

DER BEFRISTETE ARBEITSVERTRAG

Befristete Verträge bieten sich insbesondere zum Überbrücken von Absenzen an. Obwohl der Arbeitgeber dank einem befristeten Vertrag flexibler ist, muss er einige Regeln beachten.

Allgemein

Ein befristeter Vertrag ist zeitlich beschränkt. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er am Ende der vereinbarten Dauer automatisch beendet wird, ohne dass ihn eine der Parteien kündigen muss. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis am Ende seiner Dauer stillschweigend fortgesetzt, gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Auflösung

Ein befristeter Vertrag kann grundsätzlich weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber aufgelöst werden, es sei denn, es liege ein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung vor. Die Vertragsparteien haben jedoch verschiedene Möglichkeiten, die es ihnen erlauben, einen gewissen Spielraum zu wahren:

1. Probezeit. Diese kann mittels schriftlicher Vereinbarung vorgesehen werden. Die Dauer der Probezeit muss mit der vereinbarten Dauer des Vertrags in einem vernünftigen Verhältnis stehen. Während der Probezeit können die Vertragsparteien den Vertrag unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auflösen.
2. Frühzeitiges Kündigungsrecht. Die Parteien können sich das Recht vorbehalten, den Vertrag unter Berücksichtigung einer bestimmten Kündigungsfrist (mindestens einen Monat) vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer aufzulösen. Wenn die Parteien von diesem Recht keinen Gebrauch machen, wird der Vertrag automatisch am Ende der vereinbarten Dauer beendet. Es handelt sich hierbei um einen Vertrag mit einer Maximaldauer.

Schutz gegen die Kündigung zu Unzeit

Da ein befristeter Vertrag keiner Kündigung bedarf, ist der Arbeitnehmer nicht gegen die Kündigung zu Unzeit geschützt. Konkret bedeutet dies, dass sein Vertrag auslaufen kann, obwohl er krank oder verunfallt ist, oder, wenn es sich um eine Frau handelt, obwohl diese schwanger ist oder im Mutterschaftsurlaub weilt. Wenn der Arbeitgeber sich ein frühzeitiges Kündigungsrecht vorbehalten hat und von diesem Gebrauch machen will, muss er die Unzeiten, welche eine Sperrfrist auslösen, beachten: Es sind dann nämlich die gleichen Regeln wie für unbefristete Verträge anwendbar, was bedeutet, dass die Ausübung eines frühzeitigen Kündigungsrechts während der Sperrfrist ungültig ist.



Kettenverträge

Werden mehrere aufeinanderfolgende befristete Verträge zwischen den gleichen Parteien abgeschlossen, spricht man von Kettenverträgen. Kettenverträge sind nur zulässig, wenn sie sich auf einen sachlichen Grund stützen können (z.B. saisonale Aktivität, unbestimmte Dauer eines Auftrags oder der Absenz eines Mitarbeiters, etc.). Kettenverträge dürfen nicht eine Umgehung der zwingenden Gesetzesbestimmungen wie z.B. die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit oder den Schutz gegen die Kündigung zu Unzeit bezwecken. Kettenverträge dürfen auch nicht dazu dienen, die Entstehung von Rechtsansprüchen, die von der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern. Eine Umgehungsabsicht wird angenommen, wenn für den Kettenvertrag kein vernünftiger Grund ersichtlich ist. Unzulässige Kettenverträge sind zwar gültig, werden aber als einen einzigen unbefristeten Vertrag betrachtet, auf welchen die Regeln bezüglich unbefristeter Verträge anwendbar sind (Kündigungsfristen, Schutzfristen, etc.).

Juni 2014

