

Teure Fehlerquelle



VON JOACHIM REIFF

Dr. Joachim Reiff, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei »westend-Law« in Frankfurt am Main, berät Unternehmen in Fragen des Wirtschafts- und Unternehmensrechts. Im Arbeitsrecht vertritt er vorwiegend Arbeitgeber und leitende Angestellte. E-Mail reiff@westendlaw.de

Befristete Arbeitsverträge und der Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Vollzeitverträgen auf eine Teilzeitbeschäftigung stellen insbesondere kleine Organisationen und Träger immer wieder vor schwierige rechtliche Probleme. Juristische Fehler in diesem Bereich können leicht kostspielige Folgen haben.

Der Trend zu befristeten Arbeitsverhältnissen, zur Teilzeitarbeit und zur Zunahme abgabenprivilegierter geringfügiger Beschäftigungen ist ungebrochen. Organisationen und Unternehmen benötigen Flexibilität, um auf konjunkturelle Schwankungen und sich ändernde Auftragslagen schneller und effektiver reagieren zu können.

Gleichzeitig wächst bei Arbeitnehmern die Bereitschaft zur Reduzierung der Arbeitszeit. Gründe hierfür können die Betreuung eines Kindes und der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein.

Im Bereich der Teilzeitarbeit und Befristungen gibt es jedoch Fallstricke, die beachtet werden müssen, um die bezweckte Regelung auf rechtlich solide Füße zu stellen. Insbesondere sind verschiedene gesetzliche Vorgaben im Hinblick auf Form und Fristen im Auge zu behalten.

1 Befristete Arbeitsverhältnisse

Arbeitsvertragsparteien haben die Möglichkeit, die Dauer des Arbeitsverhältnisses von vornherein zu befristen. Eine Befristung hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Vorteil des Arbeitgebers liegt auf der Hand: Der Arbeitnehmer kann die Beendigung nicht mit dem Argument angreifen, die Beendigung verstieße gegen das Kündigungsschutzgesetz oder er genieße Kündigungsschutz (z. B. wegen einer Schwangerschaft, wegen Mutterschutz oder einer Schwerbehinderung).

Gerade wegen der Umgehung des Kündigungsschutzes sind die Anforderungen an wirksame Befristungen und deren Verlängerungen sehr hoch.

1.1 Befristungen mit Sachgrund

Befristungen eines Arbeitsvertrages sind zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind.

Nach dem Gesetz sind dies beispielsweise: der vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung oder die Einstellung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Auch die Eigenart der Arbeitsleistung kann eine Befristung rechtfertigen. Stellt sich später heraus, dass kein Sachgrund für die Befristung vorgelegen hatte, kann der Arbeitnehmer das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsvertrages gerichtlich reklamieren.

Liegt ein Sachgrund vor, kann die Befristung bei Vorliegen oder Weiterbestehens eines Sachgrundes auch verlängert werden. Zu beachten ist allerdings, dass die Anforderungen an den Sachgrund mit der zunehmenden Anzahl der Verlängerungen steigen. Gerade bei häufigen Verlängerungen werden Gerichte wegen der möglichen Umgehung des Kündigungsschutzes misstrauisch und der Arbeitgeber muss sich fragen lassen, warum er keinen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat.

1.2 Befristungen ohne Sachgrund

Bis zur Dauer von zwei Jahren können Befristungen auch ohne Vorliegen eines dem Teilzeit- und Befristungsgesetzgerecht werdenden Sachgrunds vereinbart werden. Alternativ kann bis zur Dauer von zwei Jahren ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis dreimal verlängert werden, beispielsweise über Zeiträume von jeweils sechs Monaten.

