



Arbeitsrecht:

Befristete Arbeitsverträge – Fluch oder Segen?

Befristete Arbeitsverhältnisse greifen in der deutschen Arbeitswelt immer mehr um sich. So hat das Statistische Bundesamt erst kürzlich festgestellt, dass sich der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen gerade bei Berufsanfängern und jüngeren Arbeitnehmern in den letzten 15 Jahren fast verdoppelt hat. Besonders hoch ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge in der Gruppe der Berufseinsteiger und „Stellenwechsler“; so hatten im Jahre 2011 40 % aller Arbeitnehmer, die im Jahre 2011 erst weniger als 12 Monate bei ihrem Arbeitgeber tätig waren, einen befristeten Arbeitsvertrag. Dabei handelt es sich um eine arbeitsmarktpolitisch durchaus gewollte und geförderte Entwicklung. Stellt sich nur die Frage, wer die Zeche für diese Entwicklung zahlt; meist sind dies, wie aus obigen Statistiken ersichtlich, junge Arbeitnehmer, die über viele Jahre hinweg einen befristeten Arbeitsvertrag nach dem anderen bekommen, und somit jeglicher Planungssicherheit beraubt werden. Dies gerade in einem Alter, in dem mit Blick auf eine mögliche Familienplanung eine solche Sicherheit von besonderer Bedeutung wäre.

Was ist ein befristeter Arbeitsvertrag, und welche Formen von befristeten Arbeitsverträgen gibt es?

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit vereinbart wurde. Das ist der Fall, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses bereits im Arbeitsvertrag kalendermäßig bestimmt ist oder diese sich auf das Erreichen eines bestimmten Zweckes beschränkt. Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des vereinbarten Datums oder aber des bestimmten Zweckes.

Was ist eine „sachgrundlose Befristung“?

Bei der „sachgrundlosen Befristung“ hat der Arbeitgeber, wie der Name bereits sagt, keinen besonderen Grund dafür, dass er den betreffenden Arbeitnehmer nur befristet einstellen möchte. Eine solche sachgrundlose Befristung ist per

Gesetz lediglich bis zu einer Höchstdauer von 2 Jahren zulässig. Bis zu dieser Höchstdauer von 2 Jahren darf ein solcher sachgrundlos befristeter Vertrag zudem höchstens dreimal verlängert werden. Weiterhin sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor, dass ein Arbeitnehmer, der bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber gestanden hat, nicht mehr sachgrundlos befristet beschäftigt werden darf. Kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht dies dahingehend eingeschränkt, dass eine solche sachgrundlose Befristung nur dann ausgeschlossen sein soll, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 3 Jahren bereits bei dem Arbeitgeber einmal beschäftigt war. Liegen also zwischen der ersten Beschäftigung und der beabsichtigten sachgrundlosen Befristung mehr als 3 Jahre, ist dies nunmehr nach Auffassung der Richter am Bundesarbeitsgericht zulässig.

Was ist eine „Sachgrundbefristung“?

Neben der vorstehend beschriebenen sachgrundlosen Befristung sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz dann noch die sog. „Sachgrundbefristung“ vor. Danach ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn sie durch einen „sachlichen Grund“ gerechtfertigt ist. Zu beachten ist, dass es entgegen der landläufigen Auffassung für eine solche Sachgrundbefristung keinerlei Höchstgrenzen gibt. Die Beschränkung der Gesamtdauer auf 2 Jahre oder aber die Begrenzung der Häufigkeit der Verlängerungen bezieht sich ausschließlich auf die sachgrundlosen Befristungen. Das heißt, wenn ein durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz gebilligter Sachgrund für den Arbeitgeber vorliegt, kann der Arbeitnehmer in letzter Konsequenz sogar lebenslang im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden.

Einer der in § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgelisteten Sachgründe besteht, wenn die Befristung im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Damit kann ein Arbeitgeber jeden Azubi, welchen er zu übernehmen gedenkt, zunächst einmal auf viele Jahre (die Höchstdauer von 2 Jahren gilt hier nicht, da es sich ja um eine Sachgrundbefristung handelt) befristet einstellen.

Hierdurch wollte der Gesetzgeber einen Anreiz schaffen, Auszubildende zu übernehmen, und junge Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung einzustellen.

Gibt es Formvorschriften bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages?

Eine Befristung ist nur wirksam, wenn vor Antritt der Arbeit eine schriftliche, von beiden Parteien unterzeichnete Befristungsabrede zu Stande kommt. Ist eine Befristung unwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer nunmehr in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Bemerkt ein Arbeitnehmer, dass die Befristung seines Arbeitsvertrages unwirksam sein könnte, sollte er zunächst einmal schweigen und bis zum Ablauf der (unwirksamen) Befristung weiter arbeiten. Nach Ablauf der Befristung, wenn der Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt werden soll, müsste er dann spätestens 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht einreichen und die Feststellung beantragen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet wurde.

Fazit

Die befristeten Arbeitsverträge werden aller Voraussicht nach weiter zunehmen; die gesetzlichen, teils ar-

beitsmarktpolitisch motivierten Regelungen eröffnen dem Arbeitgeber hier weitreichende Gestaltungsspielräume. Für junge Arbeitnehmer und Auszubildende hat dies einerseits den Vorteil, dass möglicherweise die Aussicht auf Übernahme in ein Angestelltenverhältnis günstiger ist als früher. Der Nachteil ist, dass dies meist und immer mehr in Form von befristeten Arbeitsverträgen erfolgen wird, einhergehend mit immer weiter schwindender Planungssicherheit gerade der jungen Generationen. Ein befristeter Arbeitsvertrag sollte jedoch nicht in jedem Fall anstandslos hingenommen werden; oft eröffnen sich auch für befristet Beschäftigte durchaus Möglichkeiten, den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen.



Birger Baumgarten
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeits- und Familienrecht

NICOLET
RECHTSANWÄLTE • STEUERBERATER

PETER NICOLET

RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITS- UND STRAFRECHT

BIRGER BAUMGARTEN

RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITS- UND FAMILIENRECHT

LURIE TOMSCHÜTZ

RECHTSANWÄLTIN

ULRICH BALD

RECHTSANWALT

BUER-GLADBECKER-STR. 26
45894 GELSENKIRCHEN
FON (0209) 3 35 13 · FAX (0209) 3 35 15
WWW.KANZLEI-NICOLET.DE