

## **Befristung des Arbeitsverhältnisses - herausgehobene Position eines Arbeitnehmers rechtfertigt nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen der Eigenart der Arbeitsleistung**

Nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Einen möglichen Befristungsgrund kann dabei die Eigenart der Arbeitsleistung darstellen (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG).

In einem aktuellen Urteil hatte sich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit der Frage zu beschäftigen, ob die herausgehobene Stellung eines Arbeitnehmers (kaufmännischer Direktor) die Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen der Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt.

Nach der Rechtsauffassung des LAG Schleswig-Holstein ist dies nicht der Fall.

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zunächst ausgeführt, dass der Begriff der "Eigenart der Arbeitsleistung" nicht so zu verstehen ist, dass nur die Eigenart der Arbeitsleistung als solche, nicht aber Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden können. Allerdings ist nicht jegliche Eigenart der Arbeitsleistung geeignet, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Nach der dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrundeliegenden Bewertung ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme. Daher kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses überwiegen. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG erfordere daher eine Abwägung der beiderseitigen Interessen, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen ist.

Der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG setze voraus, dass das Arbeitsverhältnis durch außergewöhnliche Umstände geprägt ist, die ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung begründen können, etwa Verschleißtatbestände, das Abwechslungsbedürfnis des Publikums oder auch ein Wechselinteresse des Arbeitnehmers.

Derart außergewöhnliche Umstände ergeben sich nach der Rechtsauffassung des LAG Schleswig-Holstein jedoch nicht allein aus einer herausgehobenen Stellung des Arbeitnehmers.

Insoweit führt das LAG Schleswig-Holstein aus, dass herausgehobene Tätigkeiten in jedem größeren Unternehmen anfallen und es Mitarbeiter mit derart herausgehobener Stellung in allen Branchen in großen Unternehmen gäbe.

**Arbeitsrecht**



**Frank P. Gäbelein**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 951 29743-0  
info@rk-rechtsanwaelte.de  
www.rk-rechtsanwaelte.de

In der Regel – sofern der Arbeitnehmer keine einem Geschäftsführer vergleichbare Stellung mit entsprechenden Befugnissen und Weisungsfreiheit inne hat – stellt allein die herausgehobene Stellung keine Eigenart der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers dar, die eine Befristung rechtfertigt.

Das LAG Schleswig-Holstein hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der aufgetretenen Rechtsfragen die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

*LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 26.01.2021 – 1 Sa 241 öD/20*