

Befristete Arbeitsverhältnisse - ein heißes Eisen!

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen erfreut sich in den vergangenen Jahren seitens der Arbeitgeber zunehmender Beliebtheit. Die Arbeitgeber wollen mit dieser Maßnahme das Risiko vermeiden, bei einem Wegfall des Arbeitsplatzes eine Kündigung aussprechen zu müssen, die den hohen Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes genügen muss. All zu häufig findet sich ein Arbeitgeber nach einer Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einem Kündigungsschutzprozess wieder und zahlt letztendlich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, obwohl dies ursprünglich nicht vorgesehen war. Wird ein Arbeitsverhältnis von vornherein befristet, so erspart sich der Arbeitgeber den Ausspruch der Kündigung, da das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung automatisch endet, ohne dass es weiterer Maßnahmen bedarf. Weder ein Betriebsrat muss angehört werden, noch eine Kündigung muss ausgesprochen werden. Diese vermeintlich einfache Lösung bietet aber viele Tücken, die dazu führen können, dass die Befristung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über das Ende der Befristung hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht. Hierzu einige Beispiele:

Die Zulässigkeit von Befristungen richtet sich im Wesentlichen nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Für alle Befristungen gilt, dass sie schriftlich vereinbart werden müssen. Entscheidend kommt es dabei nur darauf an, dass die Dauer der Befristung schriftlich festgehalten wird. Die Gründe der Befristung müssen nicht genannt werden.

Da mit der Vereinbarung einer Befristung das Kündigungsschutzgesetz im Ergebnis ausgehebelt wird, bedarf es grundsätzlich für eine Befristung eines sachlichen Grundes. In § 14 Abs. 1 TzBfG ist eine ganze Reihe solcher sachlicher Gründe ausdrücklich genannt. So kann eine Befristung beispielsweise auf einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf, die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder die Eigenart der Arbeitsleistung gestützt werden. Jedoch ist die Rechtsprechung bei der Prüfung der sachlichen Gründe ausgesprochen streng. So muss bereits vor Beginn eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber genauestens geprüft werden, ob der vorliegende Sachverhalt auch wirklich als sachlicher Grund im Sinne des Gesetzes anerkannt wird, denn das ist oftmals sehr Streitig.

Um die Beschäftigung zu fördern, hat der Gesetzgeber jedoch die Möglichkeit geschaffen, auch ohne das Vorliegen eines Sachgrundes befristete Arbeitsverhältnisse abschließen zu können. Das Risiko für die Arbeitgeber, einen Mitarbeiter nicht weiter beschäftigen zu können, soll durch diese Maßnahme reduziert werden, so dass die Bereitschaft zur Einstellung neuer Mitarbeiter erhöht wird. Solche Befristungen sind nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig. Wenn auch diese Regelung zunächst erfreulich einfach erscheint, ist gleichwohl Vorsicht geboten. Sie findet nur dann Anwendung, wenn zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keinem früheren Zeitpunkt jemals ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat! Selbst wenn ein solches Beschäftigungsverhältnis bereits viele Jahre zurück liegt, können die Beteiligten keine Regelung nach § 14 Abs. 2 TzBfG treffen. Eine gleichwohl vereinbarte Befristung wäre unwirksam. Ein Blick in die Vergangenheit ist daher unerlässliche Voraussetzung für die Vereinbarung einer Befristungsregelung nach § 14 Abs. 2 TzBfG.

Soweit die Befristung in kürzeren Abschnitten erfolgen soll und eine jeweilige Verlängerung des Vertrages bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren beabsichtigt ist, muss beachtet werden, dass sich die Befristungsabschnitte jeweils nahtlos aneinander reihen müssen und keine Zeiträume ohne Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien in den Zweijahreszeitraum fallen dürfen. Darüber hinaus muss auch jeweils eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses im Rechtssinne vorliegen. Das ist nur dann der Fall, wenn lediglich die Befristungsregelung verändert wird und es im Übrigen bei den früheren Vertragsregelungen verbleibt. Jede Änderung der Vertragsbedingungen, auch wenn sie zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen, führen dazu, dass keine Verlängerung im Rechtssinne vorliegt und somit die Befristung unwirksam ist. Auch dies ist eine häufige Fehlerquelle, da oft bei einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses z. B. Lohnerhöhungen zugesagt werden.

Eine weitere einfache Möglichkeit der Befristung besteht für neu gegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren nach der Gründung. In dieser Zeit sind befristete Arbeitsverträge ebenfalls ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes möglich (§ 14 Abs. 2a TzBfG). Auch mehrfache Verlängerungen der befristeten Arbeitsverträge sind zulässig.

Darüber hinaus sieht § 14 Abs. 3 TzBfG vor, dass Arbeitnehmer, die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind, ebenfalls ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von fünf Jahren kalendermäßig befristet beschäftigt werden können. Diese Regelung hat die ähnlich lautende frühere gesetzliche Regelung ersetzt, die im Ergebnis europarechtswidrig war, da sie ältere Menschen diskriminierte. Auch an dieser Neuregelung wurden jedoch bereits Zweifel geäußert, so dass von dieser Regelung nur dann Gebrauch gemacht werden sollte, wenn keine anderen Möglichkeiten für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Über diese Möglichkeiten hinaus gibt es noch eine Reihe weiterer Befristungsmöglichkeiten, die sich aus anderen Spezialgesetzen oder aus Tarifverträgen ergeben.

Weitere Tücken einer Befristung liegen darin, dass während der Dauer einer Befristung eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgeschlossen ist, wenn sich nicht beide ausdrücklich das Recht zu einer solchen ordentlichen Kündigung im Arbeitsvertrag vorbehalten. Für

einen Arbeitgeber kann ohne einen solchen Vorbehalt eine Befristung auf beispielsweise zwei Jahre schnell in das Gegenteil der ursprünglichen Absicht umschlagen, wenn nämlich während der Befristung das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst werden soll und dies bis zum Ablauf der Befristung tatsächlich nicht mehr möglich ist.

Auch beim Ablauf der Befristung ist Vorsicht geboten: Ist ein Arbeitnehmer auch nur einen Tag über das Ende der Befristung hinaus bei einem Arbeitgeber tatsächlich beschäftigt, so gilt das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als verlängert, wenn der Arbeitgeber der Fortführung der Tätigkeit nicht unverzüglich widerspricht. Soweit ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristung geltend machen will, muss er dies durch Einreichung einer Klage innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses tun.