

Beschränkte Kündigung befristeter Arbeitsverträge?

Man hat sich daran gewöhnt, daß auch befristete Arbeitsverhältnisse gekündigt werden können. Formulararbeitsverträge und auch einige Tarifverträge sehen es vor, besonders „interessenbewußte“ Arbeitgeber setzen bei der Einstellung eine entsprechende Klausel in den Vertrag. Dem gesetzlichen Modell entspricht dies nicht.

§ 620 Abs. 1 BGB ordnet an, daß befristete Arbeitsverhältnisse mit Ablauf der vereinbarten Zeit enden. § 620 Abs. 2 BGB bestimmt, daß dann, wenn keine Befristung oder ein vergleichbarer Beendigungsgrund gegeben ist, nach näherer Maßgabe der §§ 621, 622 BGB gekündigt werden kann. Die Aussage ist eindeutig und – soweit ersichtlich – auch unbestritten: Befristete Arbeitsverhältnisse können nicht ordentlich gekündigt werden, solange allein die gesetzliche Regelung Anwendung findet.

Ist eine solche vertragliche Abweichung von § 620 BGB überhaupt zulässig? Das BAG scheint keine Einwände zu haben (vgl. BAG DB 1980, 2246), in der Literatur wurden nur ausnahmsweise Bedenken angemeldet (vgl. Linder DB 1975, 2083; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 2. Auflage, Reinbek 1981, S. 574 Fn 382). Die naheliegende Erwägung, § 620 sei dispositives Recht und könne daher vertraglich abbedungen werden, ist nur auf den ersten Blick überzeugend. Zum einen hat die Rechtsprechung des BGH schon vor mehr als 20 Jahren den Grundsatz entwickelt, daß in Formularverträgen und Allgemeinen Geschäftsbedingungen von anderen dispositiven Vorschriften des BGB, z. B. des Kaufrechts, nur dann abgewichen werden kann, wenn die begünstigte Seite ein berechtigtes Interesse daran hat. Dieses wurde nur dann bejaht, wenn auch die Interessen der schwächeren Seite angemessene Berücksichtigung gefunden hatten. Zum zweiten praktiziert im Bereich der Allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie der Betriebsvereinbarungen auch das BAG eine Billigkeitskontrolle, die im Ergebnis ebenfalls darauf hinausläuft, eine einseitige Abweichung vom „Normalstandard“ zugunsten des Arbeitgebers zu verhindern (vgl. etwa BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegeld-Unterstützungskassen; BAG AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation). Warum die vertragliche Abweichung von § 620 BGB bisher so gut wie keine Überprüfung erfahren hat, ist nicht recht ersichtlich.

Diese „Schutzlücke“ versuchen nunmehr zwei Entscheidungen der Einigungsstelle beim Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen zu schließen, die unter Vorsitz eines Arbeitsrichters tagte. In den beiden konkreten Fällen war mit wissenschaftlichen Angestellten ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, in dem auf die Sonderregelung 2y des BAT verwiesen wurde. Dort ist auch für befristete Arbeitsverhältnisse eine ordentliche Kündigung vorgesehen. Als die Projektmittel überraschend gekürzt wurden, wollte der Arbeitgeber vor-

zeitig, d. h. nach Ablauf von rund einem Viertel der insgesamt vorgesehenen Zeit, kündigen. Der Personalrat verweigerte seine nach dem Personalvertretungsgesetz NRW erforderliche Zustimmung, wodurch die Angelegenheit an die Einigungsstelle gelangte. Diese entschied: Während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages darf grundsätzlich nicht betriebsbedingt gekündigt werden. Zwar sei gegen eine verhaltens- oder personbedingte Kündigung nichts einzuwenden, doch könne es nicht

angängig sein, daß die Gründe, die die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulassen, gleichzeitig eine vorzeitige betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen können. Das berechnete Vertrauensinteresse des Arbeitnehmers habe insoweit den Vorrang. Wäre es anders, so könnte auch der Grundsatz unterlaufen werden, wonach für die Zulässigkeit der Befristung allein die Verhältnisse im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses maßgebend sind: Der Arbeitgeber könnte eine zu lange geratene Befristung jederzeit durch Kündigung korrigieren, der Arbeitnehmer hätte jedoch keine Möglichkeit, wegen nachträglicher Veränderung der Umstände eine Verlängerung seines Vertrages zu verlangen.

Die Auffassung der Einigungsstelle verdient Zustimmung. Sie stellt einen mutigen Schritt in die richtige Richtung dar: Wenigstens das Minimum an Arbeitsplatzsicherheit, das § 620 BGB vorsieht, sollte dem befristet Beschäftigten erhalten bleiben.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Betriebsaufspaltung

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Betriebs- und Unternehmensaufspaltungen?

Die aktuellen Rationalisierungstendenzen greifen gerade in neuerer Zeit auch auf die Rechtsform der Unternehmen über. Dabei sind vor allem zwei Grundtypen „sparsamer“ Gesellschaftsformen auszumachen: die „klassische Betriebsaufspaltung“ und die „Unternehmensaufspaltung“.

Unter der „klassischen Betriebsaufspaltung“ (der Begriff kommt aus dem Steuerrecht) versteht man die Aufteilung eines bisher einheitlichen Unternehmens in zwei Unternehmen, von denen das eine das gesamte Vermögen hält (Grundstücke, Maschinen etc.), während das andere „besitzlose“ Unternehmen der Produktion dient (mit „eigenen“ Arbeitnehmern, aber gemieteten Räumen und Maschinen). Der unternehmerische Grund solcher Konstruktionen: in erster Linie Steuerersparnis, in zweiter Linie Haftungsbeschränkung. Für die Beschäftigten also in zweierlei Hinsicht ein Ärgernis: zum einen wiederum ein Fall legaler Steuerkürzung für die Unternehmer, zum anderen eine massive Einschränkung des haftenden Vermögens für eventuelle Geldansprüche der Beschäftigten (vor allem bei Sozialplänen).

Bei der Unternehmensaufspaltung allgemeiner Art wird anders vorgegangen. Alle irgendwie zur Vervollständigung geeigneten Bereiche eines Unternehmens werden abgespalten, d. h. zu rechtlich selbständigen Unternehmen gemacht (die Forschung, der Vertrieb, die Werbung etc.). Die unternehmerische Motivation in diesem Fall: teilweise Steuerersparnis, teilwei-

se Haftungsbeschränkung, teilweise Aufspaltung von Interessenvertretungsstrukturen der Arbeitnehmer, teilweise aber auch die Hoffnung auf differenzierteren Marktzugang. Für die Beschäftigten ähnliche Probleme wie bei der „klassischen Betriebsaufspaltung“. Hinzu kommt die Notwendigkeit, den Spaltungsversuchen in der Interessenvertretung entgegenzuwirken.

Diese neuen Formen werfen auch betriebsverfassungsrechtlich eine ganze Reihe von Problemen auf. Eines dieser Probleme, die Frage, inwieweit Betriebs- und Unternehmensaufspaltungen die Betriebsratsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG nach sich ziehen, soll hier untersucht werden.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung

Die „klassische Betriebsaufspaltung“

Am 17. 2. 1981 hat das BAG in einem vielbeachteten Beschluß (AuR 1981, S. 386 f.