

# Mandanten Newsletter

## Juli 2010

[www.timmermann-rechtsanwaelte.de](http://www.timmermann-rechtsanwaelte.de)

### Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sommerreisezeit hat begonnen. Viele achten im Moment besonders auf Nachrichten über den Vulkan Eyjafjallajökull, der im Frühjahr den europäischen Flugverkehr weitgehend lahmlegte. Welche Konsequenzen hat es eigentlich, wenn man aus einem Urlaub nicht pünktlich an den Arbeitsplatz zurückkehren kann? Diese und andere Fragen beantwortet unser aktueller Newsletter.

Wie gewohnt finden Sie außerdem den BAG-Newsticker und zwei interessante Urteile aus der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung.

Wir wünschen Ihnen eine schöne und ungestörte Urlaubszeit.

Mit herzlichen Grüßen

**Maria Timmermann**

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht



### Inhalte: Mandanten Newsletter Juli 2010

Seite 02 // Aschewolken am Arbeitsplatz

// Zügige Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten

Seite 03 // BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Seite 04 // Ablehnung von Arbeitsaufgaben wegen religiöser

Gewissenskonflikte nur beschränkt möglich

// Einstellungspflicht eines öffentlichen Arbeitgebers

Seite 05 // Fallstricke bei Befristungsvereinbarungen



**maria timmermann**

Rechtsanwaltskanzlei

Koenigsallee 7, 14193 Berlin

Tel.: 030. 864 797-0

Fax: 030. 864 797-77

[kanzlei@timmermann-rechtsanwaelte.de](mailto:kanzlei@timmermann-rechtsanwaelte.de)

[www.timmermann-rechtsanwaelte.de](http://www.timmermann-rechtsanwaelte.de)



Mitglied der Arbeitsgemeinschaft  
Arbeitsrecht

Deutscher Anwaltverein

## **Aschewolken am Arbeitsplatz**

**Der April 2010 stand in Europa im Zeichen der Aschewolke: Der Ausbruch des isländischen Vulkans Eyjafjallajökull führte in weiten Teilen Europas zu Flugverboten. Tausende Arbeitnehmer waren betroffen: Entweder konnten sie nicht rechtzeitig nach dem Urlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren oder konnten ihre Arbeit mangels Zulieferprodukten nicht ausführen, wie beispielsweise in der Automobilindustrie. Der Beitrag gibt einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Konsequenzen.**

Anspruch auf Lohnzahlung hat grundsätzlich nur, wer seine Arbeitsverpflichtung erfüllt. Ausnahmen sind beispielsweise die Fortzahlung im Krankheitsfall oder bei genehmigtem Urlaub. Der Arbeitnehmer, der aus objektiven Gründen nicht rechtzeitig aus seinem Urlaub zurückkehrt, hat keinen Lohnanspruch. Dies betrifft auch Fälle höherer Gewalt wie einen Vulkanausbruch. Das Bundesarbeitsgericht hat dies schon 1983 für die Fälle entschieden, bei denen Arbeitnehmer aufgrund der Witterungsverhältnisse nicht zur Arbeit kommen konnten. Jeder ist

selbst dafür verantwortlich, rechtzeitig am Arbeitsplatz zu erscheinen. Der Arbeitgeber muss also für diesen Zeitraum keinen Lohn zahlen. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn man von einer Dienstreise nicht rechtzeitig zurückkehren konnte.

### **Abmahnung oder Kündigung?**

Eine Abmahnung hat eine Warnfunktion, seine Pflichten nicht zu verletzen. Diese Möglichkeit fehlt im Fall einer höheren Gewalt. Und für eine Kündigung fehlt es an einem dem Arbeitnehmer vorwerfbaren Verhalten. Kehrt der Arbeitnehmer aus dem Zwangsurlaub umgehend an seinen Arbeitsplatz zurück, sobald ihm das möglich ist, drohen ihm daher keine Sanktionen.

