

IHK-Information

Arbeitsrecht

Befristung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge können sowohl unbefristet als auch befristet abgeschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist.

1. Arten von Befristungen

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbezogene Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (z.B. ein Monat, ein Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (z.B. bis zum 31.12.2018) oder als zweckbezogene Verträge für einen bestimmten Zweck (z.B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einem bestimmten Projekt usw.) abgeschlossen werden. Zeitbezogene Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbezogenen Verträgen muss dagegen eine Auslauffrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch schriftlichen Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt.

2. Schriftformerfordernis

Wichtig ist, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird, da sie ansonsten unwirksam ist. Eine unwirksame Befristung führt aber nicht zu einem unwirksamen Arbeitsvertrag, sondern zu einem unbefristeten. Der Arbeitgeber ist aufgrund des Nachweisgesetzes ohnehin verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, diese zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen muss die Dauer bzw. das Enddatum angegeben werden.

IHK-Information

3. Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung

Eine Befristung ist möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können. Ein weiterer sachlicher Grund ist auch der ausdrückliche, freie Wunsch des Arbeitnehmers auf Befristung des Vertrages (z.B. zur Überbrückung einer Wartezeit auf einen Studienplatz).

4. Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung

Ein zeitbezogener befristeter Arbeitsvertrag kann auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne Sachgrund war die Befristung bisher nur bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn zu irgendeinem früheren Zeitpunkt mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein Arbeitsvertrag bestanden hat. Mit einer Entscheidung aus dem Jahre 2011 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) dieses Verbot einer Vorbeschäftigung auf einen Zeitraum von höchstens drei Jahren begrenzt. Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber, die länger zurückliegen, bleiben insoweit unbeachtlich und verhindern damit nicht mehr den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund. Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt zwei Jahre. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. An eine Befristung ohne Sachgrund kann sich ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund anschließen. Umgekehrt ist das jedoch nicht möglich. Eine sachgrundlose Befristung kann daher nicht direkt auf ein unbefristetes oder ein mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis folgen.

5. Erleichterte Befristung bei der Beschäftigung Älterer

Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn der Beschäftigung das 52. Lebensjahr vollendet haben und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, können ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden. Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung möglich.

6. Erleichterungen für Existenzgründer

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt aber nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen

IHK-Information

und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

7. Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigung

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, kann es grundsätzlich auch weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber vorher gekündigt werden. Eine Ausnahme besteht, wenn das befristete Arbeitsverhältnis für die Dauer der Lebenszeit der Person oder über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren eingegangen worden ist. In diesen Fällen kann von dem Arbeitnehmer nach fünf Jahren Dauer der Beschäftigung mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Eine weitere Möglichkeit ist, die Zulässigkeit der Kündigung im Arbeitsvertrag zu regeln. Nur dann, wenn der Arbeitsvertrag eine ordentliche Kündigung vorsieht, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten fristgerecht gekündigt werden. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist eine außerordentliche fristlose Kündigung möglich.

Die Entbehrlichkeit der Kündigung zum Ablauf der Frist bedeutet auch, dass für den Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz besteht. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch dann, wenn der Arbeitnehmer schwerbehindert oder Mitglied des Betriebsrates oder eine Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschutz ist.

8. Verlängerung befristeter Verträge

Aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeiten kann das ursprünglich befristete Arbeitsverhältnis über den zunächst vereinbarten Beendigungszeitpunkt bis zu einem neuen Endtermin fortgesetzt werden. Bei der Vereinbarung ist jedoch strikt darauf zu achten, dass allein die Befristungsdauer verlängert wird. Die übrigen Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit, Tätigkeit, Entlohnung, dürfen grundsätzlich nicht verändert werden. Andernfalls handelt es sich nicht um eine Vertragsverlängerung, sondern um einen Neuabschluss.

Zudem muss die Einigung über die Vertragsverlängerung noch während der ursprünglichen Vertragsdauer zustande kommen. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Hinweis:

Diese Information soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.