

Befristetes Arbeitsverhältnis – Einschränkung oder Chance ?

Während es früher die Regel war, dass ein Arbeitnehmer in jungen Jahren nach seiner Ausbildung oder Studium ein Arbeitsverhältnis einging, das bis zum Renteneintritt fortbestand, zeichnen sich die heutigen Arbeitsbiografien durch zahlreiche Brüche und Veränderungen aus. Das wird besonders deutlich in dem Umstand, dass die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse seit geraumer Zeit im Steigen begriffen ist, während das unbefristete Arbeitsverhältnis langsam aber sicher immer mehr in den Hintergrund tritt.

Das ab dem 1.1.2001 geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt den Vertragspartnern die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen – diese Arbeitsverhältnisse enden zu dem jeweils festgesetzten Termin, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf. Entscheidend ist jedoch, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages einen sachlichen Grund angibt; so ist es möglich, ein Arbeitsverhältnis zu befristen, wenn der Arbeitnehmer zur Krankheitsvertretung eingestellt wird oder etwa zunächst ein Probearbeitsverhältnis eingegangen wird oder aber nur ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Bei Vorliegen eines solchen sachlichen Grundes sind die Dauer und die Anzahl der Befristungen im Grunde unbegrenzt. Es ist jedoch darauf zu achten, dass mit zunehmender Dauer der Beschäftigung bei dem selben Arbeitgeber die Anforderungen an den Sachgrund steigen. Wenn also ein Arbeitnehmer schon lange Jahre aufgrund einer Krankheitsvertretung befristet beschäftigt war, müssen bei Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages hinreichend sichere Anhaltspunkte für den Wegfall des Vertretungsbedarfes vorliegen.

Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn die Befristung ohne einen sachlichen Grund erfolgt – in einem solchen Fall kann das Arbeitsverhältnis nur höchstens bis zu zwei Jahren befristet werden. Und auch diese Möglichkeit besteht nur, wenn mit dem selben Arbeitgeber vorher kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass nach einer Befristung mit einem Sachgrund sich nahtlos eine weitere Befristung anschliesst und auf diese Art und Weise die zwingenden Bestimmungen des Kündigungsschutzes umgangen werden.

Ist denn eine Befristung erst einmal vereinbart, bedeutet das jedoch nicht, dass das Arbeitsverhältnis erst zum vereinbarten Zeitpunkt endet; vielmehr kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn es vorher im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Im Zusammenhang mit den Befristungen stellt sich selbstverständlich immer die Frage, ob die seinerzeit vereinbarte Befristung auch rechtmäßig war. Für den Fall, dass eine Befristung unwirksam ist, kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende Klage beim Arbeitsgericht erheben, dass das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht. Sollte das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass die Befristung unwirksam gewesen ist, steht der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.