

Befristeter Arbeitsvertrag – ein gefährliches Terrain

Drum prüfe, wer sich ewig bindet: Oft werden Arbeitsverhältnisse lediglich befristet vereinbart, häufig auch mehrmals hintereinander. Doch ein befristeter Vertrag bedeutet nicht immer tatsächlich das Ende eines Arbeitsverhältnisses. Einige Feinheiten sind zwingend zu beachten.

Zur flexiblen Gestaltung der Personalplanung entscheiden sich Personalchefs häufig, mit Ihren Mitarbeitern zeitlich befristete Arbeitsverträge abzuschließen, die z.B. nach einem Jahr automatisch enden sollen. Eine solche Befristung ist bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ohne Angaben von Gründen ohne weiteres möglich. Innerhalb dieser zwei Jahre darf der Vertrag dann noch maximal dreimal verlängert werden.

Aus rechtlicher Sicht ist es grundsätzlich zulässig, einen Arbeitnehmer zunächst für ein halbes Jahr einzustellen und anschließend den Vertrag dreimal wieder zu verlängern; auch ohne Vorliegen eines besonderen Grundes.

Derartige sachgrundlose Befristungen können nur dann wirksam vereinbart werden, wenn mit dem Arbeitgeber niemals zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. In allen anderen Fällen muss ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegen. Als Grund käme z.B. eine Befristung zur Erprobung in Frage. Auch die Vertretung für eine Kollegin im Mutterschutz ist möglich.

Hier lauern Gefahren für den Arbeitgeber, welche der Arbeitnehmer für sich ausnutzen kann. Schnell ist anstelle eines befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart.

Entscheidend für eine wirksame Befristung ist nach der Rechtsprechung des BAG einerseits, dass sie vor Arbeitsantritt schriftlich vereinbart wurde. Mündliche Absprachen oder nach Arbeitsantritt nachträglich schriftlich festgehaltene

Befristungen sind grundsätzlich unwirksam. Nach der Rechtsprechung endet das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen nicht wie ursprünglich abgesprochen automatisch, sondern besteht dann auf unbestimmte Zeit fort. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer über das vereinbarte Ende des Arbeitsvertrages hinaus widerspruchslos weiterarbeiten lässt.

Bei den bereits erwähnten Befristungen wegen eines sachlichen Grundes kann ebenfalls einiges schief laufen: kann der Arbeitgeber den sachlichen Grund für die Befristung vor dem Arbeitsgericht - etwa die Vertretung eines Kollegen - nicht beweisen, wird er zur Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters verurteilt.

Auch befristet eingestellte Arbeitnehmer haben einiges zu beachten. So müssen sie sich zur Vermeidung von Sperrzeiten spätestens drei Monate vor Ende des Vertrages beim Arbeitsamt arbeitssuchend melden.

Möchten sie ihre Rechte mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen und eine unwirksame Befristung rügen, müssen sie innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Vertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Die Risiken aber auch die Chancen rund um den befristeten Arbeitsvertrag sollten also auf keinen Fall unterschätzt werden. Sie sollten daher bereits frühzeitig mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht in Kontakt treten.



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht