

Fussangeln bei befristeten Arbeitsverträgen

Beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge ist zwischen zeitlich begrenzten und unbegrenzten Befristungen ohne Sachgrund und Befristungen mit Sachgrund zu unterscheiden. Als Sachgrund ist derjenige Grund zu bezeichnen, der zur Notwendigkeit des Abschlusses eines befristetes statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führt.

A. Zeitlich begrenzte Befristung ohne Sachgrund

I. Befristungshöchstdauer

Ein Arbeitsvertrag kann ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von 2 Jahren befristet werden, § 14 II S. 1 1. HS TzBfG. Schöpft der erste befristete Arbeitsvertrag (sog. Grundbefristung) diesen Zeitrahmen nicht aus, ist eine dreimalige Verlängerung bis zu max. 2 Jahren möglich, § 14 II S. 1 2. HS TzBfG.

Für den Arbeitgeber ist zu empfehlen, mit einer sachgrundlosen Befristung zu beginnen und ggf. anschließend eine Sachgrundbefristung anzuschließen.

II. Verlängerung der Grundbefristung

Häufig wird verkannt, daß die Vertragsverlängerung vor Ablauf der Befristungsdauer vereinbart werden muß. Ferner gilt eine sog. Veränderungssperre, d. h., daß sich bei einer Verlängerung der bisherige Vertragsinhalt nicht ändern darf. Ansonsten kann ein erneuter Abschluß eines Zeitarbeitsvertrages mit demselben Arbeitgeber vorliegen, der zu einer unzulässigen und damit unwirksamen Befristung führt. Eine sachgrundlose Befristung ist immer unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, § 14 II 2 TzBfG. Die Veränderungssperre beinhaltet jedoch nur ein Verschlechterungsverbot anlässlich der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Um diese Veränderungssperre zu umgehen, bietet es sich aus Arbeitgebersicht an, bereits in der Grundbefristung einen Versetzungsvorbehalt, eine beabsichtigte

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Änderung der Aufgabenstellung oder ein flexibles Arbeitszeitvolumen mit entsprechender Anpassung der Vergütung zu vereinbaren.

III. Neueinstellung

Wie bereits eben erwähnt, scheidet eine sachgrundlose Befristung aus, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, § 14 II S. 2 TzBfG. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll dieses Verbot „lebenslänglich“ gelten. Die sachgrundlose Befristung soll nur bei absoluten Neueinstellungen Anwendung finden. Sofern ein Unternehmen einen Praktikanten in einem Arbeitsverhältnis befristet beschäftigt, ist der Abschluß eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages im folgenden Berufsleben mit dem Unternehmen für immer ausgeschlossen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage, ob ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis iSv § 14 II 2 TzBfG ist, so daß es sich bei der sachgrundlos befristeten Übernahme eines Auszubildenden um eine absolute Neueinstellung handelt. Die Gesetzesbegründung geht zwar davon aus, daß ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer auch im Anschluß an dessen Berufsausbildung abgeschlossen werden kann. Jedoch ist damit keineswegs gesichert, daß die Rechtsprechung diesen gesetzgeberischen Willen berücksichtigt. Nach § 3 II BBiG sind auf den Berufsausbildungsvertrag, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden. Damit wird der Auszubildende gleich einem Arbeitnehmer geschützt. Eine Anwendung des § 14 II 2 TzBfG auf das Berufsausbildungsverhältnis ist mit guten Argumenten durchaus vertretbar.

Schließlich handelt es sich bei der sachgrundlos befristeten Einstellung eines zuvor beschäftigten freien Mitarbeiters um eine Neueinstellung. Jedoch bestehen erhebliche Risiken hinsichtlich der schwierigen Abgrenzung zum Scheinselbständigen und damit zum vermeintlich freien Mitarbeiterverhältnis.

IV. Derselbe Arbeitgeber

Zu klären ist des weiteren, was unter demselben Arbeitgeber zu verstehen ist.

1. Konzern

Arbeitgeber ist jedes dem Konzernverbund zugehörige Unternehmen, einschließlich der Konzernmutter. Beschäftigungszeiten zwischen Unternehmen desselben Konzerns sind grundsätzlich nicht anzurechnen.

2. Gemeinschaftsbetrieb

Bei der Beschäftigung eines Arbeitnehmers in einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Arbeitgeber, besteht meist nur ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber. Eine nacheinanderfolgende Befristung durch die jeweiligen Arbeitgeber ist dann zwar denkbar, läuft jedoch Gefahr als unzulässige Umgehung

von § 14 II 2 TzBfG gewertet zu werden.

3. Betriebsinhaberwechsel

Bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB ist der neue Betriebsinhaber nicht derselbe Arbeitgeber. § 14 II 2 TzBfG stellt auf denselben Arbeitgeber und nicht auf denselben Tätigkeitsbereich ab. Ein beim alten Arbeitgeber beschäftigter Arbeitnehmer kann vom neuen Betriebsinhaber sachgrundlos befristet beschäftigt werden.

V. Fragerecht des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber ist gut beraten, wenn er vor Abschluß eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages den Bewerber nach früheren Beschäftigungen in seinem Unternehmen befragt. So eröffnet sich der Arbeitgeber bei fehlerhafter Beantwortung das Recht zur Anfechtung wegen arglistiger Täuschung oder fristlosen Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages. Besonders brisant wird es bei Sitzverlegungen oder Namensänderungen von Gesellschaften. Über diese ist der Bewerber vor der Befragung nachweisbar aufzuklären.

Neben der Befragung des Bewerbers bietet es sich an, zusätzlich in die Präambel des Arbeitsvertrages die Zusicherung einer fehlenden Vorbeschäftigung aufzunehmen. Sofern sich der Arbeitnehmer im Nachhinein dennoch auf eine frühere Beschäftigung beruft, entfällt damit die Geschäftsgrundlage für den befristeten Arbeitsvertrag.

B. Zeitlich unbegrenzte Befristung ohne Sachgrund

I. Vollendung des 58. Lebensjahres

In jedem Fall bedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat, § 14 III 1 TzBfG.

II. Neueinstellung bei älteren Arbeitnehmern

Die Neueinstellung des § 14 III 2 TzBfG setzt im Gegensatz zu § 14 II 2 TzBfG voraus, daß das befristete Arbeitsverhältnis mit dem älteren Arbeitnehmer in keinem engen sachlichen Zusammenhang zu einem vorher unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber steht. Ein solcher enger zeitlicher Zusammenhang liegt vor, wenn der Zeitraum zwischen den Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber weniger als sechs Monate beträgt, § 14 III 3 TzBfG.

Der Einhaltung der sechs Monatsfrist bedarf es hingegen nicht, wenn die Einstellung bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt.

III. vorhergehende Befristungen ohne Sachgrund

Denkbar ist es auch, bei älteren Arbeitnehmern dauerhafte sog. Kettenbefristungen durchzuführen. D. h. bspw. einen 56 Jahre alten externen Bewerber befristet für sechs Monate einzustellen und diese

Grundbefristung dreimal jeweils um sechs Monate zu verlängern. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres kann der Arbeitnehmer dann unter den erleichterten Voraussetzungen des § 14 III TzBfG weiterbeschäftigt werden.

Es soll jedoch nicht unerwähnt bleiben, daß es durchaus kritische Stimmen gibt, die die Regelung in § 14 III TzBfG mit Gemeinschaftsrecht für nicht vereinbar halten, da das Gemeinschaftsrecht gerade keine Ausnahmen für ältere Arbeitnehmer vorsieht.

C. Sachgrundbefristungen

I. Allgemeines

Soweit eine sachgrundlose Befristung, d. h. der Höchstbefristung auf 2 Jahre nach § 14 II TzBfG oder der Befristung beim älterem Arbeitnehmer nach § 14 III TzBfG nicht möglich ist, ist eine Befristung mit sachlichem Grund nach § 14 I TzBfG denkbar.

Entscheidend für das Vorliegen eines sachlichen Grundes ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses.

II. Gesetzliche Sachgründe

Das TzBfG führt in § 14 I Nr. 1 – 8 TzBfG Regelbeispiele für Sachgründe auf. Dazu zählen

- vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium

Die Befristung muß jedoch dem erleichterten Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäftigung dienen.

- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
Eine Befristung ist im Fall des Vertretungsbedarfs statthaft.
Eigenart der Arbeitsleistung
Dazu zählt der Saisonbedarf.
Erprobung

Hier bestehen Risiken bei befristeten Probearbeitsverhältnissen von mehr als sechs Monaten. Zur Risikominimierung sollte daher der Arbeitgeber bei einer „absoluten“ Neueinstellung von einer sachgrundlosen Befristung Gebrauch machen.

in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe

Solche Gründe können der ausdrückliche Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Befristung sein oder bei einem ausländischen Arbeitnehmer dessen Wunsch nach einer bestimmten Zeit in seine Heimat zurückzukehren.

- Vergütung aus Haushaltsmitteln, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind
Wichtig ist hier der Bezug der Haushaltsmittel zum konkreten Arbeitsplatz. Die Vergütung des Arbeitnehmers muß aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolgen. Diese Haushaltsstelle ist nur befristet bewilligt oder deren Streichung ist mit Sicherheit zu erwarten. Nicht ausreichend ist es, wenn

die Mittel allgemein im Haushaltsplan begrenzt, allgemeine Einsparungen angeordnet oder Mitteleinsparungen erwartet werden.

- gerichtlicher Vergleich

D. Befristungskontrolle bei Nichtanwendbarkeit des KSchG

Der Grund der Kontrolle einer sachgrundlosen Befristung oder Befristung mit Sachgrund – das Unterlaufen des Kündigungsschutzes durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch bloßen Zeitablauf – entfällt wenn das KSchG nicht anwendbar ist und damit kein Kündigungsschutz besteht. Das ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt oder das Arbeitsverhältnis nicht mehr als sechs Monate andauern soll.

Die Gesetzesbegründung geht davon aus, daß bei fehlendem Kündigungsschutz ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann. Gleichwohl gibt es auch hier kritische Stimmen, die eine Befristungskontrolle befürworten.

E. Schriftform

Nur die Befristungsabrede, nicht der Arbeitsvertrag als solche bedarf der Schriftform, § 14 IV TzBfG. Ist die Befristung lediglich wegen eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor der vereinbarten Zeit ordentlich gekündigt werden, § 16 S. 2 TzBfG.

Nach § 126 III BGB nF kann grundsätzlich die Schriftform durch elektronische Form (bspw. E-mail) ersetzt werden. Ausgenommen von dieser Ersetzung sind die Kündigung und der Aufhebungsverträge, § 623 BGB. Bemerkenswert ist, daß § 14 IV TzBfG für die Befristungsabrede keine solche Ausnahmeregelung trifft.

F. Beendigung befristeter Arbeitsverträge

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, § 15 I TzBfG.

Währenddessen hat der Arbeitgeber bei Auslaufen eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages die Pflicht dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung zwei Wochen zuvor schriftlich anzuzeigen, § 15 II TzBfG.

Ohne eine solche Anzeige kann das befristete Arbeitsverhältnis nicht beendet werden. Um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt es sich, wenn sich seine Dauer aus der Art, dem Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (bspw. Umsetzung eines Projektes).

Wird das Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers über das Befristungsende hinaus fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, § 15 V TzBfG.

Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses bedarf einer Vereinbarung, § 15 III TzBfG.

G. Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung

Bei einer unwirksamen Befristung gilt der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 S. 1 TzBfG. Er ist dann durch ordentliche Kündigung lösbar.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin