



Es muss nicht immer unbefristet sein!

Befristete Arbeitsverträge in der Zahnarztpraxis

<u>Inhalt:</u>	<u>Seite</u>
1. Einführung	1
2. Schriftformerfordernis der Befristung	2
3. Befristung mit Sachgrund	3
3.1. Information über Zweckerreichung	4
4. Befristung ohne sachlichen Grund	4
4.1. Vorsicht Falle bei Vertragsverlängerung und gleichzeitiger Vertragsänderung!	5
5. Befristete Beschäftigung von ehemaligen Auszubildenden	6
6. Weiterbeschäftigung nach Zeitablauf / Zweckerreichung	6
7. Schwangerschaft und befristeter Arbeitsvertrag	7
8. Klagefrist	7
9. Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen	7

Stand: September 2010

Autor:
Michael Behring, LL.M.
Zahnärztekammer Niedersachsen

Es muss nicht immer unbefristet sein!

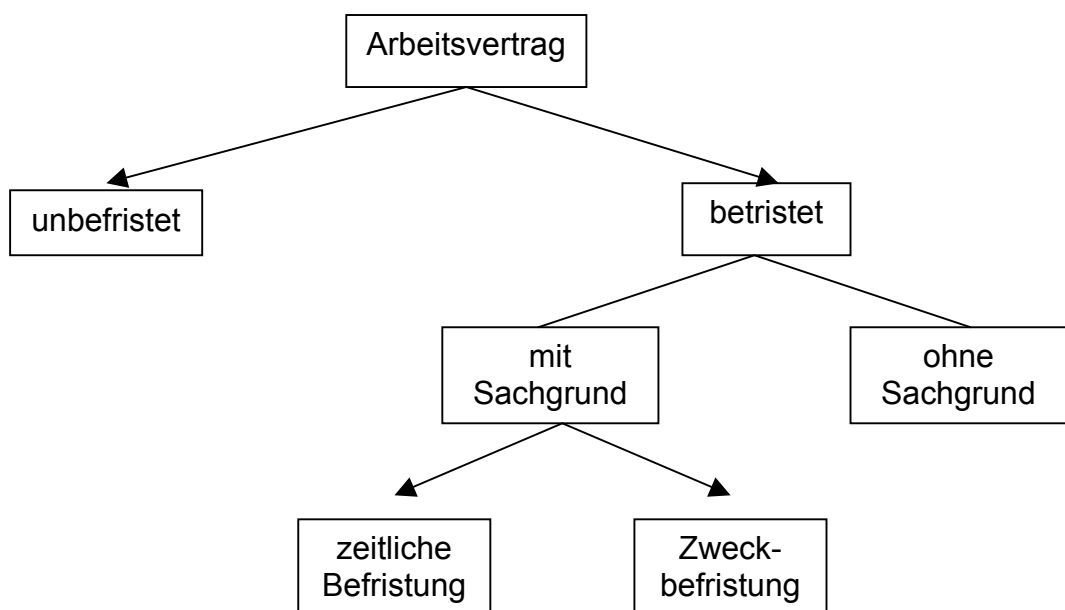
Befristete Arbeitsverträge in der Zahnarztpraxis

1. Einführung

Wann immer in einer Zahnarztpraxis Arbeitsverträge geschlossen werden, stehen dem Praxisbetreiber grundsätzlich zwei Möglichkeiten zur Verfügung. Entweder er entscheidet sich für einen unbefristeten oder für einen befristeten Arbeitsvertrag.

Während unbefristete Arbeitsverträge bis zur Verrentung des Mitarbeiters andauern können, zeichnen sich befristete Arbeitsverhältnisse dadurch aus, dass sie nur für einen bestimmten Zeitraum oder bis zum Erreichen eines bestimmten Zwecks geschlossen werden.

Nach Ablauf der Befristung / Zweckerreichung tritt automatisch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Diese automatische Beendigung ist für den Arbeitgeber von Vorteil, da in Ermangelung einer Kündigung auch nicht das Risiko eines Kündigungsschutzprozesses besteht. Ferner tritt die Beendigung auch dann ein, wenn Umstände vorliegen, die normalerweise zu einem besonderen Kündigungsschutz führen. Man denke in diesem Zusammenhang z. B. an Schwangerschaft oder Schwerbehinderung.



