

STOLPERSTEINE BEIM ABSCHLUSS UND DER VERLÄNGERUNG VON BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN – EIN KURZÜBERBLICK¹

Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nimmt seit Jahren stetig zu: So betrug die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Verhältnis zu allen Neueinstellungen in der ersten Jahreshälfte 2004 in den alten Bundesländern 42 Prozent und in den neuen Bundesländern insgesamt 55 Prozent (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Allerdings bergen der Abschluss und die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge mannigfache Fehlerquellen, die häufig ein – ungewolltes – unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen lassen.

Arten von Befristungen

Ein Arbeitnehmer darf befristet eingestellt werden, wenn

- ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) vorliegt,
- die Voraussetzungen für eine kalendermäßige Befristung nach § 14 Abs. 2, 2 a oder 3 TzBfG gegeben sind oder
- die befristete Einstellung für einen bestimmten Zweck erfolgt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 TzBfG).

Der befristete Arbeitsvertrag ohne Sachgrund

Bei zeitbefristeten Arbeitsverträgen wird danach unterschieden, ob sie mit oder ohne Begründung für die Befristung – sogenannter Sachgrund – geschlossen wurden. Damit ist die kalendermäßig befristete Neueinstellung von Arbeitnehmern für längstens zwei Jahre ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig.

Achtung: Um eine Neueinstellung im Sinne der Vorschrift handelt es sich nur, wenn mit demselben Arbeitgeber noch nie ein Arbeitsverhältnis bestanden hat!

Während dieses Zeitraumes von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis insgesamt dreimal verlängert werden.

Beispiel: Unternehmer A vereinbart mit einem Arbeitnehmer eine Befristung von zehn Monaten. Anschließend wird die Befristung sechs Monate erweitert. Nach Ablauf dieser Befristung wird noch zweimal um vier Monate verlängert. Dies ist zulässig, da sich das Arbeitsverhältnis mit den drei möglichen Verlängerungen auf zwei Jahre erstreckt.

Zu beachten ist, dass sich die jeweilige Verlängerung unmittelbar an das befristete Arbeitsverhältnis anschließen muss. Die Verlängerung muss also an dem auf den letzten Tag des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses folgenden Tag beginnen. Liegt nur ein freier Tag zwischen zwei „sachgrundlos“ befristeten Arbeitsverhältnissen, ist automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden, da gegen das sogenannte Anschlussverbot verstoßen wurde.

In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens (maßgeblich ist die Aufnahme der Erwerbstätigkeit) ist die kalendermäßig befristete Einstellung von Arbeitnehmern bis zur Dauer von vier Jahren ohne Vorliegen eines Sachgrundes zulässig. Während dieses Zeitraumes ist die mehrfache Verlängerung möglich.

Letztlich ist nach der Neufassung des § 14 Abs. 3 TzBfG zum 1. Mai 2007 die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder III teilgenommen hat. Auch hier sind innerhalb des Fünf-Jahres-Zeitraumes mehrfache Verlängerungen erlaubt.

¹ Es handelt sich hierbei um eine gekürzte Fassung des Originalbeitrags. Den ausführlichen Artikel senden Ihnen die Autoren gerne auf Anfrage zu.



Der befristete Arbeitsvertrag mit Sachgrund

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist ebenfalls zulässig, wenn es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt (Befristung aus sachlichem Grund). Mögliche sachliche Gründe für die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG sind:

- Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt (z. B. Elternzeit, Mutterschaft oder Krankheit eines Arbeitnehmers)
- Die Befristung erfolgt zur Erprobung. Zu Probezwecken ist grundsätzlich eine Befristung von höchstens sechs Monaten zulässig
- Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung (z. B. Saisonschauspieler).

Im Übrigen können mehrere mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge aneinandergereiht werden (sogenannte Kettenbefristungen). Zu beachten ist dabei jedoch, dass die Anforderungen an den Sachgrund zunehmen, je länger die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber insgesamt andauert.

