

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	21
B. Vorgehensweise	25
I. Zweck der Rechtsvergleichung	25
II. Methodik	26
III. Berücksichtigung des Unionsrechts	29
IV. Gang der Untersuchung	31
C. Interessenlage bei befristeten Arbeitsverhältnissen	33
D. Der unionsrechtliche Rahmen	37
I. Flexicurity und befristete Arbeitsverhältnisse	37
1. Die Flexicurity-Strategie	37
2. Ausgleich nach der Flexicurity-Strategie	42
II. Die Befristungsrichtlinie 1999/70/EG	43
1. Das Prinzip von EU-Richtlinien	44
2. Die Regelungen der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG	46
3. Vereinbarkeit der Befristungsrichtlinie mit der Flexicurity-Strategie	48
III. Folgerungen aus der Flexicurity-Strategie und der Befristungsrichtlinie	52
E. Rechtsvergleich	54
I. Vergleichbarkeit unter Berücksichtigung der allgemeinen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen	54
II. Geschichtliche Entwicklung	57
1. Polnisches Recht	57
a) Zweite Republik (1918-1939)	58
aa) Verordnung des Präsidenten über Arbeitsverträge von Angestellten (16.3.1928)	58
bb) Verordnung des Präsidenten über Arbeitsverträge von Arbeitern (16.3.1928)	59
cc) Kodeks Zbowiązań (27.10.1933)	60
b) 1945-1974	62

c) 1975-2015	63
aa) Die verschiedenen Arbeitsvertragsarten und deren Begründung	64
bb) Kündigung befristeter Arbeitsverträge	65
cc) Änderungen nach dem Systemwechsel	68
2. Deutsches Recht	77
a) Weimarer Republik bis zum Beginn der Bundesrepublik Deutschland (1918-1949)	77
b) Anfang der Bundesrepublik Deutschland / Beschränkungen durch das Bundesarbeitsgericht (1949-1996)	79
c) BeschFG (1985-2000)	81
d) TzBfG (seit 2000)	84
3. Vergleich	84
III. Rechtsquellen	88
1. Polnisches Recht	88
2. Deutsches Recht	89
3. Vergleich und Folgerung für die weitere Vorgehensweise	89
IV. Arten befristeter Arbeitsverträge	90
1. Polnisches Recht	90
2. Deutsches Recht	95
3. Rechtsvergleich	96
V. Begründung und Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	98
1. Polnisches Recht	98
a) Sachgrunderfordernis	98
aa) Arbeitsverträge auf Probe	99
bb) Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit	100
(1) Vertretung eines Arbeitnehmers in der Zeit seiner entschuldigten Abwesenheit von der Arbeit	101
(2) Arbeitsverhältnisse mit Gelegenheits- oder saisonalem Charakter	104
(3) Amtszeit	105
(4) Vorliegen objektiver Gründe auf der Seite des Arbeitgebers	105
(a) Nationale Regelung	105
(b) Europarechtliche Bewertung	107

b) Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	109
aa) Arbeitsverträge auf Probe	109
bb) Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit	112
cc) Verlängerung befristeter Arbeitsverträge bei Schwangerschaft	116
c) Form und Inhalt des befristeten Arbeitsvertrags	116
d) Nachträgliche Befristung	118
e) Rechtsfolgen unwirksamer Befristung	121
aa) Arbeitsverträge auf Probe	121
(1) Zweckwidrigkeit	122
(2) Rechtswidriger erneuter Abschluss	122
(3) Überschreitung der zulässigen Höchstdauer	124
bb) Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit	125
cc) Klagefrist	126
2. Deutsches Recht	128
a) Sachgrunderfordernis für eine Befristung	128
aa) In § 14 I 2 TzBfG benannte Sachgründe	131
(1) Vorübergehender Arbeitskräftebedarf	131
(2) Erstanstellung	133
(3) Vertretung	133
(4) Eigenart der Arbeitsleistung	137
(5) Erprobung	137
(6) Gründe in der Person des Arbeitnehmers	139
(7) Zweckbindung von Haushaltsmitteln	141
(8) Gerichtlicher Vergleich	145
bb) Weitere Sachgründe	146
cc) Möglichkeit sachgrundloser Befristungen	148
b) Befristungsdauer und Verlängerung der Befristung	149
aa) Sachgrundbefristung	149
bb) Sachgrundlose Befristung	151
(1) Tarifdispositivität	152
(2) Erleichterte Befristung bei besonderen Umständen	152
(3) Europarechtliche Bewertung des § 14 III TzBfG	154
(4) Verbot sachgrundlos befristeter Anschlussbeschäftigung, § 14 II 2 TzBfG	158
(a) Beschränkung der Reichweite des Anschlussverbots	158

