

Spätfolgen befristeter Arbeitsverhältnisse

Das Arbeitsrecht gehört mit einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen zu den eher unübersichtlicheren Rechtsmaterien. Übersichtlicher ist da der Arbeitsmarkt, der wegen der Vielzahl von Bewerbern auf einzelne Stellen viele Arbeitssuchende zwingt, sich auf befristete Arbeitsverhältnisse einzulassen, um überhaupt in Lohn und Brot zu stehen. Für einige Arbeitgeber ist diese Ausgangssituation günstig, sie können (zunächst) das Arbeitsverhältnis auf einen nur kurzen Zeitraum begrenzen und gehen so in finanzieller und planerischer Hinsicht ein geringeres Risiko ein.

Gesetzlich ist die Befristung des Vertrages für den Arbeitgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz an nur geringe Anforderungen gestellt. Ohne sachlichen Grund kann der Arbeitsvertrag grundsätzlich bis zur Dauer von zwei Jahren befristet und in dieser Gesamtdauer kann die Befristung bis zu drei Mal verlängert werden. Es sind aber gleichwohl Formvorschriften einzuhalten (z.B. Schriftform, Dauer und Anzahl der Befristung).

Wird die Befristung unter Verstoß z.B. gegen das Schriftformerfordernis, gegen die Gesamtbefristungsdauer oder die maximale Befristungszahl vereinbart, ist sie unwirksam und das Arbeitsverhältnis wird als unbefristet betrachtet. Es endet dann nicht nur durch Zeitablauf zum vereinbarten Zeitpunkt. Der Arbeitgeber muss stattdessen die Kündigung aussprechen und seine eingangs erhofften Vorteile durch die Befristung sind hinfällig.

Gleiches gilt auch und vor allem für den unaufmerksamen Arbeitgeber oder den, der sich nicht entscheiden kann, ob er mit dem Arbeitnehmer ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis fortsetzen möchte.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben beispielsweise eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 28.02. vereinbart. Am 01.03. kehrt jedoch der Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz zurück und erfüllt weiterhin „seine“ Aufgaben, arbeitet an seinem Arbeitsplatz weiter. Der Arbeitgeber, der sich über die willkommene Hilfe freut, irrt sich. Denn er muss nach den gesetzlichen Vorgaben einem solchen Verhalten des Arbeitnehmers widersprechen. Der Widerspruch muss dabei unverzüglich erfolgen, was im juristischen Sinne „ohne schuldhaftes Zögern“ bedeutet. Selbst derjenige, der die Personalentscheidungen anderen überlässt, muss sich deren Zögern wie sein eigenes zurechnen lassen. Wird der Fortsetzung nicht unverzüglich widersprochen, wäre zwar das vorherige befristete Arbeitsverhältnis beendet, es verlängert sich jedoch stillschweigend und wandelt sich so in ein befristetes Arbeitsverhältnis um. Der Arbeitnehmer kann dann

Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen verlangen und weiterhin Lohn-, Gehalts- und alle sonstigen arbeitsvertraglichen Ansprüche geltend machen. Insbesondere aber muss er erst nach (wirksamer) Kündigung und Ablauf der geltenden Kündigungsfristen seinen Arbeitsvertrag als beendet ansehen.

Im Beispiel stellt sich für den Arbeitnehmer die Frage, wie lange er weiter arbeiten muss, um in den Genuss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu gelangen: wann ist der Widerspruch seines Arbeitgebers nicht mehr unverzüglich? Eine bestimmte Tageszahl nennt das Gesetz hierzu nicht, so dass es in jedem Fall einer Auslegung und Entscheidung durch das Gericht (im Einzelfall) bedarf. Wenn keine besonderen Umstände für ein Hinauszögern einer Entscheidung durch den Arbeitgeber vorliegen, können die oben beschriebenen Wirkungen schon nach nur wenigen Tagen eintreten. Will der Arbeitgeber sich dann im Prozess doch auf besondere Umstände berufen, muss er diese auch darlegen und ggf. beweisen können.

Die Autorin dieses Artikels ist Rechtsanwältin Annika Arens, LL.M., aus der Rechtsanwaltskanzlei Arens & Groll in Oldenburg. Ihre Interessenschwerpunkte liegen auf den Gebieten des Vertrags- und Arbeitsrechts, des Verkehrs- und Bußgeldrechts sowie der Strafverteidigung.