Beispiel: Unternehmer A stellt Arbeitnehmer B zunächst für sechs Monate zur Erprobung ein. Während der Erprobungszeit von B nimmt Arbeitnehmerin C Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch. A beschäftigt daraufhin B nach der Erprobung als Vertretung für C bis zu deren Rückkehr weiter.

Seit dem 1. Januar 2001 ist es hingegen nicht mehr möglich, eine Befristung ohne sachlichen Grund – also eine reine Zeitbefristung – an eine Befristung aus sachlichem Grund anzuschließen (sogenanntes Anschlussverbot, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

Gesetzliche Notwendigkeit: Schriftlicher Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. So verlangt es das TzBfG (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Wird das Schriftformerfordernis nicht beachtet, entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, welches nur einvernehmlich oder durch Ausspruch einer Kündigung – ggf. unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes oder der Mitwirkung des Betriebsrates – beendet werden kann.

Was muss schriftlich niedergelegt werden?

Aus den schriftlichen Regelungen muss sich ergeben, dass es sich um einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag handelt, Anfangs- und Endtermin müssen also niedergeschrieben werden. Bei einer Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG muss der Sachgrund nicht im Vertrag stehen; es genügt objektiv das Bestehen eines sachlichen Grundes. Wird der Arbeitnehmer indes für ein bestimmtes Projekt eingestellt, dessen Ende bei Vertragsschluss noch nicht feststeht (sogenannte Zweckbefristung), muss dieser Zweck, also das konkrete Projekt, festgehalten werden, da die Erreichung des Zweckes zugleich das Ende der befristeten Beschäftigung markiert.

Was bedeutet eigentlich Schriftform?

Die im TzBfG vorgeschriebene Schriftform ist eingehalten, wenn beide Parteien eigenhändig auf derselben Vertragsurkunde im Original unterzeichnet haben. Zudem muss die Unterschrift den Arbeitsvertrag räumlich abschließen. Daher genügt es beispielsweise nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kopie eines bereits von ihm unterzeichneten Vertrages übermittelt und der Arbeitnehmer nur die Kopie unterzeichnet. Ebenfalls ist eine Bestätigung des Abschlusses eines „befristeten“ Vertrages durch den Arbeitgeber, z. B. in einer E-Mail oder in einem Telefax, nicht ausreichend.

Eine wirksame Befristung liegt auch nur dann vor, wenn der befristete Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt von beiden Parteien unterzeichnet wurde. Die nachträgliche Unterzeichnung eines befristeten Arbeitsvertrages genügt nicht.

Was gilt bei einer Verlängerung eines bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrages?

Wird ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis verlängert, genügt es nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Verlängerung in einem persönlichen und selbst unterzeichneten Schreiben mitteilt und der Arbeitnehmer dieses Schreiben ebenfalls unterzeichnet. Auch bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Verständigung über die Verlängerung vor dem tatsächlichen Beginn der erneuten befristeten Beschäftigung schriftlich erfolgen.

Bei einer Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses darf lediglich der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben werden. Nehmen die Parteien anlässlich der Verlängerung inhaltliche Änderungen, z. B. eine Gehaltserhöhung, vor, kann darin der – wegen Verstoßes gegen das Anschlussverbot in der Regel unzulässige – Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages liegen. Der Arbeitgeber darf die Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht an geänderte Arbeitsbedingungen knüpfen.

Während der Laufzeit einer befristeten Beschäftigung können die Parteien jederzeit inhaltliche Änderungen vornehmen, da dies befristungsrechtlich ohne Bedeutung ist.

Beispiel: Unternehmer A und Arbeitnehmer B vereinbaren die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages. Der verlängerte Arbeitsvertrag sieht einen um EUR 0,50 erhöhten Stundenlohn vor. Im Übrigen werden die bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen beibehalten.



Hier liegt keine wirksame Verlängerung im Sinne des TzBfG vor, weil neben der Vertragsdauer gleichzeitig einzelne Arbeitsbedingungen geändert wurden, ohne sich über die Änderung vorher zu verständigen.

Wann endet ein befristeter Arbeitsvertrag (§ 15 TzBfG)?

