



Befristete Arbeitsverträge sind ein immer wieder eingesetztes Mittel, um die Personalkosten produktionsorientiert zu begrenzen. Allerdings bergen solche Verträge erhebliche Kostenrisiken, wenn die juristischen Vorgaben nicht korrekt eingehalten werden.

Risiken bei der Befristung von Arbeitsverträgen

Abgesehen von einigen spezialgesetzlichen Ausnahmen richtet sich die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen nach den einschlägigen Vorschriften des seit dem 1. Januar 2001 geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Das TzBfG regelt sowohl die Sachgrundbefristung als auch die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund. Auf die in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgezählten Sachgründe (wie vorübergehender Arbeitskräftebedarf, Vertretung, Erprobung) wird hier nicht weiter eingegangen, da es sich bei diesen um von der Rechtsprechung bereits vor der Geltung des TzBfG anerkannte Sachgründe handelt. Der Beitrag weist auf typische Risiken im Zusammenhang mit der Befris-

tung von Arbeitsverträgen nach dem TzBfG hin. Denn Fehler bei der Gestaltung eines befristeten Arbeitsvertrages können dazu führen, dass der Vertrag letztlich als unbefristet einzustufen ist (§ 16 TzBfG).

Unterschiedliche Befristungsarten

Nach dem TzBfG kann ein Arbeitsvertrag zeitlich befristet sein und zwar dann, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist. Ein Arbeitsvertrag kann auch zweckbefristet sein. In diesem Fall ergibt sich seine Dauer aus der Art, dem Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung (etwa einmaliger Arbeitsanfall wegen Schlussverkauf). Gleich-

gestellt mit den genannten Befristungsformen wird die auflösende Bedingung. Diese liegt vor, wenn der Eintritt eines bestimmten Ereignisses, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, ungewiss ist.

Befristungsketten sind nur eingeschränkt zulässig

Mit der Geltung des TzBfG ist die Zulässigkeit von so genannten »Befristungsketten« erheblich eingeschränkt worden. So ist es nicht mehr zulässig, mit einem Arbeitnehmer, der bislang aus sachlichem Grund befristet beschäftigt war, eine Anschlussbefristung ohne Sachgrund zu vereinbaren. Eine solche Befristungskette führt unweigerlich zur Fik-

Kompakt

- Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund sollte auf jeden Fall noch während der ursprünglichen Vertragsdauer vereinbart werden, damit kein unbefristeter Arbeitsvertrag entsteht.
- Vor Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund dürfte dem Arbeitgeber ein Fragerecht im Hinblick auf mögliche Vorbeschäftigungen zuzubilligen sein, um bei wahrheitswidriger Beantwortung den als unbefristet zustande gekommenen Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten zu können.
- Bei einer Zweckbefristung sollte der Arbeitnehmer über den Zeitpunkt der Zweckerreichung frühzeitig unterrichtet werden – anderenfalls behält dieser seinen Vergütungsanspruch in dem Zeitraum zwischen Zweckerreichung und gesetzlicher Auslaufrist.

tion eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Der Abschluss eines mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrages im Anschluss an ein ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ist nach dem TzBfG auch weiterhin zulässig. Auch der wiederholte Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Sachgrund ist erlaubt.

Der Zeitpunkt für das Vorliegen eines Sachgrundes zählt

Wesentlich für eine wirksame Sachgrundbefristung ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine tatsächlich »fundierte Prognose« über das Vorliegen eines Sachgrundes erstellen kann. So muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beispielsweise beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarfs ermittelt werden, ob zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht. In diesen Fällen ist der prognostizierte Wegfall des Beschäftigungsbedarfs Teil des Sachgrundes. Die bloße Ungewissheit über die weitere Entwicklung allein kann als sachlicher Grund nicht herangezogen werden.

Ist eine Befristung einmal wirksam, verbietet es die Rechtsklarheit, dass bei einem späteren Wegfall des bei Vertragsschluss gegebenen Sachgrundes – also während der Laufzeit des befristeten Vertrages – die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzunehmen ist. Ergibt sich beispielsweise nach Abschluss eines Zeitvertrages die Möglichkeit zu einer Dauerbeschäftigung, wandelt sich das Zeitarbeitsverhältnis nicht von selbst in einen Vertrag auf unbestimmte Dauer um.

