

28.10.2019 | Von: Katrin Schreiter

Tipps Befristete Beschäftigung

Eine Art rechtsfreier Raum

Erst mal für ein Jahr... Beim Thema befristeter Arbeitsvertrag freut sich der Unternehmer, der Arbeitnehmer aber trägt das Risiko. Kompakt erklärt die rechtliche Lage.



Wer in einem befristetem Arbeitsverhältnis steckt, hat es oft nicht leicht. Während die Zeit abläuft, bleibt die Lebensplanung auf der Strecke. Mehr als jeder fünfte Berufseinsteiger ist betroffen.

Ein Job ja, aber nur für ein Jahr . . . ? Häufig finden Arbeitnehmer bei ihrer Suche nach einem passenden Job nur befristete Arbeitsverhältnisse. Vor allem Berufsanfängern wird kaum mehr angeboten. Oft treten sie die Stelle trotzdem an – weil sie denken: Besser so als gar nicht!

Das Statistische Bundesamt vermeldet zwar jüngst, dass die Anzahl der Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag im vorigen Jahr auf den niedrigsten Stand seit 15 Jahren gesunken ist. Doch das betrifft immer noch 20,1 Prozent – vor allem Berufseinsteiger. So ergab eine Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler-Stiftung, dass 34 Prozent der Jung-Akademiker nur einen befristeten Arbeitsvertrag bekommen hatten.

Probezeit ausgeweitet

“Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Arbeitgeber bequem“, sagt Peter Voigt, Leiter der Abteilung Justizariat/Recht/“ bei der IG BCE in Hannover. “Chefs können so den Kündigungsschutz umgehen. Denn der Vertrag läuft zu einem bestimmten Datum aus – aus Arbeitgebersicht ohne Konsequenzen. Das heißt: Es gibt weder einen Kündigungsschutz

noch die Notwendigkeit, den Betriebsrat anzuhören oder eine Behörde, wie das Integrationsamt, zu beteiligen."

Die Jobs auf Zeit bedeuten für Arbeitnehmer vor allem Unsicherheit. "Sie hoffen auf eine spätere Übernahme durch das Unternehmen und sind so trotz gesetzlicher Rechte in einer Art rechtsfreiem Raum", sagt der Jurist. "Im Prinzip kann so die Probezeit ausgeweitet werden."

Generell müssen befristete Arbeitsverträge schriftlich vereinbart werden. Juristisch werden sie danach unterschieden, ob es einen sachlichen Grund für die Befristung gibt oder nicht. Sachliche Gründe sind zum Beispiel Vertretungen für Mitarbeiter – längere Krankheit, Mutterschutz – oder auch Projekte, die über eine bestimmte Zeit laufen.

Möglich ist es auch, Berufsanfänger, die gerade erst ihre Ausbildung abgeschlossen haben, zunächst befristet einzustellen.

Der Chef kann die befristeten Verträge mit Sachgrund fast beliebig oft verlängern“, weiß Voigt. „Je nachdem, wie lange der Arbeitnehmer als Vertretung oder für ein Projekt arbeiten soll. „Solange ein sachlicher Grund vorliegt, könnten demnach mehrere befristete Verträge aufeinander folgen. „Eine Kettenbefristung ist generell möglich, gegen einen Missbrauch kann sich der Arbeitnehmer allerdings wehren.“

Beschränkt auf zwei Jahre

Ein Arbeitsvertrag kann aber auch ohne sachliche Begründung befristet sein. Er kann dreimal verlängert werden, ist aber insgesamt auf zwei Jahre beschränkt. „Auch hier gibt es Einschränkungen“, weiß der Arbeitsrechtsexperte. „Ein Mitarbeiter, der schon mal für die Firma tätig war, kann keinen befristeten Vertrag ohne sachliche Begründung erhalten - die Ausbildung ist hier ausgenommen.“ Es gibt jedoch Ausnahmen: Arbeitnehmer, die 52 Jahre oder älter sind und vor der Anstellung mindestens vier Monate arbeitslos waren, können bis zu fünf Mal befristet angestellt werden. Und: In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens dürfen Mitarbeiter nicht nur für zwei, sondern bis zu vier Jahre einen solchen Zeitvertrag erhalten. Allerdings kann durch einen Tarifvertrag die Höchstdauer der Befristungen beziehungsweise die Anzahl der Verlängerungen abweichend von der gesetzlichen Vorschrift geregelt werden. Generell gilt: „Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur unter oben genannten Voraussetzungen wirksam abgeschlossen werden. Sind diese nicht erfüllt, besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag“, sagt Voigt. „Auch müssen befristete Verträge immer schriftlich vereinbart werden.“

Was man beachten sollte

1. