

Neue Fallen bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen

Arbeitsverhältnisse können auch befristet geschlossen werden. Die Befristung ist grundsätzlich nichts Neues und wird in der heutigen wirtschaftlichen Lage von vielen Unternehmen genutzt, um eine flexible Personalpolitik zu betreiben.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann ein Arbeitsverhältnis auch ohne sachlichen Grund auf bis zu 2 Jahre befristet werden. Allerdings bedarf die Abrede einer Befristung stets der gesetzlichen Schriftform, was bedeutet, dass beide Parteien auf einer einheitlichen Urkunde unterschreiben müssen.

Wenn die Vertragsparteien diese Schriftform nicht einhalten, hat dies zur Folge, dass statt des befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, das vom Arbeitgeber erst durch eine Kündigung frühestens zum vereinbarten Endtermin beendet werden kann.

Am letzten Mittwoch hat das Bundesarbeitsgericht nun eine wegweisende Entscheidung getroffen (BAG 01.12.2004, Az. 7 AZR 198/04), die auf diesem Gebiet in der Praxis zu zahlreichen Komplikationen führen dürfte:

Das BAG hat entschieden, dass eine mündliche Vereinbarung über ein befristetes Arbeitsverhältnis unwirksam ist, wenn der (schriftliche) Vertrag erst nach Arbeitsantritt unterschrieben wird.

In dem zugrunde liegenden Fall sollte ein Sachbearbeiter im Bundesvermögensamt vom 01.11.2000 bis zum 31.10.2002 befristet beschäftigt werden. Im Vorstellungsgespräch hatte man ihm mitgeteilt, dass sein Arbeitsverhältnis auf zwei Jahre befristet sei.

Nachdem er am 01.11.2000 seine Arbeit aufgenommen hatte, wurde 10 Tage später, am 10.11.2000 der befristete Arbeitsvertrag unterschrieben. Der Mitarbeiter klagte nach dem Auslaufen der Befristung gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und hatte damit vor dem BAG Erfolg.

Das Gericht begründete die Unwirksamkeit der Befristung damit, dass eine spätere schriftliche Niederlegung des Vertrags nicht zur Wirksamkeit der Befristung führt. Durch die vor Beginn seiner Beschäftigung nur mündlich vereinbarte Befristung sei die gesetzliche Schriftform nicht gewahrt, so dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei.

Auch durch den schriftlichen Vertrag vom 10.11.2000 sei kein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, sondern nur der bisher mündliche Vertrag schriftlich niedergelegt worden. Darin sei auch keine nachträgliche Befristung oder gar eine Bestätigung der formnichtigen Befristung zu sehen.

Das bedeutet, dass ein befristeter Arbeitsvertrag unbedingt vor Arbeitsantritt schriftlich fixiert werden muss, da ansonsten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht, das erst noch gekündigt werden muss.

Die Folgen sind weit reichend und erhöhen für Arbeitnehmer das Verhandlungspotential gegenüber dem Arbeitgeber, da die Sachlage sich grundlegend ändert: nach sechs Monaten genießen Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern Kündigungsschutz und können mit guten Erfolgsaussichten gegen eine Kündigung vorgehen, wenn keine Gründe vorliegen.

Befristete Arbeitsverträge sollten also einer genauen Prüfung unterzogen werden, für Arbeitnehmer gibt es hier Chancen, für Arbeitgeber Risiken.