



Newsletter

::rehm



Lexikon Arbeitsrecht

Ausgabe 1 vom 01.03.2005

Befristete Arbeitsverhältnisse

Grundsätzlich können Arbeitsverhältnisse befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Der Grundsatz der allgemeinen Vertragsfreiheit gilt auch im Arbeitsrecht. Allerdings werden Arbeitnehmer vom Gesetzgeber und von der Rechtsprechung für besonders schutzwürdig gehalten. Dies zeigt sich insbesondere im Bereich der befristeten Arbeitsverhältnisse.

Jedem Arbeitgeber ist daher unbedingt zu raten, sich vor Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages umfassend zu informieren oder beraten zu lassen. Es kommt nämlich immer wieder vor, dass Fehler in der Vertragsgestaltung dazu führen, dass die gewollte und von den Parteien vereinbarte Befristung von einem Arbeitsgericht nicht anerkannt wird. Dies führt regelmäßig dazu, dass aus einem eigentlich begrenzten Arbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird, von dem der Arbeitgeber sich nicht ohne Weiteres lösen kann.

Wo die Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis im Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen liegen, zeigt die Zusammenstellung der nachfolgenden Urteile:

Schriftform der Befristung:

Nach § 14 Abs. 4 TZBFG muss jeder befristete Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden, sonst ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam. Dies bedeutet für die Praxis, dass die Befristung von vorn herein schriftlich vereinbart werden muss, und zwar immer, bevor der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufnimmt. Es reicht auf keinen Fall aus, wenn die Vertragsparteien zunächst mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag schließen und die Schriftform kurze Zeit später nachholen wollen. In einem solchen Fall hätte der Mitarbeiter gute Chancen, die Befristung vor Gericht für unwirksam erklären zu lassen. Die mündliche Vereinbarung zur Befristung ist nach § 125 BGB nichtig und kann auch grundsätzlich nicht nachträglich wirksam werden (BAG 01.12.2004 – 7 AZR 198/04).

Selbst wenn ein Mitarbeiter wegen erheblicher Verfehlungen gekündigt wird, sollte der Arbeitgeber sich über die gesetzlichen Formvorschriften umfassend informieren, wenn der Mitarbeiter während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens weiter beschäftigt wird. Er läuft nämlich Gefahr, den Mitarbeiter weiter beschäftigen zu müssen, obwohl die Kündigung vor Gericht für rechtmäßig erklärt wurde, wenn keine entsprechende schriftliche Vereinbarung aufgesetzt wird (BAG 22.10.2003 – 7 AZR 113/03). Im vorliegenden Fall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters.

Dieser legte Kündigungsschutzklage ein, die im Ergebnis jedoch abgewiesen wurde.

Da der Mitarbeiter während des laufenden Prozesses seine Arbeitskraft angeboten hatte, beschäftigte der Arbeitgeber den eigentlich gekündigten Mitarbeiter weiter, um seinerseits nicht in Annahmeverzug zu geraten. Dabei ging der Arbeitgeber naturgemäß davon aus, dass seine Pflicht zur Beschäftigung des Mitarbeiters mit dem erfolgreichen Ende des Kündigungsschutzprozesses automatisch enden würde. Dem ist jedoch nicht so.

Nach der Rechtsprechung muss auch eine sogenannte befristete Prozessbeschäftigung schriftlich vereinbart werden. Sonst kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommen, was gerade nicht im Sinne des Arbeitgebers sein dürfte.

Praxistipp:

Um nicht in die Formfalle zu laufen, sollte schriftlich und präzise vereinbart werden, dass in jedem Fall nur eine Beschäftigung bis längstens zum Ende des Kündigungsverfahrens und nicht darüber hinaus gewollt ist, wenn ein Mitarbeiter nach einer Kündigung zunächst weiter beschäftigt wird.

Formulierungsbeispiel:

„Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass durch die Beschäftigung die Kündigung vom... unberührt bleibt. Die Weiterbeschäftigung erfolgt allein vor dem Hintergrund des derzeit schwebenden Verfahrens vor dem Arbeitsgericht ... und soll längstens bis zum Ende des Kündigungsschutzverfahrens fortgesetzt werden. Das Arbeitsverhältnis soll spätestens dann enden, wenn die Rechtmäßigkeit der Kündigung vom bestätigt wird, ohne dass es dazu einer erneuten Kündigung bedarf.“

Eine darüber hinausgehende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht beabsichtigt.

Das Schriftformerfordernis hat jedoch auch Grenzen: Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in einem eigentlich unbefristeten Arbeitsverhältnis stellt keinen befristeten Arbeitsvertrag dar und muss daher nicht schriftlich vereinbart werden (BAG 16.04.2003 – 7 AZR 119/02).

