

Befristung von Arbeitsverträgen

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Es ist dabei für die Zulässigkeit der Befristung zu unterscheiden zwischen der Befristung aus sachlichem Grund und der allgemeinen Befristung.

1.) Befristung aus sachlichem Grund:

Arbeitsverhältnisse können aus einem sachlichen Grund befristet werden. Mögliche Gründe für eine solche Befristung sind in § 14 TzBfG beispielhaft aufgezählt, jedoch können auch nicht ausdrücklich im Gesetz genannte Gründe angenommen werden und eine Befristung rechtfertigen. Die sicherlich häufigsten und wichtigsten Gründe für eine Befristung sollen hier kurz genannt werden.

a) Die größte Bedeutung kommt dem Befristungsgrund des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs zu. Ein Arbeitnehmer kann dann befristet eingestellt werden, wenn für die von ihm verlangte Tätigkeit tatsächlich nur ein zeitlich begrenzter Bedarf besteht. Dies kann sich sowohl aus saisonbedingter Mehrarbeit ergeben, als auch durch künftigen Minderbedarf, beispielsweise, weil eine Stelle in absehbarer Zeit durch eine technische Anlage ersetzt werden soll, bis zu diesem Zeitpunkt die Stelle aber noch benötigt wird.

Eine starre zeitliche Obergrenze gibt es für die Befristung anders als bei der sachgrundlosen Befristung (dazu siehe unten) nicht. Jedoch muss die Dauer der Befristung plausibel sein und einer ordnungsgemäßen Prognose des Arbeitgebers für den tatsächlichen Mehraufwand entsprechen.

b) Ein weiterer Grund für eine Befristung ist die Vertretung eines anderen Arbeiters. Hierbei muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Befristung davon ausgehen, dass der zu ersetzende Arbeitnehmer wieder in den Betrieb zurückkehren wird und seine alte Stelle wieder übernehmen soll. Die wohl häufigsten Fälle dieser Art sind Elternzeit oder eine langwierige Erkrankung. Die Befristung des neuen Arbeitsverhältnisses braucht nicht für die gesamte erwartete Fehlzeit erfolgen; erforderlich ist es aber, dass der befristet eingestellte Arbeitnehmer tatsächlich auch die Aufgaben des zu ersetzenden Arbeitnehmers übernimmt.

Nicht zulässig ist es, einen Arbeitsvertrag unter dem Vertretungsgrundsatz zu befristen, wenn der Arbeitnehmer (bspw. in einem größeren Betrieb) als Springer eingesetzt werden soll, um immer irgendeinen gerade ausfallenden Arbeitnehmer zu ersetzen.

c) Als letzter wichtiger Grund für eine Befristung kommt die Erprobung in Betracht. Es kann ein Arbeitsverhältnis auch deshalb zunächst befristet werden, um die Eignung des Arbeitnehmers zu überprüfen. Die Befristung ist dann eine besondere Form der Probezeit. Dies setzt daher auch voraus, dass dem Arbeitgeber die Eignung des Arbeitnehmers noch nicht bekannt sein darf. Eine Befristung kann also nur für echte Neueinstellungen erfolgen.

Ausserdem dürfen die gesetzlichen Grenzen der Probezeit nicht umgangen werden. Insofern ist aus dem Gesichtspunkt der Erprobung regelmäßig eine Befristung von maximal sechs Monaten zulässig.

d) Weitere ausdrücklich im Gesetz genannte sachliche Gründe sind die Vereinfachung der Eingliederung von Arbeitnehmern nach Abschluss der Ausbildung (in dem jeweiligen Betrieb) und in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe. Unter den letztgenannten

Aspekt fallen zum Beispiel eine begrenzte Aufenthaltsgenehmigung oder der Wunsch des Arbeitnehmers, nur für eine bestimmte Zeit beschäftigt zu werden.