Soll ein Arbeitnehmer ohne Sachgrund befristet angestellt werden, ist nach dem Gesetzeswortlaut darauf zu achten, dass mit diesem Mitarbeiter nicht bereits zuvor ein Arbeitsvertrag bestanden hatte. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz schränkt diesen »Zuvor«-Zeitraum zeitlich nicht ein. In einer Entscheidung aus dem Frühjahr 2011 hat das Bundesarbeitsgericht überraschend eine dem Wortlaut des Gesetzes widersprechende Entscheidung getroffen: Nach dem höchsten deutschen Arbeitsgericht liege eine »Zuvor-Beschäftigung« im Sinne des Gesetzes nicht vor, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliege. Wird der Dreijahreszeitraum unterschritten und dennoch ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund unterzeichnet, ist in tatsächlicher Hinsicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Erleichterungen sieht das Gesetz für Existenzgründer vor: Diese können in den ersten vier Jahren nach der Neugründung befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund mit einer Dauer von bis zu vier Jahren vereinbaren.

Darüber hinaus bestehen Erleichterungen für Befristungen mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben.

1.3 Schriftform der Befristung

Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Befristung vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich niedergelegt wird. Wird die Befristung zunächst nur mündlich getroffen und beispielsweise erst am Ende des ersten Arbeitstages unterschrieben, ist regelmäßig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall nicht zum Ablauf der zu spät – vereinbarten Frist, sondern muss unter Beachtung des Kündigungsschutzrechtes gekündigt werden.

Ähnliches gilt bei der Verlängerung einer Befristung: Die Verlängerung muss vor Ablauf des jeweiligen Befristungszeitraums schriftlich erfolgen. Außerdem darf diese Verlängerung mit keinen Zugeständnissen zugunsten des Arbeitnehmers verbunden werden. Wird beispielsweise die Befristung verlängert und gleichzeitig das Gehalt erhöht, wird nach dem Bundesarbeitsgericht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

2 Teilzeitanspruch

Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung ist jederzeit – also vor Antritt einer Stelle oder auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses – möglich.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht darüber hinaus den einseitigen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit vor. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt und der Anspruch nach Abwarten einer sechsmonatigen Wartefrist geltend gemacht wird. Ferner muss zwischen der Geltendmachung der Verringerung und dem gewünschten Beginn der reduzierten Tätigkeit ein Zeitraum von mindestens drei Monaten liegen.

2.1 Ablehnungsgründe des Arbeitgebers

Macht ein Arbeitnehmer von seinem Recht auf Verringerung der Arbeitszeit Gebrauch, muss der Arbeitgeber dem Verringerungs- und Verteilungswunsch zustimmen, soweit »betriebliche Belange« nicht entgegenstehen. Die Anforderungen an die »betrieblichen Belange« sind für den Arbeitgeber hoch. Betriebliche Gründe, die eine Ablehnung rechtfertigen, sind wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb, die mit einer Verringerung der Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers einhergehen würden. Auch ein unverhältnismäßiger Kostenaufwand für den Arbeitgeber kann einem Teilzeitanspruch entgegengehalten werden. Detaillierte Vorgaben, welchen Grad der Beeinträchtigungen oder welche Kosten Arbeitgeber hinnehmen müssen, sind gesetzlich nicht geregelt. Stets ist auf den Einzelfall abzustellen. Tarifverträge können ebenfalls entsprechende Vorgaben enthalten.

2.2 Form- und fristgerechte Ablehnung

Möchte ein Arbeitgeber dem Wunsch nach Reduzierung sowie der geltend gemachten Verteilung der Arbeitszeit widersprechen, so hat dies schriftlich und unter Einhaltung einer Monatsfrist zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer seine Ablehnung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung mitteilen. Versäumt der Arbeitgeber vorgenannte Form- und Fristanforderungen, reduziert sich automatisch die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang zu der ebenfalls gewünschten und beantragten Verteilung.

Resümee

Gesetzliche Regelungen und Rechtsprechung sehen für Arbeitgeber strikte Form- und Fristvorgaben im Bereich der Befristungen und der Teilzeit vor. Macht ein Arbeitnehmer einen Teilzeitanspruch geltend oder stehen der Abschluss oder die Verlängerung einer Befristung an, lohnen sich der Blick ins Gesetz oder der Rat eines erfahrenen Beraters. Vermeidbare Fehler können schnell zu ungewollten Rechtsfolgen und unkalkulierbaren Kosten führen. ■