



An alle

Landesverbände

Zur Weiterleitung an die Mitglieder

Neues aus der Geschäftsstelle

Befristeter Arbeitsvertrag:

Das gilt rechtlich



Befristete Arbeitsverträge werden immer mehr zur Regel, unbefristete Festanstellungen eher zur Ausnahme. Doch einem befristeten Arbeitsvertrag sind auch Grenzen gesetzt.

Immer häufiger greift man heute zum befristeten Arbeitsvertrag. Die Vorteile für den Arbeitgeber liegen dabei auf der Hand: Seine Verpflichtungen sind zeitlich begrenzt und geben ihm die Möglichkeit flexibler beim Personaleinsatz zu reagieren. Allerdings hat der Gesetzgeber einige Hürden aufgestellt, um den Missbrauch dieser Beschäftigungsform zu verhindern. Wir erläutern Ihnen, worauf Sie achten sollten.

Welche Gründe für einen befristeten Arbeitsvertrag gibt es?

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nicht immer geschlossen werden. Der Gesetzgeber unterscheidet die Befristung mit oder ohne sachlichen Grund. Befassen wir uns zunächst mit den sachlichen Gründen.

Sachliche Gründe für eine befristete Beschäftigung

Eine abschließend formulierte Liste der sachlichen Gründe für eine befristete Beschäftigung gibt es nicht. Der häufigste Grund dürfte sein, dass ein nur vorübergehender Bedarf an Arbeitskraft besteht. Das kann beispielsweise durch saisonale Einflüsse (Weihnachtsgeschäft) der Fall sein. Wenn aber beispielsweise ein Bauunternehmer den Auftrag für ein Gebäude übernimmt und nur für diesen Komplex Arbeiter bis zur Fertigstellung einstellen will, wird dies nicht als Befristungsgrund anerkannt, da die Ausführung der Bauarbeiten zu seinen Daueraufgaben gehört (Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 07.11.2007 – Aktenzeichen 7 AZR 484/06).

Auch nach einer Ausbildung oder einem Studium kann ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden. Allerdings muss dem befristeten Arbeitsverhältnis ein unbefristetes folgen. Dabei können auch zwei Arbeitgeber involviert sein. In diesem Fall kann das befristete Arbeitsverhältnis nicht verlängert werden.

Befristeter Arbeitsvertrag als Krankheits- Mutterschutz oder Urlaubsvertretung

Ein weiterer Grund wäre der Ausfall eines Mitarbeiters. Typische Fälle sind Krankheits-, Mutterschutz- oder Urlaubsvertretungen. Es muss nicht unbedingt die Stelle des fehlenden Mitarbeiters besetzt werden. Erkrankt zum Beispiel ein Meister oder Abteilungsleiter, kann seine Aufgabe sein Stellvertreter übernehmen. Dann kann für die Stelle des Stellvertreters eine befristete Einstellung erfolgen. Achtung: Fällt eine Teilzeitkraft aus, darf der befristete Arbeitsvertrag nicht auf eine Vollzeitstelle lauten (Urteil des BAG vom 04.06.2003 – Aktenzeichen 7 AZR 523/02).

Befristeter Arbeitsvertrag bei Probebeschäftigung

Außerdem können Sie einen Arbeitsvertrag befristen, wenn Sie den Mitarbeiter quasi „auf Probe“ einstellen. Allerdings muss es sich bei der Tätigkeit um eine besonders anspruchsvolle Arbeit handeln. Normalerweise geht man von einer befristeten Probebeschäftigung von sechs Monaten aus, wobei die Tarifverträge andere Zeiten vorschreiben können. Kann man aufgrund der besonderen Anforderungen der Stelle, keine abschließende Beurteilung über den Mitarbeiter abgeben, ist auch eine Verlängerung der Befristung auf bis zu 12 Monaten denkbar (Urteil des BAG vom 12.09.1996 – Aktenzeichen 7 AZR 31/06).

Ein Befristungsgrund kann auch in der Person des Arbeitnehmers liegen. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen des Rentenalters oder dem Ablauf der Arbeits- beziehungsweise Aufenthaltsgenehmigung befristet werden soll. Der Arbeitnehmer könnte aber auch eine Befristung wünschen, wenn beispielsweise schon feststeht, dass er zu einem bestimmten Termin umzieht oder ein Studium aufnimmt.

Schließlich kann sich die Befristung auch aus einem gerichtlichen Vergleich ergeben, mit der ein Streit über Beendigung beziehungsweise Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses geschlichtet wird (Urteil des BAG vom 26.04.2006).

Befristeter Arbeitsvertrag ohne sachliche Gründe nur im Ausnahmefall

Bestehen keine sachlichen Gründe für die Befristung, so kann ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden, wenn die folgenden Regeln eingehalten werden:

- ✚ Die kalendermäßige Befristung darf maximal zwei Jahre umfassen.
- ✚ Wird der Zeitrahmen von drei Jahren nicht ausgeschöpft, darf der Vertrag maximal dreimal verlängert werden, wobei die Gesamtbefristung (also Ursprungsvertrag plus Verlängerungen) die Zweijahresgrenze nicht überschreiten darf.