(b)	Ablehnung einer Beschränkung des Anschlussverbots	161
(c)	Stellungnahme	163
(5)	Verlängerung	165
(a)	Zulässigkeit von Änderungen	166
(b)	Schädlichkeit jeglicher Änderung	166
(c)	Unschädlichkeit für den Arbeitnehmer günstiger Änderungen	168
(d)	Stellungnahme	169
(e)	Erfordernis des nahtlosen Anschlusses	171
c)	Schriftformerfordernis	173
aa)	Grundsatz	173
bb)	Die „verspätete“ Schriftform	173
(1)	§ 154 II BGB (analog)	174
(2)	Aufschiebende Bedingung	177
(3)	§ 141 II BGB (analog)	177
(4)	Rechtsgeschäftliche Heilung	179
(5)	Teleologische Reduktion des § 14 II 2 TzBfG	179
(6)	Differenzierung zwischen Arbeitsvertrag und -verhältnis	180
(7)	Teleologische Reduktion des § 14 IV TzBfG	180
(8)	Einordnung als Rechtsmissbrauch, § 242 BGB	181
(9)	Beurteilung nach dem Bundesarbeitsgericht	181
(10)	Stellungnahme	185
d)	Nachträgliche Befristung	191
e)	Rechtsfolgen unwirksamer Befristung	192
aa)	Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses	192
bb)	Eingeschränkte Kündigungsmöglichkeit	195
cc)	Klagefrist	196
3.	Rechtsvergleich	198
a)	Sachgrunderfordernis	198
aa)	Befristung mit Sachgrund	199
(1)	Systematik	199
(2)	Die Sachgründe im Einzelnen	200
(3)	Rechtssicherheit	203
bb)	Befristung ohne Sachgrund	204
b)	Erneuter Abschluss	204
c)	Dauer und Verlängerung	205
aa)	Grundsätzliche Beschränkungen	205

bb) Zusammenwirken der verschiedenen Befristungsarten	207
d) Form	209
aa) Warnfunktion	210
bb) Klarstellungsfunktion	213
cc) Beweisfunktion	215
dd) Fazit	216
e) Nachträgliche Befristung	220
aa) Änderungsvertrag	220
bb) Änderungskündigung	221
cc) Fazit	223
f) Rechtsfolgen unwirksamer Befristung	223
aa) Befristete Arbeitsverträge im Allgemeinen – Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit	223
bb) Arbeitsverträge auf Probe und vergleichbare Konstellationen im deutschen Recht	226
cc) Klagefrist	226
VI. Diskriminierungsverbot	227
1. Polnisches Recht	228
a) Grundsatz der Gleichbehandlung	228
b) Grundsatz der Nichtdiskriminierung	230
aa) Allgemeiner Inhalt und Systematik	230
bb) Rechtsfolge	232
cc) Reichweite des Diskriminierungsschutzes	233
c) Zusammenfassung der polnischen Rechtslage	236
2. Deutsches Recht	237
a) Tatbestand des Diskriminierungsverbotes	237
b) Rechtsfolgen eines Verstoßes	239
3. Rechtsvergleich	241
VII. Ende befristeter Arbeitsverhältnisse	244
1. Polnisches Recht	244
a) Zeitablauf	244
b) Kündigung	245
aa) Ordentliche Kündigung	245
(1) Kündigungsfristen	246
(2) Weitere allgemeine kündigungsrechtliche Bestimmungen	246
(3) Besondere Regelungen für sogenannte Gruppenkündigungen	248
(4) Besonderer Kündigungsschutz	249

bb) Außerordentliche Kündigung	250
cc) Klagefrist	251
c) Aufhebungsvertrag	252
d) Weiterarbeit	252
2. Deutsches Recht	253
a) Ende befristeter Arbeitsverhältnisse	253
aa) Zeitablauf, Zweckerreichung, Eintritt der auflösenden Bedingung	253
bb) Kündigung	256
cc) Aufhebungsvertrag	261
dd) Weiterarbeit	261
(1) Reichweite des Erfordernisses der Kenntnis des Arbeitgebers	262
(2) Erfüllung der vermeintlichen Leistungspflicht durch den Arbeitgeber	262
(3) Beschränkung des § 15 V TzBfG bei Doppelbefristungen?	265
(a) Abbedingung des § 15 V TzBfG	266
(b) Doppelbefristung als antizipierter Widerspruch i.S.d. § 15 V TzBfG	266
(c) Teleologische Reduktion: Befristete Fortsetzung wegen Parteivereinbarung	266
(d) Teleologische Reduktion: Befristete Fortsetzung als Rechtsfolge des § 15 V TzBfG (u.a. Bundesarbeitsgericht)	267
(e) Ablehnung einer Beschränkung des § 15 V TzBfG	268
(f) Stellungnahme	268
3. Rechtsvergleich	270
a) Zeitablauf, Zweckerreichung, Eintritt der auflösenden Bedingung	270
b) Kündigung	272
aa) Ordentliche Kündigung	272
(1) Zulässigkeit ordentlicher Kündigungen	272
(2) Kündigungsschutz für befristet beschäftigte Arbeitnehmer	273
(3) Rechtsfolgen rechtswidriger ordentlicher Kündigungen	275
bb) Außerordentliche Kündigung	276
cc) Klagefrist	277

c) Aufhebungsvertrag	277
d) Weiterarbeit	277
VIII. Befristung und Leiharbeit	277
1. Polnisches Recht	278
a) Art des Arbeitsvertrags	278
b) Gründe für eine Arbeitnehmerüberlassung	279
c) Dauer und Verlängerung	279
d) Beendigung des Leiharbeitsvertrags	281
2. Deutsches Recht	282
3. Rechtsvergleich	284
a) Grundsätzliche Schutzkonzepte	284
b) Beendigung des Leiharbeitsvertrags	286
F. Fazit	287
Literaturverzeichnis	289