

1. Befristung von Arbeitsverträgen

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist in der Arbeitswelt weit verbreitet. Arbeitgeber befristen Arbeitsverträge häufig, um nur vorübergehenden Bedarf an Arbeitsleistung zu decken oder um die rechtlichen Bindungen, die ein unbefristeter Vertrag mit sich bringt, zumindest für eine begrenzte Zeit zu vermeiden. Arbeitnehmer haben in den meisten Fällen das Interesse, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zusammengefasst.

Zu unterscheiden sind zwei Formen der Befristung: Die Zweckbefristung und die Zeitbefristung.

Bei der Zweckbefristung ergibt sich der Grund für die Befristung aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung. Es liegt grundsätzlich ein Sachgrund für die Befristung vor. Für die Befristung mit Sachgrund kennt das Gesetz keine Höchstdauer. In § 14 Abs. 1 TzBfG ist ein nicht abschließender Katalog von Sachgründen enthalten, mit denen eine Sachgrundbefristung vorgenommen werden kann. Der wohl häufigste im Gesetz genannte Befristungsgrund ist die Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Typische Anwendungsfälle sind die Schwangerschaftsvertretung, die Vertretung während der Elternzeit oder die Vertretung während eines Auslandseinsatzes. Weitere Sachgründe sind der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung (Projektbefristung, Saisonarbeit), die Befristung zur Erprobung oder die Eigenart der Arbeitsleistung (z. B. Verträge von Profisportlern und Trainern). Erwähnenswert ist hier, dass das Vorliegen eines Sachgrundes im Streitfall von den Arbeitsgerichten genau und geprüft wird. Liegt der Grund, auf den sich der Arbeitgeber beruft, nicht vor, ist die Befristung unwirksam und es besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die sehr viel häufigere Form der Befristung ist die Zeitbefristung. Hier muss eine bestimmte Dauer („kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag“) angegeben werden. Das Gesetz unterscheidet zwischen sachgrundloser Befristung und der Befristung mit Sachgrund. Die zeitliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Angabe eines Grundes (sachgrundlose Befristung) ist bis zur einer Maximaldauer von zwei Jahren möglich. Innerhalb des Zweijahreszeitraums kann die Befristung bis zu drei Mal verlängert werden. Diese Möglichkeit ist jedoch nur dann gegeben, wenn mit dem betreffenden Arbeitnehmer in der Vergangenheit noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Es ist also Vorsicht geboten, wenn der Arbeitnehmer zu einem früheren Zeitpunkt bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Eine Ausnahme macht das Gesetz bei Neugründungen von Unternehmen. In den ersten vier Jahren nach der Gründung des Unternehmens können Arbeitsverträge bis zu vier Jahre befristet werden. Innerhalb dieses Zeitraums darf die Befristung mehrfach verlängert werden.

Die Möglichkeit der Befristung ohne sachlichen Grund in den ersten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses ist ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument. Arbeitgeber nutzen die Zeitbefristung häufig, um die „Probezeit“ zu verlängern und um zumindest in der Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses keine Kündigung aussprechen zu müssen, die an den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes zu messen wäre. Nach dem Befristungszeitraum endet das Arbeitsverhältnis automatisch durch Zeitablauf.

Die Praxis zeigt, dass häufig Fehler beim Umgang mit Befristungsvereinbarungen gemacht werden: die Nichtbeachtung der Schriftform bei der Befristungsklausel, keine Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit (dies hat zur Folge, dass der Arbeitsvertrag vor dem Ablauf der Befristungsdauer nicht ordentlich gekündigt werden kann) oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Befristungsablauf. Jede unwirksame Befristung führt zu der für den Arbeitgeber im Einzelfall unliebsamen Rechtsfolge: Es entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Samuel Gruber

+49 6221 4340270

samuel.gruber@adjuga.com

Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie die „information Februar 2014“ an weitere Interessierte weiterleiten. Jede andere Verwendung ist nur nach Zustimmung durch die adjuga Rechtsanwaltsgesellschaft mbH unter Nennung der Quelle zulässig. Diese Information ersetzt nicht die rechtliche Beratung. Trotz sorgfältiger Erstellung übernimmt die adjuga Rechtsanwaltsgesellschaft mbH für die Richtigkeit keine Haftung.