

Wie befristete Arbeitsverträge zu unbefristeten werden.

Ca. über 50 % der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge sind befristet. D.h. sie sind von Anfang an nicht unbefristet, sondern sie enden, wenn ein bestimmter Zeitablauf oder wenn der Zweck erfüllt ist. Befristete Verträge müssen daher auch nicht gekündigt werden.

Gerichtliche Überprüfung, ob die Befristung wirksam ist.

Vielfach sind auf den ersten Blick befristete Verträge, oft so fehlerbehaftet, dass sie bei gerichtlicher Überprüfung als unbefristete Arbeitsverhältnisse eingeordnet werden würden. Leider wissen viele Arbeitnehmer nicht, dass die Beendigung eines Arbeitsvertrages durch Befristung genauso wie die Beendigung durch Kündigung vom Gericht auf die Wirksamkeit geprüft werden kann. Im Folgenden sollen einige Beispiele für häufige Fehlerquellen bei der Befristung von Arbeitsverträgen dargestellt werden:

1. Schriftform vor Arbeitsbeginn

Unter Befristung ist einerseits eine Befristung mit einem Sachgrund und andererseits ohne Sachgrund zu verstehen. Ein Sachgrund sind zum Beispiel: Schwangerschaftsvertretung, Krankheits- Vertretung, Beendigung des Bauprojekts.

Ohne Sachgrund ist eine Befristung, wenn sie lediglich ein bestimmtes zeitliches Ende angibt. Eine Befristung,- mit oder ohne Sachgrund ist nur wirksam, wenn die Befristung selbst schriftlich vor Arbeitsbeginn erfolgt ist.

Beispiel 1: Adam vereinbart am 30. April mündlich mit dem Inhaber einer Bäckerei David, dass er ab dem 1. Mai für 20 h für 10 Euro brutto Lohn als Bäcker arbeitet als Vertretung für Johannes, der krankheitsbedingt in Kur ist. Am 1. Mai kommt dann Adam um 02.00 Uhr in die Bäckerei und fängt an zu arbeiten.

Am nächsten Tag, den 2.05. kommt der Inhaber der Bäckerei und legt einen zum 31. Dezember befristeten Vertrag vor. Adam unterschreibt den Vertrag. Wenn der Arbeitgeber nicht in dem Arbeitsvertrag eine Klausel aufgenommen hat, dass erst durch die schriftliche Unterzeichnung der Arbeitsvertrag wirksam zu Stande kommt, liegt in Wahrheit eine unbe-

fristeter Arbeitsvertrag vor. Adam könnte drei Wochen vor dem 31. Dezember vor dem Arbeitsgericht auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsvertrages klagen.

2.Vertragsänderung bei Verlängerung des befristeten Vertrages

Beispiel 2: wie Beispiel 1: Der Vertrag endet am 31. Dezember. Am 31. Dezember vereinbaren Adam und David; dass Adam ab 1. Januar jetzt statt 20 h 25 h in der Woche arbeitet und sich der Vertrag bis zum 31.07.verlängert. Auch hier ist keine wirksame Befristung erfolgt, es liegt in Wahrheit ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor.

3.Lücke zwischen Ende und Beginn der neuen Befristung

Beispiel 3: wie Beispiel 1 Adam arbeitet am ersten und 2. Januar. Am 3. Januar wird ein neuer befristeter Vertrag für weitere sechs Monate abgeschlossen. Auch hier liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor.

4.Die Prüfung bestandener Azubi arbeitet weiter

Am Ende einer Ausbildung arbeitet der nunmehr ausgebildete in dem Betrieb weiter. Der befristete Vertrag wird später geschlossen, es

liegt jedoch nunmehr ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor.

5. Noch viele weitere Gründe von unwirksamen Befristungen

Es gibt noch viele weitere Gründe, wenn Befristungen in Arbeitsverträgen unwirksam sind. Wenn Sie die Möglichkeit haben, lassen sie einen Fachanwalt den befristeten Arbeitsvertrag überprüfen, gerade wenn Kündigungsschutz* besteht.

6. Sonstiges Wissenswerte

6.1. Eine ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages ist nicht möglich. Das gilt dann nicht, wenn in dem Arbeitsvertrag explizit die Möglichkeit einer ordnungsgemäßen Kündigung genannt ist .

6.2. Wenn der befristete Vertrag tatsächlich wirksam ist oder er nicht angefochten wurde, muss der Arbeitnehmer drei Monate vor Beendigung des befristeten Vertrages am Arbeitsamt sich melden, sonst erleidet er eine Sperrfrist bekommt drei Monate kein Arbeitslosengeld.

*(wenn der Arbeitsvertrag mehr als 6 Monate besteht, und mindestens 11 Arbeitnehmer im Betrieb sind,§ 1 KschG)



Bei Kündigungen auf juristische Fallstricke achten.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de