- ✚ Als Verlängerung gelten nur schriftliche Vereinbarungen, die vor Ablauf des Ursprungsvertrages geschlossen werden. Änderungen des Vertragstextes ist bei Verlängerungen nur zulässig,
- ✚ wenn die Änderungen bereits während der Laufzeit des Ursprungsvertrages einvernehmlich vorgenommen wurden und der Vertrag entsprechend der geltenden Rechtslage anzupassen ist.
- ✚ sich Änderungen aus gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Eine Befristung ohne Sachgrund ist nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor befristet oder unbefristet für Sie tätig war. Dabei ist aber zu beachten, dass eine vorangegangene Beschäftigung in einem Betrieb des gleichen Konzerns die befristete Tätigkeit ohne sachlichen Grund nicht ausschließt. Auch ein vorangegangenes Ausbildungsverhältnis wird in diesem Zusammenhang nicht als Arbeitsverhältnis angesehen. Das Gleiche gilt für Praktikanten- oder Tätigkeiten als freier Mitarbeiter.

Außerdem hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass eine befristete Beschäftigung ohne sachliche Begründung durchaus möglich ist, wenn das Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb mehr als drei Jahre zurückliegt (Urteil vom 06.04.2011 – Aktenzeichen 7 AZR 716/09).

Sonderregelungen für befristete Arbeitsverträge bei älteren Mitarbeitern

Mit Mitarbeitern, die bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses 52 Jahre oder älter sind, können Sie einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund für die Dauer von bis zu 5 Jahren abschließen. Bei kürzeren Befristungen können diese unbegrenzt verlängert werden, bis der 5-Jahreszeitraum ausgeschöpft ist. Allerdings muss der Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung mindestens vier Monate arbeitslos gewesen sein, Transferkurzarbeitergeld bezogen haben oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben.

Sonderregelungen für befristete Arbeitsverträge bei Existenzgründern

Haben Sie Ihr Unternehmen neu gegründet, können Sie in den ersten vier Jahren befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren abschließen. Bei kürzeren Laufzeiten kann der Vertrag so oft verlängert werden, bis der Vierjahreszeitraum ausgeschöpft ist.

Wie kann ein unbefristeter Vertrag umgewandelt werden?

Grundsätzlich können Sie einen unbefristeten Vertrag auch in einen befristeten Vertrag **umwandeln**. **Allerdings geht dies nur, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt** (beispielsweise eine gerichtliche Entscheidung).

Was ist bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis zu beachten?

Grundsätzlich haben befristet Beschäftigte die gleichen Rechte wie ihre unbefristet beschäftigten Kollegen. Zahlen Sie beispielsweise allgemein ein vertraglich oder tarifvertraglich vereinbartes Weihnachtsgeld, steht dies auch dem befristet Beschäftigten zu, wenn er die Voraussetzungen erfüllt. Haben Sie beispielsweise geregelt, dass kein Weihnachtsgeld gezahlt wird, wenn der Mitarbeiter vor dem 01.04. ausscheidet und endet das befristete Arbeitsverhältnis am 31.03., steht ihm auch kein Weihnachtsgeld zu.

Der befristet Beschäftigte hat Anspruch darauf, dass er über für ihn infrage kommende unbefristete Arbeitsplätze informiert wird. Hier reicht allerdings schon ein Hinweis am „Schwarzen Brett“ aus.

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange hat ein befristet Beschäftigter auch Anspruch auf berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wie endet ein befristetes Arbeitsverhältnis?

Wurde das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitraum geschlossen, endet es mit dem vereinbarten Termin, ohne dass Sie ausdrücklich kündigen müssen. Wurde die Beschäftigung auf unbestimmte Zeit mit der Erledigung einer bestimmten Aufgabe befristet, müssen Sie den Mitarbeiter mindestens 14 Tage vor Erreichung des Ziels hierüber informieren. Unterlassen Sie die Information kann aus dem befristeten Arbeitsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis werden.

Mit dem vereinbarten Termin enden auch alle Sonderbestimmungen bezüglich des Kündigungsschutzes. So endet die Beschäftigung auch für eine befristet Beschäftigte Schwangere mit dem vereinbarten Termin, davor genießt Sie jedoch die gleichen Schutzrechte wie eine fest angestellte Kollegin. Das Gleiche gilt auch für Schwerbehinderte, in den Betriebsrat gewählte Mitarbeiter usw.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nur ordentlich gekündigt werden, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt wurde oder die ordentliche Kündigung tarifvertraglich vereinbart ist. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist jedoch ebenso möglich, wie ein Aufhebungsvertrag.

Auszug aus der Deutschen – Handwerker – Zeitung

Viele Grüße

aus der Bundesgeschäftsstelle Berlin