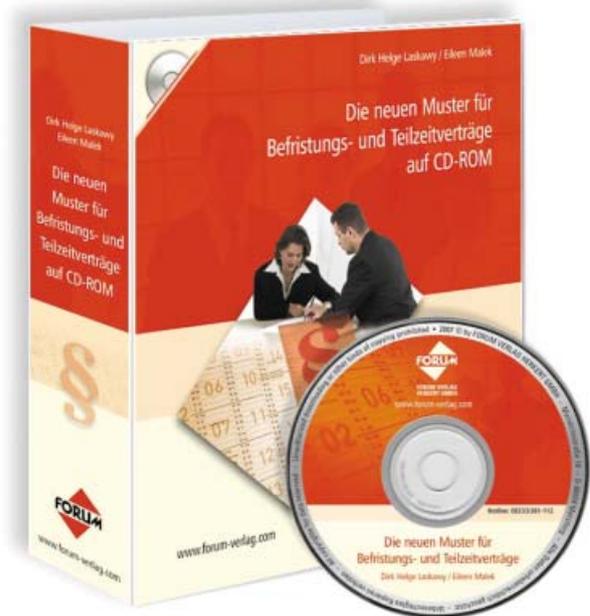
Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Bei einer Zweckbefristung muss dem Arbeitnehmer die Erreichung des vereinbarten Zweckes mitgeteilt werden. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall frühestens zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachweislich schriftlich den Zeitpunkt der Zweckerreichung mitgeteilt hat.

Achtung: Wird nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder des erreichten Zweckes mit Wissen des Arbeitgebers weitergearbeitet, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder die Zweckerreichung mitteilt!

Kann ein wirksam befristeter Arbeitsvertrag gekündigt werden?

Eine ordentliche Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn diese Möglichkeit vertraglich (Arbeits- oder Tarifvertrag) vereinbart wurde (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Eine außerordentliche Kündigung ist auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen (§ 626 BGB). ■

Die neuen Muster für Befristungs- und Teilzeitverträge auf CD-ROM



Fazit

Sowohl der Abschluss als auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages sind äußerst fehlerträchtig. Arbeitgeber sollten daher rechtzeitig juristischen Rat einholen, um die Entstehung unbefristeter Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Ebenso ist es Arbeitnehmern zu empfehlen, vor dem Auslaufen einer Befristung diese überprüfen zu lassen, da Fehler nur innerhalb von drei Wochen nach der Beendigung gerichtlich geltend gemacht werden können.



Dirk Helge Laskawy
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Aderhold v.Dalwigk Knüppel
Rechtsanwaltsgesellschaft
Büro Leipzig
Tel.: +49-(0)3 41-39 80-113
E-Mail: helge.laskawy@roelfspartner.de



Eileen Malek
Rechtsanwältin
Aderhold v.Dalwigk Knüppel
Rechtsanwaltsgesellschaft
Büro Leipzig
Tel.: +49-(0)3 41-39 80-163
E-Mail: eileen.malek@roelfspartner.de

Dirk Helge Laskawy und Eileen Malek sind Autoren des Handbuchs „Die neuen Muster für Befristungs- und Teilzeitverträge auf CD-ROM“, das Ende Oktober/Anfang November im Forum-Verlag erscheinen wird. Das Handbuch gibt Personalverantwortlichen das geeignete Rüstzeug an die Hand, um die täglichen Herausforderungen in der Personalpraxis bewältigen zu können. Gleichzeitig vermittelt das Buch auch das erforderliche Basiswissen zur Vorbeugung eines allzu leichtfertigen Umgangs mit Formularen.

Durch das Zusammenspiel des „wie“ – eine Regelung zu formulieren ist – und des „warum“ – diese so gestaltet wurde – erhält der Anwender weitere nützliche Informationen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung erläutern die Autoren die wichtigsten Vertragsklauseln sowie die Voraussetzungen für den Abschluss wirksamer Befristungen und Teilzeitverträge. Beispiele, Musterformulierungen, Checklisten und Auszüge der wichtigsten Gesetzestexte runden die Darstellung ab.

Für Bestellungen können Sie sich gerne an unsere Autoren wenden. ■