Etwas anderes gilt für die Fälle, in denen der Beschäftigte nach dem unfreiwillig längeren Urlaubsaufenthalt diesen trotz einer Rückkehrmöglichkeit eigenmächtig verlängert. Hat der Urlauber die Möglichkeit, zurückzukehren, muss er diese auch nutzen, auch wenn es nicht die bequemste Variante ist. Kann der Arbeitnehmer nicht pünktlich an den Arbeitsplatz zurückkehren, muss er den Arbeitgeber zudem rechtzeitig darüber informieren.

### **Lohn ohne Arbeit**

Wegen des Flugverbots konnten nicht nur Flug- und Bodenpersonal nicht arbeiten, auch in Bereichen der zulieferintensiven Industrie standen die Bänder still. Die daraus entstehenden Verluste werden jedoch nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt: Das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt der Arbeitgeber. Er muss seine Beschäftigten auch dann bezahlen, wenn er sie in diesen Fällen nicht beschäftigen kann.

### **Lösungsmöglichkeiten**

Es bestehen selbstverständlich auch Möglichkeiten, das Risiko der höheren Gewalt und die Lasten der Folgen anders zu verteilen. Zu beachten ist jedoch, dass solche Regelungen klar und deutlich vereinbart werden müssen. Zahlreiche Firmen haben längeren Urlaub vereinbart oder von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Überstunden abzubauen und Zeitkonten auszugleichen. Hierzu bedarf es jedoch der Einigung – Alleingänge sind ausgeschlossen: Der Arbeitgeber kann solche Regelungen nicht einseitig anordnen und der Arbeitnehmer nicht darauf bestehen, für die Fehltagelurlaub zu erhalten.

## **Zügel Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten**

**Manchmal ist es unvermeidlich, Arbeitsprozesse zu führen, auch wenn der Anwalt immer versucht, bereits im Vorfeld die Rechte seiner Mandanten durchzusetzen. Prozesse kosten nicht nur Nerven, sondern auch Zeit. Im Vergleich mit den anderen Gerichtszweigen arbeitet die Arbeitsgerichtsbarkeit jedoch recht zügig. Hier finden Sie einen aktuellen Überblick über die Dauer der Verfahren bis einschließlich 2008.**

### **Arbeitsgerichte I. Instanz**

Dauerte im Jahre 2007 vor den Arbeitsgerichten ein Verfahren 3,1 Monate, waren es 2008 nur noch 3 Monate.

Zum Vergleich: Bei den Zivilgerichten musste man beispielsweise durchschnittlich 4,5 Monate auf eine Entscheidung der Amtsgerichte warten. Sehr viel länger dauerte es bei den Verwaltungsgerichten mit 12,3 und bei den Sozialgerichten mit 13,6 Monaten. Wer auf eine Entscheidung der Finanzgerichte hoffte, musste sogar 18 Monate warten.

Bei den Arbeitsgerichten gibt es keine großen Unterschiede in den einzelnen Bundesländern. Die Spannweite reichte 2008 von 2,2 Monaten in Schleswig-Holstein über 2,9 Monate in Nordrhein-Westfalen bis zu 3,7 Monaten in Hamburg.

### Landesarbeitsgerichte

Auch die Arbeitsgerichte der zweiten Instanz schneiden gut ab: Bei den Landesarbeitsgerichten dauerten die Verfahren im Jahre 2008 durchschnittlich 6,3 Monate. Zum Vergleich: Bei den Landgerichten waren es 8,1, bei den Sozialgerichten 14,8 und bei den Oberverwaltungsgerichten sogar 17,8 Monate.

Zügig laufen die Verfahren übrigens auch bei den Familiengerichten: In erster Instanz dauern sie 8 Monate, in der zweiten Instanz 5,1 Monate.

### Bundesgerichte

Für die Bundesgerichte gibt es keine Durchschnittswerte, sondern die Angabe von Zeiträumen. Beim Bundesarbeitsgericht dauerten die meisten Verfahren 12 bis 24 Monate. Zivilsachen werden am Bundesgerichtshof in etwa 6 bis 18 Monaten entschieden, ebenso viel Zeit benötigt das Bundessozialgericht. Im Vergleich zu den Vorgerichten arbeitet auch das Bundesverwaltungsgericht zügig, es kommt auf durchschnittlich knapp 13 Monate.

Zu beachten ist aber auch, dass 2,5 Prozent der Verfahren vor dem Bundesgerichtshof über 24 Monate dauern, hingegen nur 0,5 Prozent bis zu 6 Monaten.

## BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

### Schadensersatz wegen unrichtiger Arbeitgeberauskunft

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die vertragliche Nebenpflicht, keine falschen Auskünfte zu erteilen. Entsteht dem Arbeitnehmer durch eine schuldhaft erteilte unrichtige Auskunft ein Schaden, kann der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet sein. Dies betrifft beispielsweise Fälle, bei denen unrichtige Angaben zu Altersteilzeit und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben werden. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Mai 2010 – 9 AZR 184/09*

### Untersagung einer Nebentätigkeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentätigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann.

Die Klägerin arbeitete als Briefsortiererin bei der Deutschen Post AG. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin bei einem anderen Unternehmen

aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkte sich jedoch auf die Zustellung von Zeitungen. Die Deutsche Post AG untersagte der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit.

Nun hat das BAG festgestellt, dass die Klägerin die Nebentätigkeit ausüben darf. Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeitnehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor, da die Mitarbeiterin bei der Nebentätigkeit keine Briefe austrägt. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 – 10 AZR 66/09*

### Karenzenschädigung bei Einhaltung des verbindlichen Teils eines Wettbewerbsverbots

Ein Wettbewerbsverbot ist nur dann bindend, wenn es dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Inter-



ses des Arbeitgebers dient. Soweit der Arbeitnehmer dieses Wettbewerbsverbot beachtet, hat er Anspruch auf eine Karenzenschädigung. Dies ist eine Zahlung, die der Arbeitnehmer als Entschädigung dafür erhält, dass er für eine bestimmte vereinbarte Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht bei der direkten Konkurrenz arbeiten darf. Sollte das Wettbewerbsverbot auch unverbindliche Bestimmungen umfassen, so reicht es für den Anspruch auf Karenzenschädigung aus, dass der Arbeitnehmer den verbindlichen Teil einhält. Verstößt er gegen einen unverbindlichen Aspekt, hat er dennoch Anspruch auf die Entschädigung. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2010 – 10 AZR 288/09*

## Ablehnung von Arbeitsaufgaben wegen religiöser Gewissenskonflikte nur beschränkt möglich

**Eine Angehörige der Zeugen Jehovas kann nicht ohne weiteres berufliche Aufgaben ablehnen, die mittelbar zu den Vorbereitungen der Fastnacht gehören, indem sie sich auf ihre Glaubens- und Gewissensfreiheit beruft. Das entschied das Arbeitsgericht Freiburg am 14. Januar 2010 (Az: 13 Ca 331/09).**

Die Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten bei einer Stadt lehnte es ab, bei den Vorbereitungen zur Fastnacht mitzuwirken. Im Rahmen des Stadtmarketings ging es dabei unter anderem um Dekorationsarbeiten und die Organisation der Bewirtung von Beschäftigten und Publikum. Ihre Teilnahme an Fastnachtsveranstaltungen erwartete ihr Arbeitgeber nicht. Bei ihrer Ablehnung berief sich die junge Frau, Angehörige der Zeugen

Jehovas, auf einen Gewissenskonflikt aufgrund ihrer religiösen Überzeugung. Der Arbeitgeber reagierte darauf mit einer Abmahnung, gegen die die Frau klagte.

Ohne Erfolg. Zwar sei in der Tat die Gewissensfreiheit der Klägerin tangiert worden, so die Richter, doch habe sie dies nach Abwägung der Interessen beider Seiten hinzunehmen. Entscheidend sei, dass die Klägerin von Anfang an wusste, welche Aufgaben im Rahmen ihrer Ausbildung auf sie zukommen würden. Sie hatte bei der Einstellung zwar darauf hingewiesen, dass sie Zeugin Jehovas sei, jedoch nicht, dass sie aufgrund ihrer religiösen Überzeugung grundsätzlich bestimmte Aufgaben nicht übernehmen würde.



