

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Referentenentwurf zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts vorgelegt. Für Arbeitgeber könnten die geplanten Änderungen zu erheblichen Einschränkungen führen. Der Referentenentwurf sieht insbesondere vor, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes künftig nur noch für die Dauer von 18 Monaten statt bislang zwei Jahren zulässig sein soll. Bis zu dieser Gesamtdauer soll eine einmalige Verlängerung möglich sein statt der bisher dreimaligen Verlängerungsmöglichkeit (§ 14 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 24 Abs. 1 TzBfG-RefE). Eine Befristung (mit oder ohne Sachgrund) soll grundsätzlich nicht mehr möglich sein, wenn der Arbeitnehmer unter Einbeziehung des abzuschließenden Arbeitsvertrags eine Gesamtbeschäftigungsdauer von fünf Jahren bei diesem Arbeitgeber überschreitet (Höchstdauer sog. Kettenbefristungen), wobei auch Zeiten, in denen der Arbeitnehmer als Leiharbeiter bei diesem Arbeitgeber im Einsatz war, berücksichtigt werden sollen. Arbeitgeber mit regelmäßig mehr als 75 Arbeitnehmern sollen lediglich noch maximal 2,5 Prozent der Arbeitnehmer mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen können (§ 14 Abs. 5 Satz 1 TzBfG-RegE). Sofern diese Voraussetzung auf den Arbeitgeber zutrifft, so hat dieser zusätzlich die Arbeitnehmervertretung am ersten Kalendertag eines jeden Quartals über den Anteil der Arbeitnehmer zu informieren, welcher auf Grund eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bei ihm beschäftigt ist (§ 20 Satz 2 TzBfG-RefE). Der Arbeitgeber soll überdies verpflichtet werden, im Arbeitsvertrag schriftlich niederzulegen, wenn es sich um einen sachgrundlos befristeten Vertrag handelt (vgl. § 14 Abs. 6 Satz 2 TzBfG-RegE). Unterbleibt eine solche Vereinbarung, kann später keine sachgrundlose Befristung angenommen werden – auch wenn eine solche Vereinbarung rechtlich zulässig wäre. Bereits aus diesen exemplarisch genannten Änderungsvorschlägen ergäben sich für Arbeitgeber erhebliche Einschränkungen insbesondere für eine Vereinbarung sachgrundlos befristeter Verträge.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### BAG: Vergütung – Anrechnung anderweitigen Verdienstes

1. Bei einer in einem Aufhebungsvertrag vereinbarten unwiderruflichen Freistellung des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgelts und Anrechnung offener Urlaubsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird anderweitig erzielter Verdienst grundsätzlich nicht auf die Vergütungsansprüche angerechnet. Soll eine Anrechnung erfolgen, müssen die Arbeitsvertragsparteien dies vereinbaren. Fehlt eine ausdrückliche Abrede, ist durch Auslegung der Vereinbarung zu ermitteln, ob dies konkludent erfolgt ist. Hierauf kann eine sog. Sprinterklausel mit vorzeitigem Sonderkündigungsrecht hindeuten (Rn. 13 ff.).

2. Der Arbeitnehmer ist bei unwiderruflicher Freistellung unter Anrechnung offener Urlaubsansprüche in der Regel frei darin, den Urlaubszeitpunkt zu bestimmen. Eine konkludente Vereinbarung der Urlaubsgewährung zu Beginn des Freistellungszeitraums kann sich jedoch aus der Vereinbarung einer sog. Sprinterklausel ergeben (Rn. 27).

**BAG**, Urteil vom 23.2.2021 – 5 AZR 314/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1331-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Beitragspflichten zu dem Sozialkassensystem der Bauwirtschaft – betrieblicher Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassensystem im Baugewerbe – Eisenschutzarbeiten an Schiffen – Oberflächenarbeiten an Rotorblättern von Windkraftanlagen

1. Industrielle Entrostungs- und anschließende Oberflächenbeschichtungsarbeiten sind baulich iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. IV Nr. 2 der Verfahrensta-

rifverträge des Baugewerbes, auch wenn sie nicht an Gebäuden, sondern an Schiffen ausgeführt werden (Rn. 19 ff.).

2. In einer Werkstatt ausgeführte Korrosionsschutz- und daran anschließende Oberflächenbeschichtungsarbeiten an Rotorblättern von Windkraftanlagen werden nicht vom betrieblichen Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes erfasst (Rn. 45 ff.).

3. Die Verjährung wird nicht nach § 204 Abs. 1 Nr. 1 Fall 1 BGB durch eine Klage der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft gehemmt, mit der sie Beitragsforderungen gegen einen – aus ihrer Sicht – baugewerblichen Betrieb für mehr als einen Kalendermonat geltend macht, ohne dass erkennbar ist, welche Beiträge jeweils auf die einzelnen Kalendermonate entfallen (Rn. 76 ff.).

**BAG**, Urteil vom 27.1.2021 – 10 AZR 384/18  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1331-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Betriebliche Altersversorgung – Invaliditätsrente – Auslegung einer Ruhegeldordnung – Allgemeine Geschäftsbedingungen – Unklarheitenregelung

1. Die Feststellung des Bestehens einer Versorgungsverpflichtung in einem bestimmten Zeitraum betrifft die Feststellung eines Rechtsverhältnisses und kann Gegenstand einer Feststellungsklage iSv. § 256 ZPO sein (Rn. 12).

2. Ergeben sich bei der Auslegung einer vom Arbeitgeber einseitig gestellten Ruhegeldordnung Zweifel bei der Auslegung und sind danach zwei Auslegungsergebnisse ernsthaft vertretbar, ohne dass eine der beiden eindeutig vorzugswürdig ist, so folgt aus der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB, dass die für den Versorgungsempfän-

ger günstigere Auslegung den Vorzug erhält (Rn. 26).

3. Die Unklarheitenregelung galt bereits bevor das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz den Anwendungsbereich des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht ausdehnte (Rn. 25).

**BAG**, Urteil vom 23.3.2021 – 3 AZR 99/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1331-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Wahlanfechtung – Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer – Stimmauszählung

1. Nach § 41 Abs. 1 der 3. WO MitbestG zählt der Betriebswahlvorstand unverzüglich nach Abschluss der Stimmbgabe öffentlich die Stimmen aus. Nach § 41 Abs. 3 Satz 1 der 3. WO MitbestG ist bei der Auszählung die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen. An der Stimmauszählung und Gültigkeitsprüfung hat der Betriebswahlvorstand grundsätzlich vollzählig teilzunehmen. Eine Ausnahme gilt nur im Fall der Verhinderung eines Mitglieds des Betriebswahlvorstands, für das kein Ersatzmitglied bestellt ist (Rn. 23, 28).

2. § 41 Abs. 1, Abs. 3 Satz 1 der 3. WO MitbestG sind wesentliche Wahlvorschriften. Verstößt der Betriebswahlvorstand hiergegen, indem er bei der Stimmauszählung und Gültigkeitsprüfung nicht vollzählig ist, ohne dass ein Verhinderungsfall vorliegt, kann dies unter den Voraussetzungen des § 22 MitbestG zur Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat berechtigen (Rn. 22 f.).

**BAG**, Beschluss vom 24.2.2021 – 7 ABR 38/19  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1331-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)