

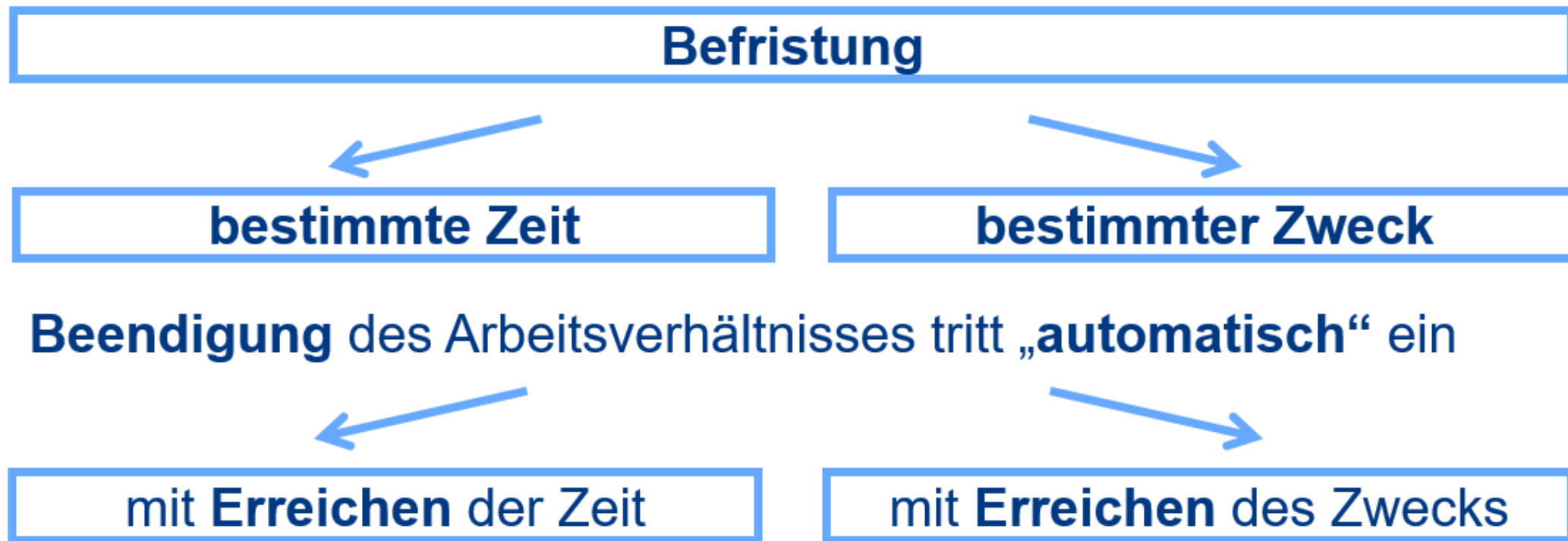
Early Bird-Reihe

Arbeitsrecht für Arbeitgeber:

Arbeitsvertrag: befristen und zwar richtig!

Referentinnen: Ass. iur. Heike Cloß und Ass. iur. Kim Pleines

Dienstag, 31. Mai 2022



- Befristungsvereinbarung muss schriftlich vor Arbeitsbeginn erfolgen

➔ wird Schriftform nicht eingehalten, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis!

Achtung: Auch wenn der AN den Arbeitsvertrag nicht unterschrieben zurückschickt und zur Arbeit erscheint, liegt ein unbefristeter AV vor.

Ausnahme: AG hat Abschluss des AV ausdrücklich unter Vorbehalt eines schriftlichen Vertragsschlusses erklärt

Fall 1: Befristung ohne Sachgrund

- **maximal 2 Jahre**
- **max. dreimalige Verlängerung** innerhalb der 2 Jahre
- **ohne Vorbeschäftigung**

Fall 1: Befristung ohne Sachgrund

Was ist eine Vorbeschäftigung?

Es zählen **nur Arbeitsverhältnisse!**

Sonstige Vertragsverhältnisse sind unschädlich:

- Ausbildungsverhältnis
- Umschulungsverträge, sofern kein AV
- Praktikum
- Tätigkeit als Selbstständiger
- Tätigkeit als Organ (z.B. GF, Vorstand)



Fall 1: Befristung ohne Sachgrund

Ausnahme nach der Rechtsprechung des BVerfG:

- **Vorbeschäftigung liegt sehr lange zurück, ganz anders geartet oder**
- **von sehr kurzer Dauer**

Beispiele:

- *Minijob während Schul- oder Studienzeit*
- *Tätigkeit von Werkstudenten*
- *Lang zurück liegende Beschäftigung von AN, die sich später beruflich vollkommen neu orientieren.*

Fall 1: Befristung ohne Sachgrund

Der Arbeitsvertrag ist nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz zeitlich befristet bis zum _____.

Der Arbeitnehmer versichert, dass zwischen ihm und dem Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Fall 1: Befristung ohne Sachgrund

Sachgrundlose Befristung über **Gesamtdauer von 2 Jahren**, kann innerhalb dieses Zeitfensters **dreimal verlängert** werden:



- Verlängerung in Schriftform (Unterschrift AG + AN)
- Vereinbarung **vor Ablauf** des zu verlängernden Vertrages
- **bisherige Vertragsbedingungen** dürfen **nicht geändert** werden

Fall 1: Befristung ohne Sachgrund

Spezialfälle:

- § 14 Absatz 2a TzBfG: in den ersten 4 Jahren nach Gründung eines Unternehmens
- § 14 Absatz 3 TzBfG: AN über 52 Jahre und unmittelbar vor Einstellung mindestens 4 Monate beschäftigungslos

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

- **Vertragszweck = Sachgrund** muss bei Vertragsabschluss festgelegt werden und im Vertrag festgehalten werden

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum _____ [Datum]. Die Einstellung erfolgt als Elternzeitvertretung für Frau Sabine Müller.

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

- **Vertragszweck muss eindeutig festgeschrieben sein**

Negativbeispiele:

*„Das Arbeitsverhältnis beginnt am...; es dauert an, solange Arbeit vorhanden ist.“ **

*„Frau/Herr ...wird mit Wirkung vom heutigen Tag für die Dauer des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs eingestellt.“**

(*aus Preis, Der Arbeitsvertrag)

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

Befristungsgründe:

1. **vorübergehender Personalbedarf**, z.B. Saisonarbeit
2. **im Anschluss an Ausbildung/ Studium**, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
3. zur **Vertretung** eines anderen Arbeitnehmers, z.B. Elternzeit, längere Krankheit
4. aufgrund der **Eigenart der Arbeitsleistung**, z.B. Verträge von Künstlern, Trainerverträge
5. zur **Erprobung**

Befristungsgründe:

6. aufgrund in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, z.B. Wunsch des AN
7. haushaltsrechtliche Gründe
8. gerichtlichen Vergleich

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

Befristung zur Erprobung, § 15 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG:

- vereinbarte Dauer der **Erprobungszeit** muss in **angemessenem Verhältnis** zu der in Aussicht genommenen **Tätigkeit** stehen.
- unproblematisch: **6 Monate**
- **Grund der Erprobung fehlt**, wenn **AN bereits ausreichende Zeit beim AG** mit den nunmehr von ihm zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und AG **Fähigkeiten** des AN deshalb ausreichend **beurteilen** konnte.

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

Verlängerung des Probe-AV möglich?

- **Unproblematisch**, wenn **6 Monate nicht voll** ausgeschöpft
- **Bei Ausschöpfung von 6 Monaten nur in Ausnahmefällen!** (BAG, Urteil vom 02.06.2010 - 7 AZR 85/09)
 - bei längerer Erkrankung während Probe-AV
 - ausgefallene Zeit erscheint im Verhältnis zur Gesamtprobezeit nicht unerheblich, Zeitraum der Unterbrechung muss auf die Dauer der Probezeit abgestimmt werden

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

Alternative bei Erreichen von 6 Monaten Probezeit

- vor Ablauf der Probezeit entweder
 - **Aufhebungsvertrag** mit AN schließen oder
 - **Kündigung mit langer Kündigungsfrist,**

jeweils verbunden mit aufschiebend bedingter Wiedereinstellungszusage

Fall 2: Befristung mit Sachgrund

Zulässige Kettenbefristung?

(BAG, Urteil 26.10.2016 - AZR 135/15)

- Prüfschritt 1: **Sachgrund** für die letzte Befristung vorhanden, wenn ja:

- Prüfschritt 2: **Missbrauchskontrolle**

Gesamtdauer

Häufigkeit Verlängerung

Vertragsdauer		Anzahl der Verlängerungen	Missbrauch
8 Jahre (entweder bis zum 4-fachen der Zwei-Jahresfrist)	oder	12 Verlängerungen (bis zum 4-fachen der dreimaligen Verlängerungsmöglichkeit)	Grüner Bereich: kein Rechtsmissbrauch
<i>alternativ</i>			
6 Jahre (bis zum 3-fachen)	und	9 Verlängerungen (bis zum 3-fachen)	Gelber Bereich I.d.R. umfassende Missbrauchskontrolle anhand der vom <u>Arbeitnehmer</u> vorzutragenden Umstände
8 Jahre (entweder mehr als das 4-fache)	oder	mehr als 12 Verlängerungen (mehr als das 4-fache)	
<i>alternativ</i>			
mehr als 6 Jahre (mehr als das 3-fache)	und	mehr als 9 Verlängerungen (mehr als das 3-fache)	Roter Bereich: I.d.R. wird Missbrauch indiziert, sodass <u>Arbeitgeber</u> Missbrauch durch Vortrag besonderer Umstände entkräften muss
mehr als 10 Jahre (entweder mehr als das 5-fache)	oder	mehr als 15 Verlängerungen (mehr als das 5-fache)	
<i>alternativ</i>			
mehr als 8 Jahre (mehr als das 4-fache)	und	mehr als 12 Verlängerungen (mehr als das 4-fache)	

Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vereinbarung einer fristgemäßen Kündigungsmöglichkeit:

„Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Soweit sich die vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern, gilt diese Verlängerung auch für die vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung.“

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Problem: Mitarbeiter arbeitet nach Fristende weiter

➔ **AV gilt als auf unbestimmte Zeit eingegangen, sofern AG davon weiß und duldet**

Reaktionsmöglichkeit des AG:

- **unverzögerlicher Widerspruch des AG**
- **unverzögerliche (schriftliche) Nichtverlängerungsmitteilung**

Early Bird-Reihe: Arbeitsrecht

- **Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!**
Dienstag, 21. Juni 2022, 08:30 - 09:30 Uhr
- **Arbeitszeit: was geht und was geht nicht?**
Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr
- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr

Ihre Ansprechpartnerinnen

Ass. iur. Heike Cloß

 0681 9520-600

 heike.closs@saarland.ihk.de



Ass. iur. Kim Pleines

 0681 9520-640

 kim.pleines@saarland.ihk.de



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit und viel Erfolg!**