

Befristete Arbeitsverhältnisse

Begriff - Endzeitpunkt - Kündigung - Kettenarbeitsverhältnis/ Folgebefristung

Befristete Arbeitsverhältnisse sind Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind. Sie enden mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer, ohne dass es einer besonderen Auflösungserklärung bedarf.

Durch die Befristung sind beide Vertragsteile für diese Dauer gebunden. Das Recht auf vorzeitige Lösung des Vertrages aus einem wichtigen Grund (Entlassungs- oder Austrittsgrund) ist ebenso wie eine einvernehmliche Lösung auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis möglich.

Endzeitpunkt

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn der vereinbarte Endzeitpunkt des Vertragsverhältnisses mit einem bestimmten Kalenderdatum feststeht.

Als Ende des Arbeitsverhältnisses kann aber auch ein auf andere Weise objektiv bestimmbarer, der willkürlichen Einflussnahme durch die Arbeitsvertragsparteien entzogener Endzeitpunkt vorgesehen werden (beispielsweise Befristung für die Dauer der Mutterschaftskarenz einer bestimmten Arbeitnehmerin).

Vorsicht!

Eine kalendermäßige Festlegung des Endzeitpunktes als Voraussetzung für eine wirksame Befristung ist erforderlich, wenn der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Kollektivvertrag dies ausdrücklich verlangt (z.B. Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe).

Tipp!

Will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Endzeitpunkt hinaus nicht weiterbeschäftigen, sollte er dies dem Arbeitnehmer vor Ablauf der Befristung unbedingt mitteilen oder zumindest durch organisatorische Maßnahmen eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Fristablauf verhindern. Einige Kollektivverträge verlangen ausdrücklich Vorinformationen dieser Art.

Kündigung

Die Befristung schließt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer vor dem arbeitsvertraglich festgelegten Ende durch Zeitablauf grundsätzlich aus und ist nur nach einer vorab ausgemachten Kündigungsvereinbarung möglich.

Eine Kündigung zu einem früheren Termin ist bei einem befristeten Arbeitsverhältnis nur dann zulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich vereinbart wurde („Höchstbefristung“). Diese Möglichkeit setzt jedenfalls eine längere Befristung voraus, sodass es zu keinem Missverhältnis zwischen der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses und der Kündigungsmöglichkeit kommen kann.

Beispiel:

Bei einer auf 9 Monate befristeten Saisonbeschäftigung als Kellner in der Gastronomie kann zusätzliche eine Kündigungsmöglichkeit wirksam vereinbart werden. Bei einem auf 9 Wochen befristeten Ferialarbeitsverhältnis als Angestellter kann die zusätzliche Kündigungsmöglichkeit nicht wirksam vereinbart werden.

Tipp!

Auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis kann jedenfalls eine Probezeit vereinbart werden!

Besonders geschützte Arbeitnehmer

Befristete Arbeitsverhältnisse mit

- begünstigten Behinderten,
- Betriebsräten,
- Müttern/Vätern in Karenz sowie
- Präsenz-, Ausbildungs-/Zivildienern (außer Behaltezeitbefristung!)

enden mit dem vereinbarten Endzeitpunkt durch Zeitablauf. Die Zustimmung des Arbeitsgerichts bzw des Behindertenausschusses bedarf es daher nicht!

Werdende Mütter

Befristete Arbeitsverhältnisse mit schwangeren Arbeitnehmerinnen, bei denen der vereinbarte Endzeitpunkt noch vor dem Beginn des Beschäftigungsverbotes liegt, verlängert sich von Gesetzes wegen bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes, sofern die Schwangerschaft rechtzeitig gemeldet wurde. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Befristung gesetzlich vorgesehen oder aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt ist.

Sachliche Gründe, die eine Befristung rechtfertigen können, liegen vor bei Befristungen

- im Interesse der Arbeitnehmerin oder zu Ausbildungszwecken,
- für die Dauer der Vertretung eines an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers,
- für einen vorübergehenden Arbeitsbedarf (z.B. Abdeckung einer Arbeitsspitze, Saison),
- zur weiteren Erprobung, wenn die „normale“ Probezeit wegen den besonderen Qualifikationserfordernissen des Arbeitsplatzes nicht ausreicht.

Arbeitskräfteüberlassung

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses, das dem Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes unterliegt, ist nur bei Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung rechtswirksam. Eine sachliche Rechtfertigung liegt vor, wenn die Befristung im Interesse des Arbeitnehmers liegt (etwa bei Beschäftigung eines Studenten während der Sommerferien).

Kettenarbeitsverhältnis/Folgebefristung

Die Vereinbarung eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses in unmittelbarem Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis oder mit kurzer zeitlicher Unterbrechung (Folgebefristung) bedarf der sachlichen Rechtfertigung durch besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe.

Vorsicht!

Kann der Arbeitgeber besondere sachliche Rechtfertigungsgründe nicht beweisen, werden aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse als sittenwidrige „Kettenarbeitsverträge“ gewertet und wie ein durchlaufendes unbefristetes Arbeitsverhältnis behandelt.

Stand: 13.01.2023