

Die Befristung von Arbeitsverträgen – Arbeiten auf dem Schleudersitz?

Nahezu jeder elfte Arbeitsvertrag wird nur noch befristet abgeschlossen, gerade bei jüngeren Arbeitnehmern und in den Dienstleistungsbranchen. Für Arbeitnehmer birgt die Befristung ein großes Risiko; der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob er den Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung weiterbeschäftigen will, ohne an die strengen Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes gebunden zu sein. Allerdings ist die Befristung von Arbeitsverträgen gerade aus diesem Grund nur in engen Grenzen möglich.

Am Anfang steht der Vertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss immer schriftlich abgeschlossen werden; dabei muss der Vertrag von beiden Parteien eigenhändig unterzeichnet werden, der Austausch von Unterschriften per Telefax oder E-Mail genügt nicht. Zudem muss der Vertrag unterzeichnet werden, bevor die Arbeit aufgenommen wird. Anderenfalls können schon diese formalen Fehler dazu führen, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

Befristung als verlängerte Probezeit

Bis zu einer Dauer von 24 Monaten darf jeder Arbeitsvertrag mit einem neu eingestellten Mitarbeiter befristet werden. Innerhalb dieses Zeitraums können auch kürzere Beschäftigungszeiten vereinbart werden, so dass beispielsweise ein auf sechs Monate befristeter Vertrag noch dreimal um jeweils weitere sechs Monate wirksam verlängert werden kann. Ein solcher Verlängerungsvertrag muss allerdings vor Ablauf der Befristungsdauer abgeschlossen werden und darf ausschließlich die Vertragsdauer verlängern. Mit dem Verlängerungsvertrag dürfen zudem nicht gleichzeitig auch andere Vertragsbestandteile abgeändert, etwa das Gehalt erhöht oder abgesenkt werden.

Befristung mit sachlicher Rechtfertigung

Liegt eine sachlich begründete Rechtfertigung für die Befristung vor, gibt es keine gesetzliche Begrenzung der Anzahl oder Dauer befristeter Verträge. In diesem Fall kann auch eine Vielzahl befristeter Verträge aneinander anschließen, ohne dass der Mitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden muss. Allerdings werden hohe Anforderungen an das Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes gestellt; es muss bei Abschluss des Vertrages bereits erkennbar sein, dass nach Ablauf der Befristung kein Bedarf mehr für den Mitarbeiter besteht, etwa weil dieser als Elternzeitvertretung eingestellt wird. Darüber hinaus gibt es bei extensiven Befristungsketten eine Missbrauchskontrolle durch die Arbeitsgerichte.

Was tun, wenn der Vertrag ausläuft?

Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die Befristung nicht wirksam vereinbart worden ist, kann eine Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben und so die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erzwungen werden. Diese Klage muss innerhalb einer Frist von drei Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erhoben werden, danach kann die Befristung nicht mehr erfolgreich angegriffen werden.

→ Wir beraten Sie gerne und umfassend in allen weiteren Fragen des Arbeitsrechts.
