsinhaltes aus Anlass der Verlängerung liegt keine Verlängerung i.S. des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG vor (umstr.).

Rspr. und Lit.: BAG 26.7.2000 NZA 2001, 546 ff. zu § 1 BeschFG.

Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist **nicht zulässig, wenn** mit demselben AG bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, § **14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG**. Es kommt nach dem Wortlaut der Norm nicht darauf an, wann das frühere Arbeitsverhältnis bestand (kritisch *Löwisch* BB 2001, 254 ff.; nach BAG blieben Vorbeschäftigungen bei demselben Arbeitgeber, die länger als drei Jahre zurückliegen, außer Betracht [BAG 6.4.2011 AP TzBfG § 14 Nr. 82]; das BVerfG hat diese Rechtsprechung jedoch für unvereinbar mit Art. 20 Abs. 3 GG erklärt [BVerfG 6.6.2018 NZA 2018, 774 ff.]). Freie Mitarbeit vor Abschluss eines Arbeitsverhältnisses ist aber unschädlich. Umstr. ist dagegen, ob vorheriges Ausbildungsverhältnis befristungsschädlich ist (zum Streitstand s. MHdB ArbR/*Wank*, 4. Aufl. 2019, § 103 Rdnr. 125; verneinend BAG 21.9.2011 NZA 2012, 255 ff.).

5. § 14 Abs. 2a TzBfG

Gemäß § 14 Abs. 2a TzBfG kann die Befristung des Arbeitsvertrages auch bei **neu gegründeten Unternehmen** ohne sachlichen Grund vereinbart werden; dies gilt allerdings nur in den ersten vier Jahren nach Gründung des Unternehmens, es sei denn, die Neugründung steht im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Die Befristung ist abweichend von § 14 Abs. 2 TzBfG bis zur **Dauer** von maximal **vier Jahren** zulässig. Ebenso wie nach § 14 Abs. 2 TzBfG steht ein früheres Arbeitsverhältnis bei demselben AG einer Befristung nach § 14 Abs. 2a TzBfG entgegen (§ 14 Abs. 2a Satz 4 TzBfG).

6. § 14 Abs. 3 TzBfG

Befristung ohne sachlichen Grund war gemäß § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG a.F. möglich, wenn der AN bereits das 58. Lebensjahr vollendet hat; bis zum 31.12.2006 galt dies auch, wenn der AN bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat (§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG; nach BAG 26.4.2006 AP TzBfG § 14 Nr. 23 ist diese Befristung eine nach Unionsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters und darf nicht mehr angewendet werden; siehe dazu auch EuGH 22.11.2005 NZA 2005, 1345). Inzwischen wurde § 14 Abs. 3 TzBfG neu gefasst. Erforderlich ist nunmehr für eine Befristung ohne sachlichen Grund, dass neben

der Vollendung des 52. Lebensjahres hinzukommt, dass der AN mindestens vier Monate vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigungslos i.S. des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III war. In diesem Fall ist eine mehrfache Verlängerung bis zur Dauer von maximal fünf Jahren zulässig.

7. Befristungsdauer im Verhältnis zum Befristungsgrund

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bedarf nur die Befristung als solche eines sachlichen Grundes, nicht dagegen deren Dauer. Besteht ein sachlicher Grund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses, kann der AG den AN auch für eine kürzere Zeit befristet einstellen, als der Beschäftigungsbedarf nach dem Befristungsgrund an sich besteht. Bei einer auf § 21 Abs. 1 BEEG oder § 6 Abs. 1 PflegeZG gestützten Befristung bestehen Sonderregelungen zur Dauer der Befristung.

Im Falle der Befristung zur Vertretung eines anderen AN muss der AG den befristet eingestellten AN nicht auf demselben Arbeitsplatz beschäftigen, auf dem zuvor der ausgefallene AN tätig war. Der AG kann die Tätigkeiten im Wege der Umorganisation auch anders verteilen. Maßgeblich ist nur, dass infolge des Ausfalles des AN ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf besteht.

