

Die Befristungsfalle

Früher waren unbefristete Arbeitsverhältnisse die Regel.

Bei Berufsanfängern oder neuen Arbeitsstellen ist es mittlerweile jedoch überwiegend so, dass Arbeitsverhältnisse zunächst befristet werden.

Sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber bietet die Möglichkeit der Befristung Vorteile.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit einen neuen Mitarbeiter einzustellen und sich über einen längeren Zeitraum als die Probezeit davon überzeugen, dass es mit dem Mitarbeiter „passt“.

Der Arbeitnehmer erhält im Gegenzug einen Arbeitsplatz, der unter Umständen nicht unbefristet besetzt worden wäre und kann sich ebenfalls über einen längeren Zeitraum beweisen, als er dies in der Probezeit könnte.

Meistens entstehen hier auch keine Probleme, weil die befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete übergehen. Bei der momentanen Wirtschaftslage sind Arbeitgeber schließlich meist froh sind, wenn sie gute Mitarbeiter bekommen.

Allerdings ist den meisten Menschen nicht klar, welche hohen gesetzlichen Hürden es in Deutschland für eine wirksame Befristung gibt.

Dies birgt für Arbeitgeber, die regelmäßig mit dem Mittel der Befristung arbeiten, erhebliche Risiken, insbesondere, wenn er im Vertrauen auf eine wirksame Befristung viele Arbeitnehmer befristet eingestellt hat.

Für den Arbeitnehmer bietet sich hier die Chance, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis weiter zu arbeiten, wenn die Befristung unwirksam war.

Dem Unterzeichner sind diverse Fälle bekannt, in denen (fast) alle Befristungen, die ein Arbeitgeber in seine Arbeitsverträge aufgenommen hatte, unwirksam waren.

Dies betrifft auch große und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber.

Die Gründe, warum eine Befristung unwirksam sein kann, sind umfangreich und teilweise für Laien kaum verständlich.

So gilt für den Abschluss eines Arbeitsvertrages beispielsweise, dass dieser nicht schriftlich erfolgen muss.

Eine Befristungsabrede ist in der Regel jedoch nur dann wirksam, wenn die Befristungsabrede vor Beschäftigungsantritt durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer eigenhändig unterzeichnet worden ist, also vor Arbeitsantritt die Schriftform erfüllt ist.

Bereits hieran scheitert es bei vielen Befristungsabreden.

Außerdem darf bei einer sogenannten sachgrundlosen Befristung zum Beispiel keine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitnehmer bestanden haben.

Dies gilt grundsätzlich auch für Beschäftigungszeiten, die bereits längere Zeit zurückliegen.

Außerdem dürfen nicht beliebig oft hintereinander Befristungen des Arbeitsvertrages erfolgen.

Auch eine „Verlängerung der Befristung“, die nicht wie oben beschrieben schriftlich erfolgte, führt zu einer Unwirksamkeit der neuen Befristung.

Häufig gehen Arbeitgeber auch davon aus, dass sie einen Sachgrund für die Befristung haben, benennen diesen jedoch im Rahmen der Befristungsabrede falsch oder irren sich über die tatsächliche Bedeutung eines Sachgrundes.

All dies kann – wie bereits dargestellt – zur Unwirksamkeit einer Befristungsabrede führen.

Wenn also ein befristetes Arbeitsverhältnis kurz vor dem im Arbeitsvertrag genannten Ende steht, und sich herausstellt, dass er nicht verlängert werden soll, lohnt es sich für Arbeitnehmer sich auch bei geringsten Zweifeln an der Wirksamkeit der Befristung durch einen Anwalt über seine Möglichkeiten beraten zu lassen.

Hierbei ist zu beachten, dass nicht zu lange gewartet werden darf.

Wie bei Kündigungsschutzklagen gilt hier nämlich eine Klagefrist von 3 Wochen, gerechnet ab dem vertragsmäßigen Befristungsende.

Wenn nicht innerhalb dieser Frist eine entsprechende arbeitsgerichtliche Klage erhoben wird, gilt die Befristung als wirksam.

Aufgrund der erheblichen Risiken, die sich bei befristeten Arbeitsverträgen auftun, ist auch Arbeitgebern dazu zu raten, ihre Befristungsabreden durch eine entsprechend qualifizierten Anwalt prüfen zu lassen und, sobald Probleme auftauchen, über Lösungsmöglichkeiten beraten zu lassen.

Auch hier gibt es viele Möglichkeiten, mögliche Rechtsstreitigkeiten zu verhindern.

Rechtsanwalt Klaas Sennekool, Anwaltskanzlei Benens, Blankenheim/Köln

17.05.2017 S/F