

ACT News

Neuerung bei befristeten Arbeitsverträgen

Das Bundesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 07. Oktober 2015 einer klassischen Missbrauchskonstellation bei befristeten Arbeitsverträgen endlich einen Riegel vorgeschoben.

I. Problemstellung

Eindeutiges Ziel der Befristung eines Arbeitsvertrags ist, dass das betreffende Arbeitsverhältnis rechtssicher endet, wenn der Beschäftigungsbedarf des betreffenden Mitarbeiters nicht mehr besteht.

In der Praxis sehen bzw. sahen sich Arbeitgeber in dieser berechtigten Erwartung in zwei Konstellationen getäuscht:

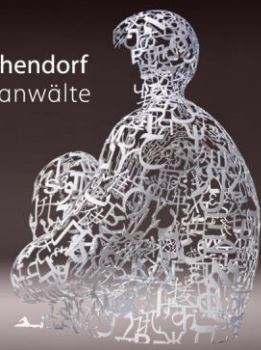
- Zum einen, wenn die Befristungsabrede bei Vertragsschluss formfehlerhaft nicht schriftlich getroffen war.
- Zum anderen, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit, trotz eigentlichen Ablaufs der Befristung, einfach fortgesetzt hat.

In beiden Konstellationen hat sich rechtlich – gegen den Willen des Arbeitgebers – der eigentlich als befristet beabsichtigte Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag gewandelt mit der Konsequenz, dass der betreffende Mitarbeiter bei einer Tätigkeit von mehr als 6 Monaten vollen Kündigungsschutz genießt. Dies wiederum mit der ungewollten Konsequenz von Abfindungsdiskussionen, Streitigkeiten um die Berechtigung einer Kündigung etc.

II. Bisherige „Rettungsanker“

Von dem vorstehend beschriebenen Grundsatz der automatischen Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat das BAG bislang bereits zwei Ausnahmen **zugunsten des Arbeitgebers** zugelassen:

- Ausnahme 1: Der Arbeitgeber hatte den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich von der Einhaltung der Schriftform abhängig gemacht (Vertragsangebot). Fehlt es hier an der Gegenzeichnung durch den Arbeitnehmer, kommt schon – mangels wirksamer Annahmeerklärung des Arbeitnehmers – überhaupt kein Arbeitsvertrag zustande. Folglich kann auch kein unbefristeter Arbeitsvertrag wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis der Befristungsabrede entstehen; dieses setzt ja gerade einen wirksamen Arbeitsvertrag voraus.
- Ausnahme 2: Der Arbeitgeber hat einer eigenmächtigen Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach Befristungsauslauf unverzüglich – also in der Regel noch am selben Tag – widersprochen.



ACT News

Neuerung bei befristeten Arbeitsverträgen

III. Praxislücke

Die leider sehr praxisrelevante Lücke in der „Verteidigung“ des Arbeitgebers war bisher immer genau der Raum zwischen den beiden vorgenannten Ausnahmen, d.h. die folgende Konstellation: Der Arbeitnehmer hat das Vertragsangebot des Arbeitgebers – gerichtet auf den Abschluss einer erneuten, schriftlichen Befristungsabrede – (bewusst) nicht unterzeichnet, seine Arbeit nach Ablauf der Befristung (bewusst) fortgesetzt und der Arbeitgeber hat, mangels Kenntnis hiervon, dem nicht unverzüglich widersprochen.

In dieser Konstellation hat die Rechtsprechung bislang immer **zu Lasten des Arbeitgebers** die automatische Umwandlung des eigentlich als befristet beabsichtigten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten ausgemerzt. Grund: Die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnisses erfolgt (kraft gesetzlicher Fiktion) unabhängig vom Willen der Parteien.

IV. Neuer, weiterer „Rettungsanker“

Durch Urteil vom 07. Oktober 2015 hat das Bundesarbeitsgericht diese praxisrelevante Lücke nunmehr (endlich) **zugunsten des Arbeitgebers** geschlossen.

Danach stellt ein Vertragsangebot des Arbeitgebers (gerichtet auf den Abschluss einer weiteren schriftlichen Befristungsabrede), einen (vorgezogenen) Widerspruch

im Sinne des § 15 TzBefrG dar. Die gesetzliche Fiktion der stillschweigenden Verlängerung wird hierdurch verhindert. Einzige Bedingung: Das Vertragsangebot muss **vor** Ablauf der zu verlängernden Befristungsabrede erfolgen.

V. Handlungsempfehlungen

Der für den Arbeitgeber sicherste Weg, einen ungewollt unbefristeten Arbeitsvertrag zu vermeiden, ist eigentlich simpel: er muss nur sicherstellen, dass die Befristungsabrede von beiden Arbeitsvertragsparteien unterzeichnet wurde, bevor der Arbeitnehmer seine Tätigkeit tatsächlich aufgenommen bzw. fortgesetzt hat. Der Arbeitgeber trägt für den Nachweis der Schriftlichkeit die Beweislast!

Für den Fall, dass der Arbeitgeber seine Tätigkeit tatsächlich vor Unterzeichnung der Befristungsabrede aufgenommen bzw. fortgesetzt hat, „rettet“ den Arbeitgeber nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07. Oktober 2015 aber auch die folgende Formulierung, sofern das betreffende Schreiben dem Arbeitnehmer vor Aufnahme bzw. Fortsetzung seiner Tätigkeit zugeht:

„Bitte schicken Sie uns die von Ihnen unterzeichnete Kopie des Arbeitsvertrages rechtzeitig an folgende Adresse (Adresse des Unternehmens). Dieser befristete Arbeitsvertrag kommt unter der Bedingung zustande,



ACT News

Neuerung bei befristeten Arbeitsverträgen

dass uns die von Ihnen unterzeichnete Kopie vor Arbeitsantritt vorliegt“.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an

Dr. Sven Tischendorf, MBA



s.tischendorf@ac-tischendorf.com