IV. Rechtsfolge bei unzulässiger Befristung

Arbeitsvertrag gilt gemäß § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen; § 16 TzBfG = lex specialis zu § 134 BGB.

Möglichkeit der ordentlichen Kündigung: §§ 16 Satz 1 Hs. 2, 15 Abs. 3 TzBfG.

V. Sonderfall: Kettenarbeitsverträge

Wird ein AN nach dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages weiterbeschäftigt, ist zu unterscheiden:

- Haben die Vertragsparteien das ursprüngliche befristete Arbeitsverhältnis lediglich verlängert, ist das Fristende noch nicht eingetreten. Es ist aber zu prüfen, ob die Befristung weiterhin nach § 14 Abs. 1 bis 3 TzBfG zulässig ist.
- Schließen die Arbeitsvertragsparteien ein neues befristetes Arbeitsverhältnis ab und war das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wirksam befristet, so ist nur die Zulässigkeit der Befristung des neuen Arbeitsverhältnisses zu prüfen.
- Schließen die Arbeitsvertragsparteien ein neues befristetes Arbeitsverhältnis ab und war das ursprüngliche Arbeitsverhältnis unwirksam befristet, liegt gemäß § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Der Abschluss des neuen Arbeitsverhältnisses beseitigt dieses unbefristete Arbeitsverhältnis nicht.

Beachte: Der AN muss die Feststellung der Unwirksamkeit des ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnisses aber innerhalb von drei Wochen gerichtlich geltend machen, § 17 Satz 1 TzBfG (dazu C.).

- Wird der AN lediglich weiterbeschäftigt, ohne dass die Vertragsparteien neu verhandeln,

so gilt das ursprünglich befristete Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der AG nicht unverzüglich widerspricht.

C. Geltendmachung der unzulässigen Befristung

AN muss gemäß § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages beim Arbeitsgericht Klage erheben auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Das gilt sowohl bei Unwirksamkeit wegen Fehlens eines sachlichen Grundes als auch der Unwirksamkeit wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis.

Versäumt der AN die Frist, gilt die Befristung des Arbeitsvertrages entsprechend § 7 KSchG i. V. mit § 17 Satz 2 TzBfG, als von Anfang an rechtswirksam (sog. Präklusion).

Bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnissen beginnt die Frist nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsvertrages zu laufen. Bei zweckbefristeten Arbeitsverträgen ist auf den durch den AG nach § 15 Abs. 2 TzBfG mitzuteilenden Zeitpunkt abzustellen (umstr.). Das Fristende ist gemäß den §§ 187, 188 Abs. 2 BGB, 222 ZPO zu ermitteln.

Klausurhinweis: Die Drei-Wochen-Frist ist eine materiellrechtliche Frist. Sie gilt auch, wenn sich der AG auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruft, weil der AN Ansprüche aus diesem geltend macht.

D. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

I. Fristablauf

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit, § 15 Abs. 1 TzBfG, § 620 Abs. 1 BGB.

Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet gemäß § 15 Abs. 2 TzBfG mit Erreichen des Zweckes, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des AN durch den AG über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

II. Ordentliche Kündigung

Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, der Arbeitsvertrag oder ein anwendbarer Tarifvertrag regelt etwas anderes, § 15 Abs. 3 TzBfG.

Ausnahme: § 15 Abs. 4 TzBfG.

Beachte: § 16 Satz 1 Hs. 2, Satz 2 TzBfG betrifft nicht die Kündigung eines befristeten, sondern eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

III. Außerordentliche Kündigung

Außerordentliche Kündigung ist auch im befristeten Arbeitsverhältnis möglich, wenn Kündigungsgründe i. S. von § 626 Abs. 1 BGB vorliegen.

