

Arbeitsrecht

Befristung von Arbeitsverträgen

Heute will ich über ein Thema schreiben, mit dem wir häufig in der Praxis im Arbeitsrecht konfrontiert sind. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation neigen viele Arbeitgeber dazu, Arbeitnehmer nur befristet einzustellen. Befristete Arbeitsverträge stellen auch für die Arbeitnehmer eine Option dar, da zumindest kurzfristig gearbeitet werden kann und die Hoffnung besteht, dass das Arbeitsverhältnis in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird.

Im Rahmen der Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen und den damit verbundenen Rechtstreitigkeiten zeigt sich, dass es immer wieder zu Fehlern seitens der Arbeitgeber kommt, so dass mit einer Entfristungsklage erreicht werden kann, dass die Befristung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt wird.

Zeitlich befristete Arbeitsverträge enden automatisch mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit. Einer Kündigung bedarf es nicht. Eine ordentliche Kündigung, d.h. während der Laufzeit des Vertrages, ist grundsätzlich ausgeschlossen. Etwas anderes kann sich aus einer expliziten Vereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist stets zulässig.

Arbeitsverträge können nur unter bestimmten Voraussetzungen befristet geschlossen werden. Befristete Arbeitsverträge müssen zunächst schriftlich vereinbart werden, damit die Befristung wirksam ist. Des Weiteren muss grundsätzlich ein Sachgrund vorliegen. Ohne Sachgrund ist eine Befristung höchstens **zwei Jahre** zulässig. Gibt es einen Sachgrund, ist es zulässig, befristete Arbeitsverhältnisse auch mehrfach zu vereinbaren.

Bevor ich auf den Hauptfall eingehe, will ich kurz auf Arbeitsverträge mit Altersbefristung eingehen. Bei Arbeitnehmern, die bei Arbeitsbeginn das 52. Lebensjahr vollendet haben, kann die Befristungsdauer ohne einen Sachgrund bis zu 5 Jahre betragen. Der Arbeitnehmer muss vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein.

Wie bereits dargelegt, ist im „Normallfall“ eine Verlängerung bis zu 2 Jahren ohne Sachgrund zulässig.

Ein sachlicher Grund für eine Befristung liegt z.B. vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Ohne einen Sachgrund können Arbeitsverträge bis zur Dauer von **zwei Jahren** abgeschlossen werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist die dreimalige **Verlängerung** eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Jedoch kann ein befristeter Vertrag nicht abgeschlossen werden, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Oft treten Fehler bei der „Verlängerung“ eines Vertrages auf. Mit Verlängerung ist gemeint, dass die Vertragsparteien ausschließlich den Beendigungstermin verlängern. Es dürfen keine weiteren Veränderungen vorgenommen werden. Die Verlängerung muss vor Ablauf des vereinbarten Beendigungszeitpunktes geschehen. Wird z.B. die Anzahl der Arbeitsstunden oder das Gehalt geändert, handelt es sich nicht mehr um eine „Verlängerung“. In diesem Fall gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. In der Praxis kommt es auch vor, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis einfach fortgesetzt wird. Auch in diesem Fall gilt das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Ich hoffe, dass Ihnen meine kurze Einführung etwas gebracht hat. Befristete Arbeitsverträge sollten von einem Rechtsanwalt auf Fehler überprüft werden.