



Ihr gutes Recht

Rechts-
anwälte
und
Kanzleien
stellen
sich vor

Stolperstein Befristung

Viele Arbeitsverträge werden zwischen den Arbeitsvertragsparteien befristet geschlossen.

Die tägliche Praxis zeigt, dass den Arbeitsvertragsparteien dabei vielfach Fehler unterlaufen, die häufig zu finanziellen Nachteilen führen.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist die Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Datum oder mit einem bestimmten Ereignis ohne Kündigung enden soll. Die Möglichkeiten und Grenzen der Befristung werden in dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) detailliert geregelt.

Im Wesentlichen wird dort unterschieden zwischen der Befristung ohne Sachgrund und der Befristung mit Sachgrund.

Die Befristung ohne Sachgrund ist auf maximal zwei Jahre beschränkt. Ist die Befristung für eine kürzere Zeit vereinbart, kann das Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren insgesamt dreimal befristet verlängert werden. Eine Befristung ohne Sachgrund kann grundsätzlich nur mit einem „neuen“ Arbeitnehmer vereinbart werden, der mit dem Arbeitgeber zuvor noch kein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, so genanntes Vorbeschäftigungsverbot.

Ein Verstoß dagegen macht die Befristung grundsätzlich unwirksam und führt im Regelfall zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Jedoch sieht das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 06.04.2011, 7 AZR 716/09) einen Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot dann nicht mehr als gegeben an,

sofern zwischen zwei Verträgen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt.

Nach einer Sonderregelung hat der Gesetzgeber die Gründung eines Unternehmens privilegiert. In diesem Fall ist eine längere Befristung auf vier Jahre zulässig.



Dr. jur. Stefan Renners
Rechtsanwalt & Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In den ersten vier Jahren seit der Neugründung ist dabei auch eine mehrfache Verlängerung möglich.

Wie zuvor erwähnt, ist weiter die Befristung mit Sachgrund gesetzlich geregelt. Der Gesetzgeber hat acht sachliche Gründe für die Befristung aufgezählt, um sich auf die gängigsten Beispiele für die Befristung zu beschränken. Die in dem Gesetz genannten Gründe sind nicht abschließend. Beispielsweise sind geregelt der vorübergehende betriebliche Bedarf an einer Arbeitsleistung, die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder an ein Studium,

die Beschäftigung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers und die Befristung zur Erprobung.

Werden die gesetzlichen Anforderungen des TzBfG nicht eingehalten, „droht“ den Arbeitsvertragsparteien, statt eines befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu schließen. Dies wirkt sich regelmäßig zu Lasten des Arbeitgebers aus, weil mit der überraschenden Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung eine Kostenbelastung durch Vergütung, Abgaben an die Sozialversicherung und Lohnsteuer einhergeht.

Was ist zu beachten? Die Unwirksamkeit der Befristung führt zu der Geltung des Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit, der dann nach den üblichen Regeln gekündigt werden kann. In diesem Fall ist eine Kündigungsfrist einzuhalten und – sofern anwendbar – das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten.

Von der Unwirksamkeit ist beispielsweise dann auszugehen, sofern die Arbeitsvertragsparteien die Schriftform der Befristungsabrede nicht eingehalten haben.

Gleichfalls ist von einer Unwirksamkeit der Befristungsabrede auszugehen, sofern es zu einer Zeitüberschreitung kommt oder aber die Zahl der Verlängerungen überschritten wird.

Vielfach ist ebenfalls in der Praxis die Fallkonstellation vertreten, dass die Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers zeitlich vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages erfolgt.

Auch in diesem Fall gilt die

Schriftform als nicht eingehalten. Der nachgeholte schriftliche Vertrag ist nicht mehr als Erstvertrag zu qualifizieren.

Ein vielfach in der Praxis vertretener Fehler ist ebenfalls der Anschluss einer sachgrundlosen Befristung nach vorheriger Sachgrundbefristung. In diesem Fall handelt es sich nicht mehr um eine Erstbefristung mit der Konsequenz, dass sich die Arbeitsvertragsparteien überraschend in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden.

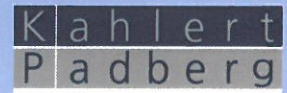
Folgt dagegen die Sachgrundbefristung einer zeitlich zuvor vereinbarten sachgrundlosen Befristung, ist dies zulässig. So sieht das Gesetz kein Verbot der Vorbeschäftigung für die Vereinbarung von Sachgrundbefristungen zwischen den Parteien vor. Dieser Aspekt wird in der Praxis häufig durch Arbeitgeber übersehen.

Setzen die Parteien ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit fort, so wird das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Inhalt zu einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis. Maßgeblich ist dabei, dass die Fortsetzung unmittelbar im Anschluss an den befristeten Arbeitsvertrag erfolgt. Gleichfalls erforderlich ist es, dass die vertraglich geschuldete Arbeit tatsächlich ausgeführt wird. Die Arbeitsleistung muss mit Wissen des Arbeitgebers fortgeführt worden sein. Bei nicht inhabergeführten Betrieben muss ein Repräsentant des Arbeitgebers mit Arbeitsrechtsbefugnis von der Weiterarbeit gewusst haben. Daran scheidet in der Regel eine über

den Befristungszeitpunkt hinausgehende Beschäftigung.

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtswirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Vertrages eine so genannte „Entfristungsklage“ beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist, § 17 TzBfG. Wird diese Frist nicht eingehalten, ist die Befristung grundsätzlich als rechtswirksam zu qualifizieren.

Ist die Befristung unzulässig und deswegen als unwirksam durch das Arbeitsgericht qualifiziert worden, wird durch Urteil festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Befristung nicht beendet worden ist. Eine Vielzahl von Arbeitsgerichtsprozessen hat die Frage der Wirksamkeit einer zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarten Befristung zum Gegenstand. Regelmäßig wenden die Parteien viel Zeit und finanzielle Mittel auf, um den Rechtsstreit zu führen. Insbesondere vor diesem Hintergrund ist anzuraten, dass sich die Arbeitsvertragsparteien über die Befristungsmöglichkeiten rechtzeitig informieren und eine entsprechende Arbeitsvertragsgestaltung vornehmen, bevor es zur Arbeitsaufnahme kommt.



Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare