

News für Arbeitgeber

Ausgabe 1

Stolpersteine für Arbeitgeber bei befristeten Arbeitsverträgen

Juli 2017

Praxistipp

- Schriftform beachtet?
- Befristungsart und jeweilige Voraussetzungen beachtet?
- Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung vereinbart?
- Vertrag vor Arbeitsantritt unterzeichnet?
- Arbeitsbedingungen getrennt von Verlängerung des Arbeitsvertrags geändert?
- Bestehende Arbeitsverträge überwacht?

Arbeitgeber nutzen vermehrt befristete Arbeitsverträge, um flexibler auf ihren Personalbedarf zu reagieren. Dabei lauern jedoch Fallen, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) im letzten Jahr zeigte.

Ein Arbeitsvertrag kann auf unterschiedliche Weise befristet werden.

So können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihn befristen, wenn ein sachlicher Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt (beispielsweise Beschäftigung zur Vertretung eines Arbeitnehmers in Elternzeit).

Gibt es keinen solchen Grund, ist eine Befristung grundsätzlich für bis zu zwei Jahre gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG möglich. Eine kürzere Befristung kann bis zu dreimal auf insgesamt zwei Jahre verlängert werden.

Diese sachgrundlose Befristung ist jedoch nicht möglich, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und es nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Bei Betriebsübergängen gilt dieses Vorbeschäftigungsverbot für den veräußernden und den erwerbenden Arbeitgeber. Arbeitgeber sollten daher vor Vertragsschluss prüfen, ob der Arbeitnehmer bei ihnen in den letzten drei Jahren beschäftigt war.

Arbeitgeber sollten bei befristeten Arbeitsverträgen unbedingt die vermeintlich unproblematische Schriftform beachten. Anderenfalls kann dies zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit allen rechtlichen und finanziellen Konsequenzen führen.

In einer Entscheidung des BAG legte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Ende seines befristeten Arbeitsvertrages einen zweiten befristeten Vertrag vor. Der Arbeitnehmer unterschrieb ihn, gab ihn vor Beginn des zweiten Vertrages an den Arbeitgeber zurück und arbeitete weiter. Der Arbeitgeber unterzeichnete den Vertrag erst, nachdem er bereits lief.

draxinger

rechtsanwalts-gesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de
www.draxinger-law.de



Die Parteien haben hier einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen. Für einen befristeten Vertrag hätten sie die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG einhalten müssen. Diese Form hätten sie nur gewahrt, wenn beide den Vertrag unterzeichnet hätten. Die Unterschrift des Arbeitnehmers allein reicht also nicht aus. Der Arbeitgeber konnte den Vertrag auch nicht durch seine spätere Unterschrift nachträglich wirksam befristen, da der Arbeitnehmer schon davor weiterarbeitete. Dadurch war bereits ein unbefristeter Arbeitsvertrag entstanden.

Die Parteien müssen nur die Befristung und nicht auch noch den eventuellen Befristungsgrund schriftlich fixieren. Arbeitgeber sollten davon absehen, den Befristungsgrund anzugeben, um sich nicht an ihn zu binden. Dies gilt vor allem dann, wenn der Grund nicht eindeutig vorliegt.

Bei Vertragsschluss muss bloß objektiv irgendein Sachgrund für die Befristung vorliegen, um welchen es sich dabei genau handelt, ist nicht relevant.

Bei einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag müssen die Parteien den Sachgrund im Arbeitsvertrag allerdings angeben. Mit einer Zweckbefristung beabsichtigen sie, dass der Vertrag endet, wenn ein künftiges Ereignis eintritt. Dieses wird auf jeden Fall eintreten, es ist nur nicht absehbar, wann dies genau sein wird (beispielsweise Vertretung für einen kranken Arbeitnehmer, der genesen wird, allerdings ist nicht absehbar, wann dies sein wird).

Die Parteien müssen vor Arbeitsaufnahme die Befristung vereinbaren und den Arbeitsvertrag unterzeichnen.

Arbeitgeber sollten dazu den bereits von ihnen unterzeichneten Vertrag rechtzeitig mit einem Schreiben an den Arbeitnehmer schicken und ihn darin bitten, den Vertrag zeitnah zu unterzeichnen. Auch sollten sie deutlich machen, dass der Vertrag nur zustande kommt, wenn er rechtzeitig unterzeichnet ist.

Möchten die Parteien einen befristeten sachgrundlosen Arbeitsvertrag befristet verlängern, dürfen sie nur das Ende des Vertrages hinausschieben. Sie müssen die Verlängerung vor dem Ende des bisherigen Vertrages schriftlich vereinbaren und sie muss lückenlos an ihn anschließen.

Sie dürfen in der Vereinbarung keine anderen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Gehalt etc.) regeln. Anderenfalls würden sie einen neuen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, der aufgrund der Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers nur mit Sachgrund möglich wäre (s. o.). Arbeitgeber sollten Arbeitsbedingungen daher entweder vor oder nach einer Verlängerungsvereinbarung ändern.

Manchmal sind sich Arbeitgeber nicht sicher, ob sie den Arbeitnehmer nach dem Ende des ursprünglich geschlossenen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages auch tatsächlich nicht mehr benötigen. In diesen Fällen sollten sie einen Vertrag mit kurzer Dauer abschließen. Sollten sie merken, dass sie den Arbeitnehmer doch noch länger als anfangs gedacht brauchen, können sie den Vertrag verlängern.



Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch. Gekündigt werden kann er grundsätzlich nur außerordentlich. Eine ordentliche Kündigung ist möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies vereinbart haben, wozu Arbeitgebern zu raten ist.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag auch nicht früher beenden, indem sie vereinbaren, den Vertrag zeitlich zu verkürzen. Dies geht nur, wenn ein sachlicher Grund vorliegt:

In einer anderen Entscheidung des BAG schlossen die Parteien einen von Juli 2012 bis Juli 2014 sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag. Danach vereinbarten sie, dass der Arbeitnehmer nur noch bis Juli 2013 beschäftigt werde.

Sie durften die Laufzeit des Vertrages nicht verkürzen. Als sie die Vereinbarung trafen, bestand zwischen ihnen bereits ein befristetes Arbeitsverhältnis. Auch durch die Verkürzung der Befristung haben sie wiederum eine neue Befristung vereinbart. Diese war aber wegen des bereits bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses nicht ohne Sachgrund zulässig.

Damit trotz wirksamer Befristung nicht doch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, sollten Arbeitgeber darüber hinaus die Enddaten der befristeten Verträge überwachen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird nämlich gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG auch dann zu einem unbefristeten, wenn die Parteien es nach Ablauf der Befristung oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortsetzen und er nicht unverzüglich widerspricht oder er dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich schriftlich mitteilt.

Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2016, Az.: 7 AZR 797/14 und 7 AZR 49/16.

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog](http://www.draxinger-law.de) unter www.draxinger-law.de.