Fotos: www.fotolia.de

## Einstellungspflicht eines öffentlichen Arbeitgebers

**Ein nicht berücksichtigter Bewerber kann von einem Arbeitgeber verlangen, eingestellt zu werden, wenn er der beste Bewerber ist. Davon kann man ausgehen, wenn er alle Einstellungsvoraussetzungen erfüllt und die Behörde ihre Entscheidung für einen anderen Bewerber nicht ordnungsgemäß dokumentieren kann. So urteilte das Hessische Landesarbeitsgericht am 23. April 2010 (AZ: 19/3 Sa 47/09).**

Der schwerbehinderte Kläger ist als Ein-Euro-Jobber bei der beklagten Kommune im Archiv beschäftigt. Er hatte gehofft, eine neu geschaffene befristete Archivstelle zu erhalten. Tatsächlich hat die Kommune jedoch einen anderen, ebenfalls im Archiv tätigen Ein-Euro-Jobber eingestellt. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, hatte er vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

Der Mann konnte erreichen, dass die Kommune ihn ebenfalls befristet einstellen muss. Der potentielle Arbeitgeber habe weder ein schriftliches Anforderungsprofil noch eine ordnungsgemäße Dokumentation seiner Auswahlentscheidung erstellt. Auch vor Gericht habe er dies nicht nachgeholt. Daher sei von einer Besteignung des Klägers auszugehen, ohne dass er dies im Einzelnen belegen müsse. Er erfülle somit sämtliche Einstellungsvoraussetzungen und seine Einstellung sei die einzig rechtmäßige Entscheidung der Behörde.

## Fallstricke bei Befristungsvereinbarungen

### Ein Überblick anhand der jüngeren Rechtsprechung

Die Zahl befristeter Arbeitsverträge hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Bei Einstellungen ist mittlerweile fast die Hälfte der Arbeitsverträge lediglich auf Zeit abgeschlossen. Befristungen bieten den Unternehmen die Möglichkeit, ihre Personalkosten schnell und einfach an die wirtschaftliche Lage anzupassen. Somit wächst die Bedeutung der hier bestehenden Fallstricke. Unterlaufen hier Fehler, die zu einer Unwirksamkeit der Befristung führen, so hat das zur Folge, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

#### I. Möglichkeiten der Befristung

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den §§ 14 ff. TzBfG (Teilzeitbefristungsgesetz). Man unterscheidet zwischen der Befristung mit Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG und der Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG.

##### 1. Sachgrundbefristung

Eine Befristung mit Sachgrund ist nur möglich, wenn einer der in § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 – 8 TzBfG genannten Gründe vorliegt:

###### *Nr. 1: Vorübergehender betrieblicher Arbeitskräftebedarf*

Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss die Prognose vorliegen, dass die von dem befristet eingestellten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten künftig nicht mehr innerhalb der betrieblichen Organisation des Arbeitgebers erledigt werden, wie z.B. Projektbefristung.

Die für einen späteren Zeitpunkt geplante Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter ist kein Sachgrund, der die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem vorübergehend auf diesem Arbeitsplatz eingesetzten Arbeitnehmer rechtfertigen könnte (vgl. BAG, Urteil vom 17.01.2007 – 7 AZR 20/06).

###### *Nr. 2: Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium*

Dieser Sachgrund ermöglicht lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Ende der Ausbildung. Eine Vertragsverlängerung kann nicht auf diesen Sachgrund gestützt werden (vgl. BAG, Urteil vom 10.10.2007 – 7 AZR 795/06).

###### *Nr. 3: Vertretung eines anderen Arbeitnehmers*

Der Sachgrund der Vertretung liegt auch dann vor, wenn ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer Aufgaben wahrnimmt, die der Arbeitgeber einem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer bei dessen unveränderter Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr im Wege des Direktionsrechts tatsächlich und rechtlich übertragen könnte – sog. „gedankliche“ Vertretung (vgl. BAG, Urteil vom 15.02.2006 – 7 AZR 232/05).