Die Gründe für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages sind vielfältig. So können z.B. auch wirtschaftliche Unwägbarkeiten oder nur ein vorübergehender Personalbedarf gegen eine unbefristete Bindung sprechen.

Damit jedoch eine wirksame Befristung eintritt, ist es erforderlich, dass beim Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages einige „Spielregeln“ beachtet werden, welche sich hauptsächlich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ergeben.

2. Schriftformerfordernis der Befristung

Zahnarzt Müller schließt mit der Helferin Meier mündlich einen über 2 Jahre befristeten Arbeitsvertrag ab, da Frau Meier eine andere Mitarbeiterin vertreten soll, die sich in der Elternzeit befindet. Nach Ablauf von 2 Jahren bestreitet Frau Meier die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wegen einer unwirksamen Befristung. Zu Recht?

Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zwingend der Schriftform. Das Schriftformerfordernis ist gewahrt, wenn die Vertragsurkunde von den Parteien eigenhändig durch Namensunterschrift unerzeichnet wird (§ 126 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB). Eine Befristung, die per Fax oder Email vereinbart wird, ist daher unwirksam.

Wird die Schriftform nicht eingehalten, so ist die Befristung unwirksam, wodurch gemäß § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Im obigen Beispiel ist somit also genau der Fall eingetreten, den Zahnarzt Müller eigentlich verhindern wollte. Will er sich nun von Frau Meier trennen, so bedarf es einer Kündigung, die ihrerseits wiederum gesetzlichen Einschränkungen, wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz oder dem Sonderkündigungsschutz für Schwangere, unterliegen kann.

Neben dem Schriftformerfordernis ist auch der Zeitpunkt der Befristung entscheidend.

Zahnarzt Winter sucht eine neue Rezeptionsmitarbeiterin und hat entsprechend inseriert. Nach Eingang der Bewerbungen hat er Vorstellungsgespräche

durchgeführt. Als er seine Wunschkandidatin gefunden hat, einigt er sich mit ihr auf ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis. Da er die Mitarbeiterin umgehend braucht, fängt sie bereits am nächsten Tag an. Es wurde vereinbart, die schriftliche Befristung bzw. den Vertragsabschluss umgehend nachzuholen, was auch zwei Tage nach Arbeitsbeginn geschah. Nach Ablauf der Befristung verlangt die Mitarbeiterin die Weiterbeschäftigung. Zu Recht?

Gemäß einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts¹ muss die Befristung, um gültig zu sein, vor Arbeitsbeginn schriftlich niedergelegt und von beiden Parteien unterzeichnet sein. Eine zunächst mündlich getroffene und später nach Arbeitsaufnahme schriftlich bestätigte Befristung ist unwirksam.

3. Befristung mit Sachgrund

Neben der Schriftform bedarf die wirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch grundsätzlich eines sachlichen Grundes, welcher schriftlich (z.B. im Arbeitsvertrag) dargelegt werden sollte. § 14 Abs. 1 TzBfG beinhaltet eine Auflistung von Gründen, die eine Befristung rechtfertigen:

- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend².
- Die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers an eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt.
- Die Befristung erfolgt zur Erprobung des neuen Mitarbeiters oder
- die Befristung wird vom neuen Arbeitnehmer ausdrücklich gewünscht.

Beispiel:

Zahnarzt Kunze schließt mit der Helferin Schmidt einen befristeten, schriftlichen Arbeitsvertrag. Als Grund für die Befristung wird die Krankheitsvertretung einer anderen (längerfristig erkrankten) Mitarbeiterin angegeben. Erfolgte die Befristung rechtswirksam, obwohl kein kalendarisches Ende der Befristung im Arbeitsvertrag genannt wird?

¹ Urteil des BAG vom 16.03.2005 – 7 AZR 289/04

² Ein vorübergehender Bedarf im Sinne des TzBfG liegt nur vor, wenn mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass der Bedarf nicht längerfristig ist. Die bloße Möglichkeit, dass z.B. in 6 Monaten der Bedarf nicht mehr besteht, ist nicht ausreichend. Lehrbuchbeispiele für den vorübergehenden Bedarf sind z.B. Mitarbeiter, die für ein bestimmtes Projekt eingestellt werden oder Erntehelfer.

Im obigen Fall erfolgt die Befristung, um eine längerfristig erkrankte Mitarbeiterin zu vertreten. Es liegt somit ein sachlicher Grund im Sinne des § 14 (1) Nr. 3 TzBfG vor. Die Tatsache, dass der Arbeitsvertrag kein kalendarisches Enddatum enthält, ist unschädlich, denn eine Befristung kann mittels einer Zeit- oder Zweckbefristung erfolgen. Bei der Zeitbefristung wird im Arbeitsvertrag der Beendigungszeitpunkt kalendarisch angegeben. Bei der Zweckbefristung ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendarisch bestimmbar. Das Ende des Arbeitsverhältnisses hängt vielmehr vom Eintritt eines Ereignisses ab (hier: Rückkehr der erkrankten Angestellten). Wichtig ist jedoch, dass es sich hierbei um ein Ereignis handelt, dessen Eintritt von den Parteien als gewiss angesehen wird und lediglich der genaue Zeitpunkt fraglich ist.

3.1 Information über Zweckerreichung

Wenn jedoch der Endtermin des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer nicht vorauszusehen ist, wie im vorliegenden Fall, kann das Arbeitsverhältnis nicht von einem auf den anderen Tag beendet werden. Dem betroffenen Arbeitnehmer ist vielmehr eine Auslaufrist zuzubilligen. Diese beträgt gem. § 15 Abs. 2 TzBfG zwei Wochen. Diese Frist beginnt ab dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über die Zweckerreichung informiert. Entscheidend ist auch hier wieder die Einhaltung der Schriftform. Ohne schriftliche Information des Mitarbeiters kein Fristbeginn und somit kein Auslaufen des Arbeitsverhältnisses.

4. Befristung ohne sachlichen Grund

Wie eben festgestellt, bedarf die Befristung grundsätzlich eines sachlichen Grundes. Doch wie immer, wenn im juristischen Sprachgebrauch der Ausdruck „grundsätzlich“ verwendet wird, bedeutet dies, dass es Ausnahmen gibt. Eine solche Ausnahmeregelung beinhaltet § 14 Abs. 2 TzBfG. Gemäß dieser Vorschrift ist die Befristung auch ohne sachlichen Grund ausnahmsweise erlaubt, wenn

1. der Arbeitsvertrag maximal für die Dauer von zwei Jahren befristet ist,
2. der befristete Arbeitsvertrag innerhalb dieser 2-Jahresfrist nicht mehr als dreimal verlängert wurde und
3. mit dem Arbeitnehmer nicht zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Beispiel:

Der Zahnarzt Müller schließt mit Frau Weber einen (schriftlichen) Arbeitsvertrag, der auf 1 Jahr befristet ist. Ein Sachgrund für die Befristung liegt nicht vor. Kurz vor Ablauf des Jahres vereinbaren die Parteien schriftlich eine weitere Befristung um ein Jahr.

Hier liegt eine wirksame Befristung bzw. Verlängerung vor, da die obigen Punkte erfüllt wurden. Wäre Frau Weber jedoch nach Ablauf des ersten Jahres kurzfristig, z.B. für 1 Woche, ausgeschieden und hätte anschließend eine Verlängerung mit Zahnarzt Müller vereinbart, läge keine wirksame Befristung vor. Denn eine sachgrundlose Befristung ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer zuvor nicht bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt war. Zahnarzt Müller und Frau Weber könnten hier nur noch eine sachlich begründete Befristung vereinbaren. Soll unter Beachtung der 2-Jahresfrist eine Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung erfolgen, ist es daher zwingend erforderlich, dass sich die Verlängerung unmittelbar an das erste befristete Arbeitsverhältnis anschließt. Die Verlängerung muss somit noch während der Laufzeit des Vertrages erfolgen³.

4.1 Vorsicht Falle bei Vertragsverlängerung und gleichzeitiger

Vertragsänderung!

Wie bereits ausgeführt, kann eine sachgrundlose Befristung innerhalb der gesetzlichen Grenzen (maximale Begrenzungsdauer von zwei Jahren bei maximal drei Verlängerungen) verlängert werden.