In allen Fällen der Befristung aus sachlichem Grund gilt vorbehaltlich des oben gesagten, dass eine Befristung auch über einen längeren Zeitraum erfolgen kann und auch mit Arbeitnehmern getroffen werden kann, die bereits in dem Betrieb gearbeitet haben.

Eine Befristung muss aber in jedem Fall **vor oder bei Vertragsschluss schriftlich** vereinbart werden. Andernfalls gilt der Vertrag als unbefristet.

2.) Befristung ohne sachlichen Grund:

Ohne sachlichen Grund darf ein Arbeitsverhältnis maximal für einen Zeitraum von zwei Jahren befristet werden (Sonderregeln gelten für neu gegründete Unternehmen [4 Jahre] und für Arbeitnehmer über 52 [5 Jahre]). Eine Befristung ist überhaupt nicht möglich, wenn mit dem Arbeitnehmer irgendwann zuvor bereits einmal ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hierbei ist formal darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber bereits einmal Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers war.

Verlängerung der Befristung:

Innerhalb der oben genannten Zweijahresfrist können Arbeitsverhältnisse, die auf einen kürzeren Zeitraum befristet worden sind, bis zu dreimal verlängert werden. Hierbei muss unbedingt beachtet werden, dass die Verlängerung **vor** dem Ablauf der ersten Befristung erfolgt. Bei einer Unterbrechung wäre ein erneuter Vertragsschluss anzunehmen, welcher als unbefristeter Arbeitsvertrag gilt, da mit dem Arbeitnehmer bereits zuvor ein befristetes Arbeitsverhältnis bestand. Aus dem gleichen Grund dürfen bei einer Verlängerung der Befristung auch die Arbeitsbedingungen nicht geändert werden. Von diesem Grundsatz werden nur insoweit Ausnahmen anerkannt, als auf Bitte des Arbeitnehmers die Arbeitszeit erhöht wird, oder der Arbeitsvertrag bei der Verlängerung dem gültigen Recht angepasst wird. Auch die Verlängerung einer Befristung muss aber in Schriftform erfolgen.

3.) Kündigungsmöglichkeiten

Ein befristet geschlossener Arbeitsvertrag ist grundsätzlich nicht ordentlich kündbar. Selbstverständlich aber kann bei Vorliegen der entsprechenden Gründe aber außerordentlich gekündigt werden.

Die Vertragsparteien können aber im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass trotz der Befristung das Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar ist. Für diese Vereinbarung besteht kein Formzwang, jedoch sollte sie schriftlich im Arbeitsvertrag enthalten sein. Die ordentliche Kündbarkeit stellt nämlich eine Ausnahme vom gesetzlichen Leitbild dar, so dass der Kündigende (im Zweifel der Arbeitgeber) die Vereinbarung der ordentlichen Kündbarkeit nachweisen muss.

4.) Ablauf der Befristung

Ist der Arbeitsvertrag zweck- und nicht terminsgebunden befristet, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig über die Zweckerreichung und den damit einhergehenden Wegfall des Arbeitsverhältnisses informieren. Ist die Befristung terminsgebunden, so endet das Arbeitsverhältnis ohne weiteres mit dem Ablauf der Befristung. Setzt der Arbeitnehmer nach Fristablauf seine Tätigkeit mit Wissen des Arbeitgebers fort, so muss dieser dem unverzüglich widersprechen. Tut er dies nicht, so gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet fortbestehend. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung besteht grundsätzlich nicht und zwar selbst dann nicht, wenn entgegen der Prognose des Arbeitgebers der ursprüngliche Grund für die Befristung entfallen ist (Bsp.: weiterhin erhöhter Arbeitskräftebedarf). Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn der Arbeitgeber ihm während des Arbeitsverhältnisses den Eindruck vermittelt hat, er werde ihn nach Ablauf der Befristung weiterbeschäftigen. Dies kann durch eine direkte Zusage, aber auch durch entsprechende Andeutungen erfolgen.