

Chancen und Risiken befristeter Arbeitsverträge Teil 2

Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH Frankfurt / Main

Befristete Arbeitsverträge bieten Arbeitnehmern wie Arbeitgebern unterschiedliche Möglichkeiten, flexibel auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren. Die wichtigsten Rahmenbedingungen, wie sie das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) vorsieht, können Sie im ersten Teil von „Chancen und Risiken“ nachlesen. In der konkreten Ausgestaltung von Detailfragen haben 2008 zwei Entscheide des Bundesarbeitsgerichtes zusätzlich Klarheit geschaffen:

Die Schriftform kann auch ohne Austausch der Urkunde eingehalten sein.

Die Befristungsabrede ist inhaltlich UND optisch klar zu kennzeichnen.

Schriftformerfordernis: Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist vor Beginn schriftlich zu schließen

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedarf der vorherigen schriftlichen, beiderseitigen Vereinbarung. In einer Entscheidung vom 16.04.2008 hat das Bundesarbeitsgericht jedoch festgehalten, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht zwingend vor Arbeitsantritt unterschrieben sein muss. In diesem Fall hatte der Kläger eine Entfristungsklage angestrengt. Diese hat er damit begründet, dass er einen bereits vom Arbeitgeber unterschriebenen befristeten Arbeitsvertrag erhalten hatte, diesen jedoch nicht vor dem Arbeitsantritt selbst unterschrieben an den Arbeitgeber ausgehändigt habe. Hier hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitsantritt lediglich unter Bezugnahme auf den bereits vorliegenden Vertragsentwurf begonnen habe und der Arbeitnehmer sich demnach auch an der Befristung festhalten lassen muss. Nach dem Urteil des BAG können Arbeitnehmer nicht mehr darauf vertrauen, dass unter gewissen Umständen - etwa durch die tatsächliche Arbeitsaufnahme - ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist. Arbeitgebern ist trotz dieser Entscheidung zu raten, befristete Arbeitnehmer erst einzusetzen, wenn beide Unterschriften unter dem Vertrag stehen.

Klarheit in der Befristungsabrede: Falsche Sicherheiten durch die Kombination von Fristen

In der Regel sind befristete Arbeitsverträge vor Fristablauf nur aus wichtigem Grund kündbar. Wer sich auf gesonderte Vereinbarungen einlässt, sollte sich eingehend mit den Konsequenzen beschäftigen. So kann die Kombination verschiedener Klauseln bei befristeten Arbeitsverträgen problematisch werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 16.04.2008 hier erste Klarheit geschaffen (BAG – 7 AZR 132/07).

In dem zu entscheidenden Fall sollte innerhalb einer einjährigen Befristung auch eine sechsmonatige Probezeitbefristung vereinbart werden. Der Arbeitgeber wollte damit erreichen, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit ohne ausdrückliche Kündigung endet. Während die einjährige Befristung optisch hervorgehoben im Arbeitsvertrag auftauchte, war die Probezeitabrede ohne einen besonderen Hinweis im Text wiedergegeben. Das BAG wertete dies als eine überraschende Klausel, die nach den Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen nicht zum Bestandteil des Vertrages wurde.

Die Klägerin musste und konnte nicht damit rechnen, dass neben der einjährigen Befristung des Arbeitsverhältnisses noch weitere Befristungen im Vertrag vorgesehen waren. Somit bestätigte das BAG die Entscheidung der Vorinstanzen und gab der Entfristungsklage statt.

Hätte der Arbeitgeber auch die zweite Befristungsabrede „drucktechnisch“ hervorgehoben, müsste man wohl von der Wirksamkeit der Regelung ausgehen. Das nur auf ein Jahr befristete Arbeitsverhältnis würde dann bereits nach sechs Monaten enden, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich die Weiterbeschäftigung bestätigt.

Im Arbeitsalltag fördert eine solche Kombination von Befristungsklauseln nicht die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Sinnvoller ist die Vereinbarung einer ordentlichen Kündbarkeit des Vertrages. Vereinbart man dazu eine Probezeit, so können beide Parteien innerhalb der ersten sechs Monate den Vertrag unter Einhaltung einer kurzen Frist von zwei Wochen beenden. Für den Arbeitnehmer kann dies dann hilfreich sein, wenn der befristete Arbeitsvertrag zur Überbrückung dient und während der Befristung ein interessantes Angebot kommt.

Quelle:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11