

Verträge auf Zeit – Fragen rund um die Befristung

Viele Verträge werden befristet abgeschlossen; gerade in Arbeitsverträgen und/oder in Mietverträgen werden häufig Befristungen vereinbart. Doch was gibt es hier eigentlich zu beachten? Wenn eine Befristung beabsichtigt ist, sollten einige Fallstricke bekannt sein, die wir nachfolgend näher erläutern möchten.

Christian Erbacher, LL.M.

Während unbefristete Verträge zu deren Beendigung einer Kündigung, einer Aufhebungsvereinbarung o.Ä. bedürfen, enden befristete Verträge automatisch – zumindest im Regelfall – mit der vereinbarten Laufzeit. Gerade in Mietverträgen werden häufig Befristungen vereinbart, damit beide Seiten Planungssicherheit haben, denn der Umzug einer Praxis kann – wenn der Patientenstamm erst einmal aufgebaut ist – mit einigen Widrigkeiten verbunden sein.

Befristete Mietverträge

Zunächst einmal muss die Regelung in § 550 BGB bekannt sein. Denn danach ist eine in einem Mietvertrag vereinbarte Befristung unwirksam, wenn sie nicht in schriftlicher Form vereinbart wurde. Schriftform bedeutet dabei nicht weniger als die handschriftliche Originalunterschrift von Vermieter und Mieter auf dem Mietvertrag. Ist die Befristung nur per E-Mail, WhatsApp o.Ä. vereinbart, ist sie unwirksam. In der Folge gilt der Mietvertrag dann für unbestimmte Zeit geschlossen. Dies ist für den Praxisinhaber hoch risikoreich, weil der Mietvertrag dann mit den gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 580a BGB kündbar ist. Im Worst Case droht also der Zwangsumzug mit der Praxis.

Weiterhin ist z.B. die Regelung in § 545 BGB erwähnenswert. Nach dieser Norm wird der Mietvertrag auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der Mieter nach Ablauf der Mietzeit den Gebrauch fortsetzt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn eine Vertragspartei, hier der Vermieter, widerspricht. Da es sich bei der Regelung des § 545 BGB um dispositives Recht handelt, kann diese gesetzliche Regelung vertraglich ausgeschlossen werden.

Da diese Beispiele nur einzelne von vielen Fallstricken abbilden, sollte der Mietvertrag, der das Fundament der

eigenen Praxis darstellt, unter anwaltlicher Begleitung sorgfältig ausverhandelt und gestaltet werden.

Befristete Arbeitsverträge

Ob eine Befristung in Arbeitsverträgen zulässig oder unzulässig ist, richtet sich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Neben der eingangs erwähnten zeitlichen Befristung kann das Arbeitsverhältnis auch an das Erreichen eines bestimmten Zwecks geknüpft sein; es liegt dann eine sog. Zweckbefristung vor.

Ist eine Befristung beabsichtigt, muss nach § 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG z.B. beachtet werden, dass ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer. Eine Ausnahme kommt nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes in Betracht, der eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigt.

Im Grundsatz gilt, dass eine Befristung nur dann zulässig ist, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, die in § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG (nicht abschließend) aufgezählt sind. Wenn kein sachlicher Grund vorliegt, ist eine Befristung eines Arbeitsvertrags nur ausnahmsweise zulässig.

Eine Befristung ohne Sachgrund ist nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Während dieser zwei Jahre kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden, § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG.



„Der Mietvertrag, der das Fundament der eigenen Praxis darstellt, [sollte] unter anwaltlicher Begleitung sorgfältig ausverhandelt und gestaltet werden.“

Eine Rückausnahme gilt allerdings wiederum dann, wenn mit dem Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In einem solchen Fall ist eine Befristung ohne einen sachlichen Grund nicht möglich, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG.

Weiterhin gilt nach § 14 Abs. 4 TzBfG, dass eine Befristung wiederum schriftlich vereinbart werden muss. Wird die Fristform missachtet, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Wichtig ist, dass die Befristung vor dem Arbeitsantritt schriftlich vereinbart werden muss, da andernfalls mit der Arbeitsaufnahme ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Praxistipp

Sobald eine Befristung vereinbart wird, ist anwaltlicher Rat gefragt. Das wirtschaftliche Risiko einer unwirksamen Befristung ist indes sehr hoch, weil ein Mietvertrag im Zweifel bereits zu einem sehr frühen und vor allem nicht geplanten Zeitpunkt kündbar ist. Im Arbeitsrecht führt eine unwirksame Befristung dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht automatisch endet, sondern z.B. durch eine Kündigung beendet werden muss. Greift dann zusätzlich das Kündigungsschutzgesetz, ist eine Kündigung u.U. gar nicht zulässig.

Illustration: © elMantastic – stock.adobe.com



Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt

für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht

Nehringstraße 2

61352 Bad Homburg

Tel.: +49 6172 139960

www.medizinanwaelte.de

Infos zum Autor



ABOSERVICE

face and body

Magazin für Ästhetik



BESTELLUNG AUCH
ONLINE MÖGLICH

www.oemus-shop.de

Faxantwort an +49 341 48474-290

☐ Ja, ich möchte die **face and body** im Jahresabonnement zum Preis von 44,- €/Jahr inkl. MwSt. und Versandkosten beziehen.

Name, Vorname

Straße, PLZ, Ort

Telefon, E-Mail

Widerrufsbelehrung: Den Auftrag kann ich ohne Begründung innerhalb von 14 Tagen ab Bestellung bei der OEMUS MEDIA AG, Holbeinstraße 29, 04229 Leipzig schriftlich widerrufen. Rechtzeitige Absendung genügt. Das Abonnement verlängert sich automatisch um 1 Jahr, wenn es nicht fristgemäß spätestens 6 Wochen vor Ablauf des Bezugszeitraumes schriftlich gekündigt wird.

Unterschrift

Stempel

OEMUS MEDIA AG

Holbeinstraße 29 · 04229 Leipzig · Deutschland
Tel.: +49 341 48474-201 · s.schmehl@oemus-media.de