



Befristungsrecht

Befristung von Arbeitsverhältnissen – was man dazu wissen muss

Oft werden Arbeitsverträge heutzutage nur befristet abgeschlossen. Dabei kann aber viel falsch gemacht werden. Deswegen haben wir hier die rechtlichen Rahmenbedingungen zusammengetragen und weisen auf besondere Risiken für beide Seiten hin.

1. Soll ein Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen werden, bedarf es immer einer schriftlichen Vereinbarung der Befristungsabrede. Der Befristungsgrund muss hingegen regelmäßig nicht im Vertrag genannt sein. Etwas anderes gilt nur bei einer Zweckbefristung. Was das ist, wird weiter unten erläutert.

Ist die Befristungsabrede nicht schriftlich vereinbart, ist sie unwirksam. Es gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als zustande gekommen.

Kritisch sind immer die Fälle, in denen zwar ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden soll, der Vertrag aber erst unterschrieben wird, nachdem der Mitarbeiter bereits seine Arbeit aufgenommen hat. Arbeitgebern ist dringend zu empfehlen, es hierzu nicht kommen zu lassen, sondern immer darauf zu achten, dass der Vertrag vor Arbeitsaufnahme unterzeichnet wird.

2. Es gibt zwei Arten befristeter Verträge: Befristungen mit Sachgrund und solche ohne Sachgrund.

a) Verträge mit Sachgrund sind solche, in denen die Befristung wegen eines Sachverhaltes erfolgt, der aus sich heraus die Befristung rechtfertigt. Das kann beispielsweise der vorübergehende Bedarf für ein Projekt sein oder eine Elternzeitvertretung. Die Dauer der zulässigen Befristung ist nicht auf zwei Jahre beschränkt, sondern kann – abhängig

vom Sachgrund – auch darüber hinausgehen. Es können auch mehrere sachgrundbefristete Verträge aneinandergelinkt werden. Das ist solange zulässig, als der Arbeitgeber die Möglichkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht in unangemessener Weise ausnutzt („institutioneller Rechtsmissbrauch“).

b) Sachgrundlose Befristungen können nach gegenwärtiger Rechtslage auf maximal zwei Jahre abgeschlossen werden. Verträge mit kürzerer Dauer können maximal dreimal bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Die Verlängerungsvereinbarung darf regelmäßig keine zusätzlichen Regelungen enthalten. Die aktuelle Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag Änderungen an diesen Rahmenbedingungen vereinbart, die bislang aber nicht umgesetzt sind.

Sachgrundlose Befristungen sind von Ausnahmen abgesehen unzulässig, wenn der betroffene Mitarbeiter irgendwann einmal vor Abschluss des Vertrages schon einmal beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. Die vom Bundesarbeitsgericht vorübergehende zeitliche Grenze von drei Jahren ist inzwischen überholt.

Deswegen kann auch ein neuer sachgrundloser Vertrag nicht im Anschluss an einen befristeten Vertrag vereinbart werden. Zulässig ist allenfalls – siehe oben – die Verlängerung eines laufenden sachgrundlosen Vertrages.

3. Befristete Verträge haben – das liegt in der Natur der Sache – eine begrenzte Laufzeit. Die Grenze kann einmal kalendarisch

gezogen werden (Befristung bis zu einem bestimmten Datum) oder sich nach dem Zweck der Befristung richten; dann spricht man von einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag. Beispielsfall ist die Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters. Hier soll der Vertrag so lange laufen, wie der Mitarbeiter erkrankt ist. Hier tritt dann das Ende des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen nach Mitteilung des Arbeitgebers über die Zweckerreichung ein. Häufig werden – und das kann für Arbeitgeber auch zweckmäßig sein – Zweckbefristungen zusätzlich kalendarisch befristet.

4. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer genießen einen zusätzlichen Kündigungsschutz, was häufig nicht beachtet wird. Während der Befristung ist der Vertrag nur kündbar, wenn das gesondert vereinbart wird.
5. Besondere Vorsicht ist schließlich in dem Fall geboten, in dem die Befristung ausgelaufen ist, der Mitarbeiter aber weiter zum Dienst erscheint. Wird er daran nicht gehindert, besteht für den Arbeitgeber das hohe Risiko, einen unbefristet beschäftigten Mitarbeiter gewonnen zu haben.
6. Hält ein Mitarbeiter eine Befristung für unwirksam, muss er dies innerhalb einer Frist von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend machen. Für Zweckbefristungen gelten Besonderheiten. Wird die Frist versäumt, gilt die Befristung als wirksam und kann nicht mehr in Frage gestellt werden.

Wenn Sie weitergehende Fragen haben, helfen wir gerne zeitnah weiter. Nehmen Sie einfach Kontakt zu uns auf. Vielen Dank.