Werden jedoch zeitgleich mit der Verlängerung auch die Arbeitsbedingungen geändert (z.B. in Form einer Gehaltserhöhung), liegt gemäß der Rechtsprechung⁴ der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsverhältnisses vor, bei dem eine sachgrundlose Befristung nur wirksam ist, wenn nie zuvor mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Aus diesem Grunde darf daher z. B. nicht gleichzeitig mit der Vertragsverlängerung das Gehalt erhöht werden. Geschieht dies doch, ist die Befristung unwirksam und es liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Wird das Gehalt während der Laufzeit des Vertrages geändert, so ist dies unschädlich.

³ Urteil des BAG vom 26.07.2000, 7 AZR 51/99

⁴ Urteil des BAG vom 16.01.2008, 7 AZR 603/06

5. Befristete Beschäftigung von ehemaligen Auszubildenden

Mit Bestehen der Abschlussprüfung endet das Ausbildungsverhältnis. Nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor, wenn die (ehemalige) Auszubildende in Anschluss an die Ausbildung beschäftigt wird, um ihr den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung bzw. den Einstieg ins Arbeitsleben zu erleichtern. Eine solche Befristung ist jedoch nur einmalig in Anschluss an die Ausbildung möglich. Weitere Befristungen können nicht auf diesen Sachgrund gestützt werden⁵. Da ein Ausbildungsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis im Sinne des TzBfG gilt⁶, kann auch eine sachgrundlose, befristete Anstellung eines ehemaligen Azubis erfolgen, wenn dieser nicht nach Ausbildungsende für den Arbeitgeber tätig war. Wird eine Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung ohne Vereinbarung, auch nur einen Tag, weiterbeschäftigt, entsteht gemäß § 24 Berufsbildungsgesetz ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

6. Weiterbeschäftigung nach Zeitablauf / Zweckerreichung

Zahnärztin Brosig schloss mit der Zahnmedizinischen Fachangestellten Gleitz einen über 2 Jahre befristeten schriftlichen Arbeitsvertrag ab (sachgrundlose Befristung). Nach Ablauf der Befristung wird Frau Gleitz mit Wissen ihrer Chefin zunächst 14 Tage weiterbeschäftigt. Als sich diese über einen Fehler ihrer Angestellten ärgern musste, beruft sie sich auf den Ablauf der Befristung und erklärt das Arbeitsverhältnis für beendet. Zu Recht?

Die ursprünglich zwischen den Parteien vereinbarte Befristung war rechtswirksam. Fraglich ist jedoch, welche Auswirkung eine kommentarlose Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Befristung hat? Die Antwort auf diese Frage findet sich in § 15 Abs. 5 TzBfG. Wird nach Ablauf der Befristung das Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers ohne dessen Widerspruch fortgesetzt, so entsteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Gleiches gilt, wenn bei einer Zweckbefristung dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich angezeigt wird. Zahnärztin Brosig kann sich daher nicht auf den Ablauf der Befristung berufen, da durch die Weiterbeschäftigung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist.

⁵ Urteil des BAG vom 10.10.2007, 7 ARZ 795/06

⁶ Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 09.10.2008, 10 Sa 35/08

7. Schwangerschaft und befristeter Arbeitsvertrag

Die Helferin Elisabeth Huber hat mit Dr. Seidel einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Kurz vor Ablauf der Befristung teilt sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger ist. Dr. Seidel fragt sich, ob dies Auswirkungen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat?

Gemäß § 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war. Gleiches gilt, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang der Tatbestand einer Kündigung, welcher im obigen Falle fehlt. Folglich wird das Arbeitsverhältnis zwischen Dr. Seidel und Elisabeth Huber durch Zeitablauf enden, ohne dass die Schwangerschaft daran etwas ändert.

8. Klagefrist

Will sich ein Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben (§ 17 TzBfG). Bei der Frage, ob eine Befristung zulässig ist, wird das Gericht auf den Zeitpunkt der Befristung abstellen. Versäumt der Arbeitnehmer die obige Frist, so endet das Arbeitsverhältnis trotz einer möglichen Unwirksamkeit der Befristung.

9. Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Wie bereits ausgeführt, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Grundsätzlich besteht für die Dauer der Befristung keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit für die Parteien. Diese gibt es nur, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde (§15 Abs. 3 TzBfG). Die Möglichkeit zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung besteht hingegen auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, ohne dass es einer besonderen Vereinbarung bedarf.

Michael Behring, LL. M.