Prüfungsschema (Befristungskontrolle)

- I. Vorliegen eines wirksamen Arbeitsvertrages, der befristet geschlossen wurde
- II. Schriftform bezüglich der Befristungsabrede gewahrt, § 14 Abs. 4 TzBfG, wenn (-) gilt Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 Abs. 1 Satz 1 TzBfG
- III. Kein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch Fortsetzung, § 15 Abs. 5 TzBfG
- IV. Keine Präklusion entsprechend § 7 KSchG i. V. mit § 17 Satz 1 TzBfG
- V. Keine Wirksamkeit der Befristung
 - 1. Möglichkeit der Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG
 - a) Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschritten
 - b) AN zuvor weder befristet noch unbefristet bei demselben AG beschäftigt, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG
 - 2. Möglichkeit der Befristung gemäß § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG
 - 3. Möglichkeit der Befristung gemäß § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG
 - 4. Möglichkeit der Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG
 - a) Sachlicher Grund i. S. des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG
 - b) Sachlicher Grund i. S. des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG
- VI. Rechtsfolge einer rechtsunwirksamen Befristung
Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 Satz 1 TzBfG

Kontrollfragen:

1. Sind die in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannten Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses abschließend?
2. Hat der AG bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages Formvorschriften zu beachten?
3. Welche Rechtsfolge hat die Nichteinhaltung der Schriftform?
4. Was muss der AN beachten, wenn er die Rechtsunwirksamkeit einer Befristung geltend machen will?
5. In welchem Zeitpunkt müssen die Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine Befristung vorliegen?
6. Kann das befristete Arbeitsverhältnis auch dann zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis werden, wenn die ursprüngliche Befristung rechtswirksam war?
7. Kann das Arbeitsverhältnis mehrmals ohne sachlichen Grund befristet werden?
8. Was bedeutet Verlängerung i. S. des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG?
9. Kann der AG A ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 TzBfG abschließen, wenn der AN O (48 Jahre alt) vor 20 Jahren seine Ausbildung im Betrieb des A absolviert hat?

Fall 16: X betreibt seit fünf Jahren eine Gärtnerei. Er erhält den Auftrag für die Gestaltung

einer Gartenschau und hat nicht genügend Mitarbeiter für dieses Projekt.

Arbeitnehmerin A, die zuvor noch nicht bei X gearbeitet hat, wird befristet für den Zeitraum vom 1.1.2019 bis zum 31.1.2020 eingestellt, um bei der Gestaltung der Gartenschau mitzuwirken. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe des Befristungszeitraumes geschlossen. Am 30.9.2019 teilt A dem X mit, dass sie schwanger ist. X nimmt das zur Kenntnis. Am 1.2.2020 erscheint A wie gewohnt zur Arbeit. X teilt ihr sofort mit, dass das Arbeitsverhältnis am Vortag geendet habe. A ist der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht enden könne. X lehnt eine Weiterbeschäftigung der A ab. Sie erhebt daraufhin am 6.2.2020 Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31.1.2020 beendet worden ist. Hat die Klage Aussicht auf Erfolg?

Fall 17: Arbeitgeber Z betreibt seit 16 Jahren ein mittelständisches Unternehmen zur Herstellung optischer Geräte. Arbeitnehmer U arbeitet als Chefingenieur bei Z. U muss für den Zeitraum von sieben Monaten ins Ausland, um dort beim Aufbau einer Nebenstelle zu helfen. Z setzt für U den I ein, der bisher U unterstellt war. Als Ersatzkraft für I stellt Z den B für die Zeit vom 1.1. - 31.7.2019 ein. Der Arbeitsvertrag wird mündlich geschlossen. Vom 20.7. bis einschließlich 19.8.2019 erkrankt B.

Nach seiner Genesung erscheint B wieder bei Z zur Arbeit. Dieser widerspricht der Fortsetzung unverzüglich. B ist der Auffassung, ihm stehe für den gesamten Zeitraum Entgeltfortzahlung zu, weil sein Arbeitsverhältnis nicht zum 31.7.2019 geendet habe.

Kann B von Z Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 1. - 19.8.2019 verlangen?