

Chancen und Risiken befristeter Arbeitsverträge Teil 1

Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt / Main

Befristete Arbeitsverträge sind ein eingeführtes Instrument zur flexiblen Personalplanung. Für den Arbeitgeber sind sie eine Möglichkeit, qualifizierte Arbeitnehmer für Projekte oder für einen saisonalen Einsatz zu gewinnen. Für den Arbeitnehmer können sie eine Chance auf Festanstellung sein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt die vertraglichen Rahmenbedingungen. Auf einige Details sollten Arbeitgeber wie Arbeitnehmer achten.

Befristung ohne Sachgrund: zeitlich begrenzt mit enger Regel der Verlängerung

Ein Unternehmer hat die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund zu befristen. Dies ist generell nur für eine Gesamtdauer von 2 Jahren möglich. Wichtige Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer vorher nicht im Unternehmen beschäftigt war (Ersteinstellung). In dem Zeitraum von zwei Jahren können maximal drei aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge geschlossen werden. Diese müssen sich aber aneinander anschließen (direkte Verlängerung, um das Verbot der Vorbeschäftigung auszuschließen). Wer etwa befristet im Sommer als Aushilfe tätig war, kann nicht erst wieder im Weihnachtsgeschäft eingestellt werden. Dies führt zur Unwirksamkeit des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. Die saisonbedingte Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses steht bereits einer wirksamen sachgrundlosen Beschäftigung entgegen.

Befristung mit Sachgrund: den Grund zu Beweis Zwecken schriftlich festhalten

Eine sicherere Möglichkeit ist die Befristung aus sachlichem Grund. Dabei sollte der Sachgrund zu Beweis Zwecken am besten schriftlich festgehalten werden, auch wenn dies keine Wirksamkeitsbedingung für ein befristetes Arbeitsverhältnis ist.

Das allgemeine wirtschaftliche Risiko – etwa übliche Arbeitsspitzen – des Unternehmens allein kann nicht zur Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses herangezogen werden. Ausnahmen sind lediglich tatsächliche Saisontätigkeiten wie als Erntehelfer. Hier kann sich die Situation anders darstellen, da der Arbeitgeber aus der Natur der Tätigkeit für einen überschaubaren Zeitraum im Jahr Arbeitskräfte benötigt, welche er außerhalb der Saison auch nicht einsetzen könnte.

Ein weiterer sicherer Sachgrund ist die projektbezogene Tätigkeit von Arbeitnehmern. Hier ist das Befristungsinteresse eindeutig und es ist selbst eine sogenannte Kettenbefristung oder ein Befristungsrahmen über 2 Jahre möglich. Arbeitnehmer dürfen aber nur im einbezogenen Projekt beschäftigt werden. Ansonsten können sich Parallelarbeitsverhältnisse durch unbefristeten oder unwirksam befristeten Einsatz in anderen Projekten ergeben.

Generell gilt für befristete Arbeitsverträge: Sie bedürfen der Schriftform. Die Befristungsabrede ist inhaltlich UND optisch klar zu kennzeichnen.

Quelle: Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Kaiserstraße 44, 60329 Frankfurt am Main