###### *Nr. 4: Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung.*

Von diesem Befristungsgrund werden u.a. die Verschleißtatbestände erfasst, d.h. die Befristung kann entweder wegen einer (zumeist altersbedingten) Leistungsminderung des Arbeitnehmers oder wegen des Abwechslungsbedürfnisses des Publikums vereinbart werden; z.B. Arbeitsverträge von Sportlern und Trainern. Dieser Sachgrund findet auch Anwendung auf Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern von Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie in der Unterhaltungsbranche.

###### *Nr. 5: Befristung zur Erprobung*

Nach der Rechtsprechung des BAG sind nur ausnahmsweise mehr als sechs Monate Probezeit erforderlich, z.B. wenn ein Arbeitnehmer seit vielen Jahren nicht mehr in dem erlernten Beruf tätig gewesen ist und sich erst wieder einarbeiten und bewähren muss (vgl. BAG, Urteil vom 24.01.2008 – 6 AZR 519/07). Eine Probezeitbefristung innerhalb eines bereits für ein Jahr befristet abgeschlossenen Formulararbeitsvertrages kann eine überraschende Klausel i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB darstellen (vgl. BAG, Urteil vom 16.04.2008 – 7 AZR 132/07).

###### *Nr. 6: Gründe in der Person des Arbeitnehmers*

Eine Befristung mit diesem Sachgrund ist möglich, wenn die Befristung einem in der Person begründeten sozialen Zweck dient, z.B. einem Arbeitnehmer nach der Bewilligung einer befristeten Rente wegen Erwerbsminderung eine Teilnahme am sozialen und beruflichen Leben zu ermöglichen (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2009 – 7 AZR 630/07).

### Nr. 7: Haushaltsrechtliche Gründe

Erforderlich ist, dass Haushaltsmittel im Haushaltsplan mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung eingestellt sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein (vgl. BAG, Urteil vom 07.05.2008 – 7 AZR 198/07; v. 02.09.2009 – 7 AZR 162/08). Diesen Anforderungen genügt die Bestimmung im Haushaltsplan der BA, nach der „für Aufgaben nach dem SGB II“ bundesweit 5000 Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Dauer von drei Jahren vorgesehen sind, nicht (vgl. BAG, v. 17.03.2010 – 7 AZR 843/08).

### Nr. 8: Gerichtlicher Vergleich

Durch einen gerichtlichen Vergleich wird die für Befristungsabreden erforderliche Schriftform gewahrt (vgl. BAG, Urteil vom 23.11.2006 – 6 AZR 394/06).

### 2. Sachgrundlose Befristung

Unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG kann ein befristeter Arbeitsvertrag ausnahmsweise ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Die Befristung ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieser Gesamtdauer kann ein befristeter Vertrag bis zu dreimal verlängert werden, so dass maximal vier Befristungen aneinandergereiht werden können. Die Höchstdauer bemisst sich vom vereinbarten Beginn bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In der Praxis muss genau darauf geachtet werden, dass die Zweijahresgrenze nicht überschritten wird, also z.B. vom 01.01.2010 bis 31.12.2011, nicht 01.01.2012.

Die Verlängerung der Befristung muss vor Ablauf des zu verlängernden Vertrags vereinbart werden. Dies bedeutet, dass bei einer bis zum 31.12. laufenden Befristung nicht wirksam am 02.01. des Folgejahres ein Verlängerungsvertrag abgeschlossen werden kann. Schließlich muss die Verlängerung schriftlich vereinbart werden. Eine Vertragsverlängerung liegt vor, wenn nur die Ver-



tragsdauer geändert wird, die übrigen Vertragsbestandteile aber unberührt bleiben. Nach Auffassung des BAG liegt eine Verlängerung z.B. nicht vor, wenn die Parteien im Folgevertrag auf die Vereinbarung eines im Ausgangsvertrag enthaltenen ordentlichen Kündigungsrechts verzichten (vgl. BAG, Urteil vom 20.02.2008 – 7 AZR 786/06). Ändert der Arbeitgeber daher im Rahmen einer befristeten Verlängerung auch nur die kleinste Arbeitsbedingung (z.B. Arbeitszeit) liegt keine Verlängerung, sondern ein befristeter Neuvertrag vor. Dessen Befristung ist wegen des zuvor bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht mehr ohne Sachgrund, sondern allenfalls bei Vorliegen eines Sachgrunds rechtlich zulässig. Ist die Befristung unwirksam, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (vgl. § 16 S.1 TzBfG).

