

Fallstricke bei der Befristung von Arbeitsverträgen

- Bonner Unternehmertage 2012 -

Referent:

Dr. Nicolai Besgen

- Fachanwalt für Arbeitsrecht -

www.meyer-koering.de

I. Rechtsgrundlagen

Das Befristungsrecht war bis zum 31. Dezember 2000 im Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985) geregelt. Dieses Gesetz war nicht vollständig. Weitere wichtige Grundsätze wurden über die Jahre in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelt.

Seit dem 1. Januar 2001 sind die Bestimmungen des Befristungsrechts im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt, §§ 3 - 5, 14 ff. TzBfG. Weitere Vorschriften befinden sich in zahlreichen Spezialgesetzen und Tarifverträgen.

II. Begrifflichkeiten

Ein Arbeitnehmer ist befristet beschäftigt, wenn mit ihm ein **auf bestimmte Zeit** geschlossener Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag), § 3 Abs. 1 TzBfG.

Beispiele:

Kalendermäßige Befristung: „Herr X wird für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 befristet beschäftigt.“

Zweckbefristung: „Herr X wird für die Zeit des krankheitsbedingten Ausfalls des Mitarbeiters Y befristet beschäftigt.“

III. Unterscheide Befristung mit oder ohne Sachgrund

Das Befristungsrecht unterscheidet zwischen Befristungen mit Sachgrund und Befristungen ohne Sachgrund. Die Unterscheidung ist von wesentlicher Bedeutung. Es gelten **unterschiedliche Wirksamkeitsvoraussetzungen**. Vor Abschluss des Arbeitsvertrages muss daher die Zuordnung sorgfältig geprüft werden.

IV. Befristung mit Sachgrund

1. Anwendungsbereich

Früher wurde unter anderem deshalb ein Sachgrund bei der Befristung von Arbeitsverträgen gefordert, da mit der Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages der Kündigungsschutz umgangen wurde. Das TzBfG hat die Regeln allerdings **verschärft**. Die strengen Vorschriften des Befristungskontrollrechts gelten auch in Kleinbetrieben bis zu 10 Arbeitnehmern und für Arbeitsverträge in den ersten sechs Monaten, also innerhalb der Wartezeit nach dem KSchG bzw. der Probezeit.

2. Maßstab der Befristungskontrolle

Befristungsgrund: Insbesondere in den Fällen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nummern 1 bis 8 TzBfG gegeben. Aufzählung aber nicht abschließend! Beispiele: Krankheitsvertretung, vorübergehender Bedarf.

Maßgeblicher Beurteilungszeitraum: Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung.

3. Kettenarbeitsverträge zulässig?

**EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 (Bianca Küçük) und
BAG 19. Juli 2012 - 7 AZR 443/09, 7 AZR 783/10 (Pressemitteilungen):**

Bei Kettenbefristungen erfolgt jetzt stets eine **Missbrauchskontrolle**.

Das BAG wörtlich: *„An einen nur ausnahmsweise anzunehmenden Rechtsmissbrauch sind hohe Anforderungen zu stellen. Es sind dabei alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere aber Gesamtdauer und Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen.“*

Keine objektiven Maßstäbe, aber nach BAG

- 13 Verträge in 11 Jahren rechtsmissbräuchlich,
- 4 Verträge in 7 $\frac{3}{4}$ Jahren noch zulässig.

Praxistipp:

Ampel-System des BAG (Bereichslehre). Viele Fragen jetzt noch offen. Einladung zur Klage mit dem Hinweis auf „Rechtsmissbrauch“. Besondere Umstände dokumentieren. Welche können das sein?

4. Befristungsabrede

Bei kalendermäßiger Befristung reicht objektiv vorliegender sachlicher Grund zum Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung aus. Genaue **Bezeichnung** des sachlichen Grundes im Arbeitsvertrag keine Wirksamkeitsvoraussetzung.

Bei Zweckbefristung hingegen muss der sachliche Grund auch im Arbeitsvertrag angegeben werden: **Wirksamkeitsvoraussetzung!**

Praxistipp:

Sachgrund nicht angeben, wenn nicht zwingend erforderlich. Liegt kein Sachgrund vor, kann die Befristung notfalls auch als sachgrundlose Erstbefristung gerechtfertigt sein.

V. Befristung ohne Sachgrund

1. Dauer

Gesamtdauer von 24 Monaten darf nicht überschritten werden. Dreimalige Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieses Zeitraums zulässig. Insgesamt also vier Zeitabschnitte möglich.

2. Bereits zuvor Arbeitsverhältnis

Die Befristung ohne Sachgrund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Praxistipp:

Selbst frühere befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber fallen dann nicht unter das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wenn diese früheren Arbeitsverhältnisse **länger als drei Jahre zurückliegen** (vgl. BAG 6.4.2011 - 7 AZR 716/09).

3. Berufsausbildungsverhältnis kein früheres Arbeitsverhältnis!

Das Bundesarbeitsgericht hat nun die langjährige Rechtsprechung der Vorinstanzen bestätigt, wonach ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Vorbeschäftigungsverbotes darstellt (BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10).

Praxistipp:

Im Anschluss an eine Ausbildung kann also unmittelbar ein neues Arbeitsverhältnis sachgrundlos befristet werden.