Wollen die Arbeitsvertragsparteien in zulässiger Weise im direkten Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund eine weitere Sachgrundbefristung anschließen, kommt es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Frage, ob ein zulässiger Befristungsgrund vorliegt, grundsätz-

lich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Ausnahmsweise ist jedoch die erste oder vorhergehende Befristung dann maßgeblich, wenn der letzte Vertrag lediglich einen »unselbstständigen Annex« des vorletzten Vertrages darstellt und ohne diesen nicht denkbar ist. Solche Umstände liegen etwa dann vor, wenn es sich bei dem Anschlussvertrag nur um eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des in dem früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunktes handelt (wie Anpassung der Vertragsdauer an die Laufzeit einer ABM-Förderung).

Vorsicht bei der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist es zulässig, bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren einen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes höchstens drei Mal zu verlängern. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss die Einigung der Arbeitsvertragsparteien über die Vertragsverlängerung noch während der ursprünglichen Vertragsdauer zustande kommen. Wenn die Verlängerung zeitlich erst nach Ablauf des ursprünglichen Endtermins vereinbart wird, ist von einem neuen befristeten Arbeitsvertrag auszugehen. Daraus folgt, dass dieser Arbeitsvertrag wegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG als unbefristet angesehen wird. Auch sollten Vertragsänderungen (etwa die Tätigkeit oder die Vergütung betreffend) wegen der vorgenannten Folgen jeweils zeitlich vor oder nach der Fristverlängerung vereinbart werden, aber nicht zeitgleich.

Auf jeden Fall die Schriftform beachten

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Nach überwiegender Ansicht gilt das Schriftform Erfordernis nicht nur für die Befristung per se, sondern ebenso für die Verlängerung eines befristeten Arbeitsver-

trages ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sowie jede Änderung der Vertragslaufzeit (anders wohl LAG Düsseldorf AuR 2002, 270).

Bei einer Zeitbefristung muss lediglich der Termin, nicht jedoch der Befristungsgrund schriftlich niederlegt sein. Hingegen ist bei einer Zweckbefristung naturgemäß der zu erreichende Zweck und damit auch der Sachgrund in den Vertragstext aufzunehmen. Ansonsten entspricht es der herrschenden Meinung, dass der Befristungsgrund bei Vertragsschluss weder mitgeteilt noch vereinbart werden muss (Ausnahmen bestehen beispielsweise nach § 57 b V HRG und SR 2y BAT). Auch die Wirksamkeit einer Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nicht davon abhängig, ob sich die Arbeitsvertragsparteien auf die Anwendung dieser Bestimmung geeinigt haben. Ein entsprechendes Zitiergebot besteht nicht. Zu späteren Beweis Zwecken wird der schriftliche Hinweis auf die vorgenannte Vorschrift jedoch empfohlen.

Besonderheiten beim »bereits zuvor«-Arbeitsverhältnis

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die Befristung ohne Sachgrund nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Voraussetzung dürfte nur gegeben sein, wenn eine Identität der Arbeitsvertragsparteien bestanden hat. Danach ist die vorgenannte Vorschrift nach überwiegender Auffassung nicht im Falle eines Betriebsüberganges gemäß § 613 a BGB anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer danach ausscheidet und später durch den Betriebserwerber eingestellt wird. Ebenso wenig liegt eine unzulässige Befristungskette vor, wenn ein Arbeitsvertrag erstmalig mit einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird, der zuvor als Leiharbeiter in demselben Betrieb tätig war. Dies trifft ebenso auf frühere Berufsausbildungsverhältnisse zu.

Nach herrschender Auffassung soll aber jedes andere irgendwann in der Vergangenheit liegende Arbeitsverhältnis ein »bereits zuvor«-Arbeitsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darstellen. Das bedeutet, dass selbst kurzfristige Aushilfstätigkeiten sowie der Einsatz von Werkstudenten, der möglicherweise viele Jahre zurückliegt, bei einer späteren Beschäftigung auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund zur Annahme eines Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit führt. Aus diesem Grunde wird dem Arbeitgeber nach allgemeiner Auffassung ein Fragerecht nach möglichen Vorbeschäftigungen eingeräumt. Falls der Arbeitnehmer die entsprechenden Fragen wahrheitswidrig beantworten sollte, dürfte der Arbeitgeber berechtigt sein, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB anzufechten.

Mitteilungspflichten bei der Zweckbefristung beachten

Nach § 15 Abs. 2 TzBfG endet ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Sollte der Arbeitgeber die entsprechende Unterrichtung versäumen oder nicht formgerecht durchführen, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Der Arbeitnehmer behält dann seinen Vergütungsanspruch, auch wenn die geschuldete Arbeitsleistung wegen der Zweckerreichung nicht mehr erbracht werden kann. Denn der Arbeitgeber kommt in dem Zeitraum zwischen Zweckerreichung und Ablauf der Zwei-Wochen-Frist in Annahmeverzug. Ent-

sprechendes gilt für die Mitteilung des Bedingungseintritts bei der auflösenden Bedingung. Deshalb empfiehlt es sich, die schriftliche Unterrichtung über den voraussichtlichen Tag der Zweckerreichung dem Arbeitnehmer möglichst frühzeitig zukommen zu lassen.

Risiken bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Vertragszeit

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit bei einer Zeitbefristung, Zweckbefristung oder bei einer auflösenden Bedingungen mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG). Voraussetzung ist zunächst, dass der Arbeitnehmer seine vertragliche Arbeitsleistung nach dem Ablauf der Vertragszeit tatsächlich erbringt. Die Bewilligung von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich für geleistete Überstunden sind daher nicht ausreichend. Zudem muss der Arbeitgeber von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie den weiteren Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers Kenntnis haben. Das Wissen von Arbeitskollegen, Fachvorgesetzten oder des Betriebsrats ist nach überwiegender Auffassung dem Arbeitgeber nicht zuzurechnen.

Im Falle der Zweckbefristung ist der Arbeitgeber gehalten, die Zweckerreichung ohne schuldhaftes Verzögern dem Arbeitnehmer mitzuteilen, sobald er von dieser Kenntnis erlangt hat. Versäumt der Arbeitgeber die rechtzeitige Mitteilung, so gilt das fortgesetzte Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert. Der Arbeitgeber kann die genannten Rechtsfolgen auch vermeiden, indem er der Fortsetzung der Arbeitsleistung unverzüglich widerspricht. Der Widerspruch kann auch bereits kurz vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erklärt werden. Die Widerspruchsmöglichkeit gilt im Übrigen für alle Befris-

tungsarten. Weder die Mitteilung der Zweckerreichung noch der Widerspruch des Arbeitgebers ist formbedürftig. Zu Beweiszwecken empfiehlt es sich aber, die entsprechenden Erklärungen schriftlich zu fixieren.

Versäumung der Klagefrist führt zur Wirksamkeit der Befristung

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Entfristungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben (§ 17 TzBfG). Der Fortbestand eines wegen der Unwirksamkeit der Befristung zustande gekommenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist demnach auflösend bedingt durch die Versäumung der genannten Klagefrist. Im Fall der Fristversäumnis wird die Befristung als von Anfang an rechtsunwirksam angesehen (§ 7 KSchG analog). Im Übrigen ist der Arbeitgeber berechtigt, das als unbefristet zustande gekommene Arbeitsverhältnis frühestens zum vereinbarten Vertragsende ordentlich zu kündigen, sofern nicht einzelvertraglich oder durch Anwendung eines Tarifvertrages die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden (vgl. § 16 TzBfG). In jedem Fall finden aber die Regeln des Kündigungsschutzrechts Anwendung.

Anzeige

www.personal-buecher.de



Autor

Dr. Dennis Bredehorn,
Rechtsanwalt, Kanzlei
Amsler, Czempel,
Schreiber, Berlin,
berlin@acsBeratung.de