

Anschlussverbot bei sachgrundloser Befristung

§ 14 Abs. 2 Satz 1 und 2 TzBfG

1. Das Verbot der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers, mit dem zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, schließt den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem ehemaligen Praktikanten nicht aus.
2. Vereinbaren die Parteien während der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit eine Änderung der Arbeitsbedingungen, unterliegt diese Vereinbarung nicht der Befristungskontrolle.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 19. Oktober 2005 –7 AZR 31/05

Problempunkt

Der Kläger war vom 18.6.2001 bis zum 12.10.2001 unentgeltlich als Praktikant bei der Beklagten tätig. Am 11.10.2001 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dem der Ex-Praktikant befristet bis zum 31.12.2002 als Bezirksleiter weiterbeschäftigt wurde. Mit einer von beiden Parteien am 9.7.2002 unterzeichneten Ergänzungsvereinbarung wurde der Arbeitsvertrag bis zum 30.9.2003 verlängert. Mit Schreiben vom 26.8.2002 teilte die Arbeitgeberin dem Kläger mit, dass er ab Oktober 2002 befristet bis zum 30.9.2003 zum kommissarischen Gebietsverkaufsleiter ernannt werde. Diese Funktion übte der Kläger auch bis Ende September 2003 aus. Er begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des 30.9.2003 geendet hat. Seiner Ansicht nach wurde die Befristung nicht wirksam vereinbart.

Entscheidung

Das BAG gibt dem Arbeitgeber Recht. Es klärt dabei zwei umstrittene Fragen des Befristungsrechts und erleichtert damit den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge.

Eine Tätigkeit als Praktikant hindert den späteren Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verbietet die sachgrundlose Befristung nur, wenn zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Vorherige andere Vertragsbeziehungen mit dem späteren Arbeitgeber sind hiervon nicht erfasst. Dies gilt auch für eine berufsvorbereitende Beschäftigung als Praktikant, wenn kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Die Verlängerung des befristeten Vertrags durch die ergänzende Regelung im Juli 2002 ist wirksam, da sie während der Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart wurde. Ein Problem sehen die Erfurter Richter nur in der Vereinbarung vom 26.8.2002. Diese erfolgte nicht schriftlich, der Kläger erteilte seine Zustimmung lediglich mündlich. Das BAG sieht in der Übertragung einer anderen Aufgabe aber keine erneute Befristungsabrede. Die Änderung der Beschäftigungsbedingungen innerhalb eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses unterliegt nicht der Befristungskontrolle. Es ist lediglich die zuletzt vereinbarte zeitliche Begrenzung auf ihre Rechtswirksamkeit zu prüfen. Diese war im konkreten Fall nicht zu beanstanden.

Das BAG lässt jedoch offen, ob diese Grundsätze auch bei einer Sachgrundbefristung gelten. Da deren Wirksamkeit von den inhaltlichen Vereinbarungen des Arbeitsvertrages abhängen kann, seien Änderungen der Vertragsbedingungen in diesen Fällen möglicherweise einer Befristungskontrolle zu unterwerfen. Für die sachgrundlose Befristung hingegen spielt die Art der Tätigkeit keine Rolle. Sie ist in Bezug auf jede denkbare Tätigkeit zulässig. Deshalb müssen für Inhaltsänderungen des Arbeitsvertrages die Voraussetzungen für eine zulässige Befristung (z.B. Schriftform) nicht vorliegen, wenn die Vertragslaufzeit beibehalten wird.

Konsequenzen

Vor Abschluss und vor Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages sind die Voraussetzungen des TzBfG stets genau zu prüfen. Eine frühere Tätigkeit als Praktikant schließt eine sachgrundlose Befristung nur dann aus, wenn hier bereits eine Vergütung gezahlt wurde, der Praktikant also im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt war. Ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis kann während seiner Laufzeit inhaltlich geändert werden, ohne dass die Voraussetzungen des TzBfG erneut geprüft werden müssen. Dies ist auf die Befristung wegen eines Sachgrundes nicht ohne weiteres übertragbar.

Praxistipp

Wenn ein Praktikant nach Ende des Praktikums befristet eingestellt werden soll, darf mit ihm für diesen Zeitraum keine Vergütungsabrede getroffen werden. Unschädlich ist, dem Praktikanten eine Aufwandsentschädigung zu bezahlen. Diese muss in einem angemessenen Verhältnis zum tatsächlichen Aufwand (z. B. Kosten für Fahrten zwischen Wohn- und Einsatzort) stehen.

Ist ein Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen befristet, muss bei einer inhaltlichen Änderung die Schriftform eingehalten werden. Bei der sachgrundlosen Befristung ist dies nicht zwingend erforderlich. Da letztere flexiblere Lösungen erlaubt, sollte eine Sachgrundbefristung nur vereinbart werden, wenn eine Befristung ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