VI. Nur befristete Erhöhung der Arbeitszeit im unbefristeten Vertrag: Sachgrund erforderlich!

BAG 15. Dezember 2011 - 7 AZR 394/10:

1. Die Befristung der Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit unterliegt allein der gerichtlichen AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar.
2. Ein unbefristet teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wird durch die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung regelmäßig nicht i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, wenn die Befristung auf Umständen beruht, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen könnten.
3. Jedenfalls bei der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit in einem erheblichen Umfang - im Streitfall für drei Monate um 4/8 - bedarf es zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung solcher Umstände, die auch die Befristung eines gesondert im Umfang der Arbeitszeiterhöhung geschlossenen zusätzlichen Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden.

Praxistipp:

Umfang der Erheblichkeit noch unklar. Jedenfalls ab 10 Stunden. Die Befristung von Arbeitsbedingungen ist generell nur dann zu empfehlen, wenn die Befristung auch einer strengen Sachgrundkontrolle nach dem TzBfG standhalten wird.

VII. Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Zeitablauf bzw. mit Zweckerreichung. Bei einer Zweckbefristung jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitgebers über die Zweckerreichung.

Praxishinweis:

Jede noch so kurze Überschreitung des Befristungsendes führt zu einem **unbefristeten** Arbeitsverhältnis! Weiterarbeit daher verhindern und widersprechen, § 15 Abs. 5 TzBfG.

VIII. Unwirksamkeit der Befristung

Die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede muss durch den Arbeitnehmer innerhalb von **drei Wochen** nach dem vereinbarten Ende gerichtlich geltend gemacht werden, § 17 TzBfG. Andernfalls wird die Befristung nachträglich wirksam.

IX. Häufige Fehler im Befristungsrecht:

1. Schriftform nicht beachtet

Die Befristungsabrede muss nach § 14 Abs. 4 TzBfG zwingend in Schriftform vereinbart werden. Andernfalls ist die Befristungsabrede unwirksam. Mündliche Befristung nicht möglich.

2. Fehlender Kündigungsvorbehalt

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nur dann während der Laufzeit der Befristung ordentlich gekündigt werden, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Der Kündigungsvorbehalt muss daher **ausdrücklich** in den Vertrag aufgenommen werden!

3. Veränderung von Arbeitsbedingungen bei Befristung ohne Sachgrund

Anlässlich der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses *ohne Sachgrund* darf der Arbeitsvertrag **inhaltlich nicht verändert** werden (insbesondere nicht die Vergütung). Während der Laufzeit ist die Veränderung der Arbeitsbedingungen aber möglich.

X. Sonderfall Doppelbefristung

Eine Doppelbefristung, d.h. eine Zweckbefristung mit gleichzeitiger Höchstbefristung (z.B. „für die Zeit der Krankheit des Arbeitnehmers ... *längstens jedoch bis zum ...*“) ist zulässig. Mit solchen Doppelbefristungen wird es dem Arbeitnehmer ermöglicht, sich darauf einzustellen, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls zu dem zuerst eintretenden Termin endet. Die Wirksamkeit der Zweckbefristung und der Höchstbefristung sind allerdings rechtlich getrennt zu beurteilen. **Aber:** Tritt Zweckerreichung vor der Höchstbefristung ein, muss das Arbeitsverhältnis mit der Ankündigungsfrist von zwei Wochen beendet werden, andernfalls entsteht ein **dauerhaft unbefristetes** Arbeitsverhältnis.

Praxistipp:

Wegen der strengen Wirksamkeitsvoraussetzungen sollten Doppelbefristungen grds. nicht vereinbart werden.

XI. Befristungen in gerichtlichen Vergleichen

BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10:

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bestimmt in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8, dass ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vorliegt, wenn sie auf einen gerichtlichen Vergleich beruht. Gerichtliche Vergleiche können unmittelbar in der Verhandlung vereinbart werden. Gerichtliche Vergleiche können aber auch im schriftlichen Verfahren nach § 278 Abs. 6 ZPO zustande kommen. Das Gesetz sieht dabei zwei Alternativen vor, einmal ein schriftlicher Vergleichsvorschlag des Gerichts (Alternative 2) oder einmal ein schriftlicher übereinstimmender Vergleichsvorschlag der Parteien (Alternative 1). Nur für Alternative 2 erkennt das Bundesarbeitsgericht nun eine wirksame Befristung i.S.v. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG an. Die Entscheidung ist von ganz erheblicher Bedeutung für die Gerichtspraxis. Wird nämlich der falsche Weg nach § 278 Abs. 6 ZPO beschritten, ist die Befristung **unwirksam!**

Praxistipp:

Vergleiche über Befristungen nur im gerichtlichen Termin oder auf Vorschlag des Gerichts vereinbaren!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MEYER-KÖRING
Dr. Nicolai Besgen
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Oxfordstraße 21
53111 Bonn
Tel: 0228 / 72636-40
Fax: 0228 / 72636-940
besgen@meyer-koering.de
www.meyer-koering.de

Informationen zu unserem kostenlosen Newsletter-Service finden Sie unter
www.meyer-koering.de/de/extra/newsletter.