Das BAG hat mit Urteil vom 13.08.2008 – 7 AZR 513/07 festgestellt, dass sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Verlängerung des wirksam sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ergibt, da der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang genießt.

Da eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn irgendwann mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, sollte der Arbeitgeber von seinem Fragerecht Gebrauch machen und das Nichtvorliegen von Vorbeschäftigungen im Arbeitsvertrag dokumentieren.

## II. Schriftform

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Dies gilt auch für die befristete Weiterbeschäftigung während eines Kündigungsschutzprozesses. Erforderlich für die Einhaltung der Schriftform ist die Unterzeichnung auf derselben Urkunde; Telefax oder E-Mail sind nicht ausreichend.

Die Befristungsabrede muss bei Arbeitsbeginn schriftlich vorliegen. Wird die nur mündlich und damit formunwirksam vereinbarte Befristung nach Arbeitsaufnahme in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festgehalten, heilt dies den Formmangel nicht. Haben die Parteien hingegen vor Unterzeichnung mündlich keine Befristung vereinbart, enthält der Arbeitsvertrag eine eigenständige, dem Schriftformgebot genügende Befristung. Das gleiche gilt, wenn die Parteien mündlich eine Befristungsabrede getroffen hatten, die inhaltlich nicht mit der im schriftlichen Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung übereinstimmt (vgl. BAG, Urteil vom 13.06.2007 – 7 AZR

700/06). Ist die vereinbarte Befristung auch sachlich gerechtfertigt, ist sie wirksam.

## III. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen

Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen unterliegt als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Ein unbefristet teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wird durch die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung regelmäßig nicht gemäß § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt, wenn die Befristung auf Umständen beruht, die die Befristung eines Arbeitsverhältnisses insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen könnte (vgl. BAG, Urteil vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08). Zur Wirksamkeit der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen bedarf es keines sachlichen Grundes (vgl. BAG, Urteil vom 08.08.2007 – 7 AZR 855/06).

## IV. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Befristungsende

Für alle befristeten Arbeitsverhältnisse gilt, dass aus diesen unbefristete Arbeitsverhältnisse werden, wenn der Arbeitnehmer über den vorgesehenen Beendigungstermin hinaus stillschweigend weiterbeschäftigt wird und der Arbeitgeber dieser Weiterbeschäftigung nicht unverzüglich widerspricht. Der Widerspruch kann auch schon kurz vor Vertragsende erklärt werden. Lehnt der Arbeitgeber im Vorfeld einen Verlängerungswunsch ab, verhindert auch dies einen unbefristeten Vertrag (vgl. BAG, Urteil vom 11.07.2007 – 7 AZR 501/06).

## V. Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 626 BGB immer möglich. Die ordentliche Kündigung ist gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG nur zulässig, wenn dies einzelvertraglich oder in einem anwendbaren Tarifvertrag (z.B. § 30 Abs. 5 TVöD/TV-L) geregelt ist.

## Fazit

*Die Befristung von Arbeitsverträgen ist für Unternehmen und auch im Öffentlichen Dienst ein wichtiges personalwirtschaftliches Instrument. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses, für die es regelmäßig eines Kündigungsgrundes bedarf, ist hier nicht erforderlich.*

*Beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist allerdings große Vorsicht geboten. So können etwa formale Fehler bei der Befristung zu einem – gerade nicht gewünschten – unbefristeten Vertragsverhältnis führen. Um diese Rechtsfolge zu vermeiden, empfiehlt es sich, vorab anwaltlichen Rat einzuholen. Hierbei sind wir Ihnen gerne behilflich.*

# Mandanten Newsletter

## Juli 2010

**mt**  
**maria timmermann**  
Rechtsanwaltskanzlei

Koenigsallee 7, 14193 Berlin  
Tel.: 030. 864 797-0  
[www.timmermann-rechtsanwaelte.de](http://www.timmermann-rechtsanwaelte.de)

