

Vorsicht bei Befristungen – keine Heilung durch nachträgliche schriftliche Vereinbarung

Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG ist ein Arbeitsvertrag nur dann wirksam befristet, wenn die Befristungsabrede schriftlich geschlossen wird. Das BAG hat in seinem Urteil vom 01.12.2004 (Az: 7 AZR 198/04) entschieden, dass diese Schriftform nicht gewahrt ist, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunächst nur mündlich vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis befristet sein soll und später, nach Aufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer, diese mündlich getroffene Befristungsabrede schriftlich niederlegen. Im vom BAG entschiedenen Fall erfolgte die schriftliche Vereinbarung über die Befristung 10 Tage nach Arbeitsantritt. Da die mündliche Befristungsabrede nicht den Anforderungen des § 14 Abs. 4 TzBfG entspricht, ist durch die erfolgte Arbeitsaufnahme bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die später erfolgte schriftliche Vereinbarung der Befristung kann hieran nichts mehr ändern und heilt den Formverstoß nicht.

**Befristung
von Arbeits-
verträgen**

Für die Praxis ist deshalb auf Seiten der Unternehmen darauf zu achten, dass das Arbeitsverhältnis erst dann begonnen wird, d. h. der Arbeitnehmer die Arbeit erst dann aufnimmt, wenn die Befristungsabrede von beiden Vertragsparteien eigenhändig im Original unterzeichnet wurde. Anzumerken ist, dass sich das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG nur auf die Befristungsabrede als solche bezieht, nicht hingegen auf den gesamten befristeten Vertrag. In der Praxis empfiehlt sich jedoch – um auch den Vorschriften des Nachweisgesetzes Genüge zu tun – der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags, der u.a. die Befristungsabrede enthält.

**Praxis-
empfehlung**

Folgen nicht fristgerechter Geltendmachung des Teilzeitanpruchs

Gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG muss der Arbeitnehmer eine von ihm gewünschte Verringerung seiner Arbeitszeit und deren Umfang spätestens drei Monate vor Beginn geltend machen. Eine bestimmte Form sieht das Gesetz hierfür nicht vor.

**3 Monats-
frist**

Das BAG hat in seinem Urteil vom 20.07.2004 (Az.: 9 AZR 626/03) entschieden, dass ein nicht fristgerecht gestellter Antrag nicht zur Unwirksamkeit des Änderungsantrags führt, sondern so auszulegen ist, dass er sich hilfsweise auf den Zeitpunkt richtet, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestmöglich verlangen kann, d. h. drei Monate nach dem Tag der Geltendmachung.

**Nicht frist-
gerecht -
keine Un-
wirksamkeit**

Trotz der fehlenden Fristwahrung wird aber die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers nach § 8 Abs. 3 TzBfG ausgelöst. Der Arbeitgeber muss mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Arbeitszeitverringerung mit dem Ziel erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Diese Pflicht kann der Arbeitgeber im vorliegenden Fall zunächst dadurch erfüllen, dass er auf die nicht eingehaltene Drei-Monatsfrist hinweist. Dann muss der Arbeitnehmer ausführen, wie sein Antrag auszulegen ist. Erst danach muss der Arbeitgeber im nächsten Schritt mit dem Arbeitnehmer ggf. die seines Erachtens der Verringerung entgegenstehenden betrieblichen Gründe erörtern.

**Weiteres
Vorgehen**

Von Interesse sind auch die weiteren Ausführungen des BAG zu der Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG. Nach dieser Vorschrift gilt die beantragte Arbeitszeitverringerung als vereinbart, wenn der Arbeitgeber den Verringerungsantrag nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich ablehnt. Maßgeblich für diese Frist ist folglich der vom Arbeitnehmer gewünschte Beginn. Gibt der Arbeitnehmer hierfür ein Datum an, bei dem die dreimonatige Antragsfrist nicht gewahrt ist, so setzt er den Arbeitgeber Unklarheiten bei der Fristberechnung aus. Der Arbeitgeber ist nämlich gezwungen, dieses Verlangen erst auszulegen, um die für ihn maßgebliche Frist zu berechnen. Da ihm

**Zustim-
mungs-
fiktion**

das nicht zumutbar ist, muss er einen nicht fristgerecht gestellten Teilzeitantrag nicht innerhalb der in § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG vorgesehenen Frist ablehnen, um die gesetzliche Verringerungsfiktion zu vermeiden. Dies gilt selbst dann, wenn sich der Arbeitgeber sachlich auf den zu kurzfristig gestellten Antrag einlässt.

Für die Praxis empfiehlt es sich dennoch, vorsorglich auch den nicht fristgerecht gestellten Teilzeitantrag spätestens einen Monat vor dem gewünschten (verfrühten) Beginn schriftlich abzulehnen. Die Monatsfrist muss aber in jedem Fall beachtet werden, wenn der Arbeitnehmer klargestellt hat, wie sein Antrag auszulegen ist.

Praxisempfehlung

Kein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bei fehlendem Hinweis auf Meldepflicht

Gemäß § 37 b SGB III müssen Arbeitnehmer, denen gekündigt wurde, sich unverzüglich persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Bei verspäteter Meldung mindert sich gemäß § 140 SGB III das Arbeitslosengeld. Über diese Verpflichtung unverzüglicher Meldung und auch über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig informieren (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

Hinweis auf Meldepflicht

Das BAG hat in seinem Urteil vom 29.09.2005 (Az.: 8 AZR 571/04) entschieden, dass ein Arbeitgeber, der den nach dieser Vorschrift gebotenen Hinweis auf die unverzügliche Meldepflicht unterlässt, dem Arbeitnehmer gegenüber nicht schadensersatzpflichtig ist, wenn dessen Arbeitslosengeld wegen nicht unverzüglicher Meldung gekürzt wurde.

Kein Schadensersatz bei unterlassenem Hinweis

Das BAG führte in seiner Entscheidung aus, dass die Informationspflicht des Arbeitgebers eine Verbesserung des Zusammenwirkens von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und den Agenturen für Arbeit bezweckt, sie aber nicht dazu dient, das Vermögen des Arbeitnehmers zu schützen. Der Arbeitgeber werde nur zur Mitwirkung veranlasst, um im Sinne der Solidargemeinschaft den Eintritt der Arbeitslosigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden und die Dauer eingetretener Arbeitslosigkeit zu limitieren.

Kein Schutz des Vermögens

Das BAG hat das Bestehen einer (allerdings nicht sanktionsbewehrten) Informationspflicht des Arbeitgebers bestätigt. Deshalb sollte ein Arbeitgeber dieser Pflicht im Regelfall auch nachkommen und den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben (bzw. im Aufhebungsvertrag oder befristeten Arbeitsvertrag) auf die Meldepflicht und die Pflicht, selbst aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen, hinweisen. Auch lässt sich nicht ausschließen, dass im Einzelfall, insbesondere bei einem Aufhebungsvertrag, der auf Veranlassung des Arbeitgebers geschlossen wird, u. U. doch ein Schadensersatzanspruch besteht, denn bei dem vom BAG entschiedenen Fall handelte es sich um einen ausgelaufenen befristeten Vertrag. Das BAG ging folglich davon aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zur Aufgabe des Arbeitsverhältnisses veranlasst hatte; er hatte weder eine besondere Beratungspflicht übernommen, noch einen Vertrauenstatbestand oder eine besondere Gefahrenquelle geschaffen. Dies kann im Einzelfall durchaus anders sein.

Praxistipp: Weiterhin Hinweis erteilen

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier

Residenzstr. 23
80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50
Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de
www.arbeitsrecht-schweier.de