

#### *Befristung von Arbeitsverhältnissen*

Arbeitsverträge können sowohl unbefristet als auch befristet abgeschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist.

#### *Arten von Befristungen*

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbezogene Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (z.B. ein Monat, ein Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (z.B. bis zum 31.12.2009) oder als zweckbezogene Verträge für einen bestimmten Zweck (z.B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einem bestimmten Projekt usw.) abgeschlossen werden. Zeitbezogene Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbezogenen Verträgen muss dagegen eine Auslauffrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch schriftlichen Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt.

#### *Schriftformerfordernis beachten!*

Wichtig ist, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird, da sie ansonsten unwirksam ist. Eine unwirksame Befristung führt aber nicht zu einem unwirksamen Arbeitsvertrag, sondern zu einem unbefristeten! Es empfiehlt sich ohnehin, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen muss die Dauer bzw. das Enddatum angegeben werden.

#### *Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung*

Eine Befristung ist möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können. Ein weiterer sachlicher Grund ist auch *der ausdrückliche, freie Wunsch* des Arbeitnehmers auf Befristung des Vertrages (z.B. zur Überbrückung einer Wartezeit auf einen Studienplatz).

#### *Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung*

Ein zeitbezogener befristeter Arbeitsvertrag kann auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses jedoch nur noch bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn zu irgendeinem früheren Zeitpunkt mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein unbefristetes oder ein (mit oder ohne Grund) befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt bis zu zwei Jahre. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. An eine Befristung ohne Sachgrund kann sich ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund anschließen.

#### *Erleichterungen für Existenzgründer*

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt aber nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

#### *Befristungen aufgrund spezialgesetzlicher Regelungen*

Weitere Befristungsmöglichkeiten für Beschäftigungsverhältnisse aufgrund spezialgesetzlicher Vorschriften sollen hier nur kurz erwähnt werden. ErsatzEinstellung für Mütter und andere Elternzeitberechtigte, BEEG, - Befristete Arbeitsverträge von Ärzten in der Weiterbildung.

#### *Ausschluss der Befristung / Verhältnis zur vorherigen Beschäftigung*

An ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ein ohne sachlichen Grund befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber nicht angeschlossen werden. So kann nach einer sechsmonatigen Probezeit ein bis zu zwei Jahren sachgrundloser befristeter Vertrag nicht mehr zulässigerweise geschlossen werden. Da auch hier nur die Befristung unwirksam ist, nicht aber der Arbeitsvertrag als solcher, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Zulässig ist nur folgender Fall: An eine Befristung ohne Sachgrund schließt sich ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund an. Eine derartige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist jedoch unwirksam, wenn zu einem vorherigen Arbeitsvertrag zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer ein enger sachlicher Zusammenhang steht, z.B. wenn von Anfang an beabsichtigt ist, den Arbeitnehmer mehrmals befristet zu beschäftigen.

#### *Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigung*

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, kann es grundsätzlich auch weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber vorher gekündigt werden. Eine Ausnahme besteht, wenn das befristete Arbeitsverhältnis für die Dauer der Lebenszeit der Person oder über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren eingegangen worden ist. In diesen Fällen kann von dem Arbeitnehmer nach fünf Jahren Dauer der Beschäftigung mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Eine weitere Möglichkeit ist, die Zulässigkeit der Kündigung im Arbeitsvertrag zu regeln. Nur dann, wenn der Arbeitsvertrag eine ordentliche Kündigung vorsieht, kann der Arbeitgeber fristgerecht kündigen. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist aber eine fristlose Kündigung möglich. Die Entbehrlichkeit der Kündigung zum Ablauf der Frist bedeutet auch, dass für den Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz besteht. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch dann, wenn der Arbeitnehmer schwerbehindert oder Mitglied des Betriebsrates oder eine Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschutz ist.