

23. Februar 2017

Der befristete Arbeitsvertrag: Chance und Ärgernis zugleich

Immer häufiger werden heute durch Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge angeboten. Man kann sogar sagen, dass unbefristete Arbeitsverträge zunehmend zur Ausnahme werden.

Ein befristeter Arbeitsvertrag ist insbesondere für den Arbeitgeber attraktiv. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers sind zeitlich begrenzt. Hierdurch hat der Arbeitgeber insbesondere die Möglichkeit bei Personalentscheidungen und beim Personaleinsatz flexibel zu reagieren.

Wie aber sieht dies aus Sicht des Arbeitnehmers aus? Bietet ein befristeter Arbeitsvertrag auch für den Arbeitnehmer Chancen? Schauen wir uns dazu erstmal die Rechtslage an:

Das Gesetz unterscheidet zwischen Befristungen mit sachlichem Grund und solchen Befristungen, die ohne sachlichen Grund erfolgen. Ohne sachlichen Grund ist eine Befristung nach den Vorgaben des Gesetzgebers lediglich für eine Dauer von bis zu zwei Jahren möglich. Innerhalb dieser Zeit darf der Vertrag maximal dreimal verlängert werden.

Anders ist dies, wenn die Befristung auf einen sogenannten Sachgrund gestützt wird. In diesem Fall ist es erlaubt, befristete Arbeitsverträge auch mehrfach hintereinander abzuschließen. Eine sogenannte Kettenbefristung kann folglich wirksam sein. Die oftmals verbreitete Ansicht, generell sei nur eine dreimalige Befristung möglich, ist somit nicht richtig. Ein Sachgrund liegt nach den gesetzlichen Vorschriften insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- der Arbeitnehmer zur Vertretung beschäftigt wird.
- die Eigenart der Arbeitsleistung dies rechtfertigt.
- die Befristung zur Erprobung erfolgt.
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen.
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Kommen wir zurück zu den Chancen. Ein plakativer Vergleich mag hier helfen: Wir können ein Auto dazu benutzen, um schnell und komfortabel von A nach B zu kommen. Wir können aber auch bei missbräuchlicher Nutzung anderen Menschen erheblichen Schaden zufügen. Bezogen auf den befristeten Arbeitsvertrag bedeutet dies: Bei einer sachbezogenen Nutzung, wie oben beschrieben, bieten sich tatsächlich Chancen auch für den Arbeitnehmer, da er Arbeitsverhältnisse eingehen kann, die ansonsten auf Grund der Sachlage so nicht bereitgestellt werden könnten.

Problematisch kann es allerdings für den Arbeitnehmer werden, wenn es um sogenannte

Kettenbefristungen geht. Hierbei wird dem Arbeitnehmer mehrfach hintereinander immer wieder nur ein befristeter Vertrag angeboten. Solche Kettenbefristungen stehen dem Bedürfnis nach einer nachhaltigen und langfristig ausgelegten Zukunftsplanung des Arbeitnehmers entgegen. Häufig erreichen uns daher in diesem Zusammenhang Anfragen, inwieweit eine mehrfache Befristung des Arbeitsverhältnisses möglich und zulässig ist.

Ausnahmen von der Regel

Die vom Gesetz genannten Gründe sind allerdings nicht abschließend, sodass es denkbar ist, dass sich die Befristung auf einen anderen ebenfalls wirksamen Sachgrund stützt. Darüber hinaus sind die vom Gesetzgeber normierten Gründe oft weit gefasst, sodass der Arbeitnehmer häufig nicht zuverlässig beurteilen kann, ob ein Sachgrund im Einzelfall vorliegt. Hier empfehlen wir, anwaltlichen Rat einzuholen.

Kann eine Befristung, die sich auf einen Sachgrund stützt, unwirksam sein?

Eine Sachgrundbefristung kann unwirksam sein. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn der im Vertrag angegebene Sachgrund tatsächlich nicht vorliegt. Darüber hinaus kann eine Sachgrundbefristung auch dann unwirksam sein, wenn die Möglichkeit der Befristung missbräuchlich eingesetzt wird. Dies hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt. Mit zunehmender Anzahl der hintereinander befristeten Verträge steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein solcher Missbrauch durch den Arbeitgeber vorliegt. Insbesondere dann, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt sechs Jahre oder mehr besteht. Ist die Befristung unwirksam, so gilt das Arbeitsverhältnis als für auf unbestimmte Zeit geschlossen

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer bei einer unwirksamen Befristung?

Bei einer unwirksamen Befristung besteht die Möglichkeit gegen die Befristung zu klagen. Das Ergebnis einer solchen Klage kann die Entfristung des Arbeitsverhältnisses im Einzelfall aber auch die Vereinbarung einer Abfindung sein.

Achtung: Eine solche Klage muss spätestens drei Wochen nach dem Ende des letzten befristeten Arbeitsvertrages erhoben werden.

Haben auch Sie ein Problem mit befristeten Arbeitsverträgen in Folge? Dann nutzen Sie unsere kostenfreie Erstberatung. Rufen Sie uns an unter 0214 90 98 400.

[Zurück](#)



[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

[Zurück](#)