Weiterhin muss nach der gefestigten Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nur die Befristung selbst schriftlich vereinbart werden. Warum die Parteien sich für ein befristetes Arbeitsverhältnis entscheiden, ist dagegen unerheblich. Soll die Befristung ohne Sachgrund entsprechend § 14 Abs. 2 TzBfG erfolgen, müssen dazu keine weiteren Ausführungen gemacht werden. Soll dagegen die Befristung aus einem bestimmten Grund erfolgen, reicht es aus, wenn ein anerkannter Sachgrund tatsächlich vorliegt. Dieser muss aber nicht schriftlich angegeben werden (BAG 23.06.2004 – 7 AZR 636/03).

Befristungsgründe

Die sachlichen Gründe, die eine Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen können, sind in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 – 8 TZBfG aufgelistet.

Für die Praxis ist jedoch zu beachten, dass die Aufzählung der dort explizit genannten Sachgründe nicht abschließend ist. Das BAG hat vielmehr entschieden, dass auch weitere Umstände, die im Gesetzestext nicht genannt sind, eine Befristung sachlich rechtfertigen können. Dazu zählt beispielsweise die Umstrukturierung eines Unternehmens (BAG 13.10.2004 – 7 AZR 218/04).

Jeder Arbeitgeber, der sich auf einen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 – 8 TZBfG nicht genannten Befristungsgrund berufen will, sollte jedoch beachten, dass in jedem Fall eine vergleichbare Bedeutung für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vorliegen muss.

Beruft sich der Arbeitgeber auf einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses, sollte er auch sicher stellen, dass ein solcher tatsächlich vorliegt und sich belegen lässt. Er läuft sonst Gefahr, dass der betroffene Mitarbeiter behauptet, die Befristung sei grundlos und nur zur Umgehung des Kündigungsschutzes erfolgt. Kann der Gegenbeweis nicht erbracht werden, ist die Befristung unwirksam (LAG Rheinland-Pfalz 17.03.2004 – 9 Sa 1177/03).

Dauer der Befristung

Hinsichtlich der Befristungsdauer ist darauf zu achten, dass der Befristungszeitraum eindeutig festgeschrieben wird. Nach der Rechtsprechung des LAG Hamm darf ein Arbeitsverhältnis nämlich grundsätzlich nicht bis zu dem Zeitpunkt befristet werden, in dem fest steht, dass der eigentliche Stelleninhaber nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück kehren wird (LAG Hamm 10.12.2004 – 15 SA 1734/03). Die Richter betonten zwar, dass eine Befristung für die Dauer einer Erkrankung des Stelleninhabers dagegen unverändert zulässig sei. Nicht haltbar sei aber die Zusatzvereinbarung, nach der das befristete Arbeitsverhältnis enden solle, wenn der Stelleninhaber nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück kehren könne. Die Folge: Auch in diesem Fall besteht das Arbeitsverhältnis weiter fort.

Praxistipp

Das Gericht ließ den Parteien jedoch eine Hintertür geöffnet: Eine Befristung kann auch in solchen Fällen durchaus gerechtfertigt sein, etwa wenn der Arbeitgeber den zur Vertretung eingestellten Mitarbeiter aus nachvollziehbaren Gründen nur als zeitweilige Aushilfe beschäftigen will, weil er ihn für eine dauerhafte Besetzung des Arbeitsplatzes für nicht geeignet hält. Dies muss sich aber konkret und nachvollziehbar belegen lassen.

Befristung und Anschlussverbot

Zu beachten ist auch, dass jede Befristung ohne nachvollziehbaren Sachgrund unzulässig ist, wenn mit dem selben Arbeitgeber zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Das Gesetz erlaubt Befristungen ohne Sachgrund demzufolge nur für Neueinstellungen.

Dies betrifft ausdrücklich auch kurzzeitige Arbeitsverträge, die unterhalb der sechsmonatigen Schwelle des § 1 Abs 1 KSchG liegen (BAG 06.11.2003 – 2 AZR 690/02).

Ungeklärt war dagegen bisher die Rechtslage, wenn zwei Unternehmen durch Aufnahme miteinander verschmelzen und das übertragende Unternehmen erlischt. Es stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob die zwei Unternehmen als einheitlicher Arbeitgeber zu sehen sind. Ein aktuelles Urteil des BAG bringt nun Klarheit: Arbeitgeber ist, wer mit dem Mitarbeiter in einer vertraglichen Beziehung steht. Das übernehmende Unternehmen kann folglich nicht als derselbe Arbeitgeber im Sinne des TzBfG angesehen werden wie das übertragende. Somit kann eine sachgrundlose Befristung mit einem Arbeitnehmer wirksam vereinbart werden, obwohl dieser zuvor beim übertragenden Unternehmen angestellt war (BAG 10.11.2004 – 7 AZR 101/04).

Überprüfung mehrer Befristungen

Folgen mehrere Befristungen aufeinander, unterliegt nur der letzte befristete Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Eine Ausnahme gilt nur, wenn sich die Vertragsparteien ausdrücklich das Recht vorbehalten haben, die Wirksamkeit der vorherigen Befristungen später überprüfen zu lassen (BAG 05.06.2002 – 7 AZR 205/01).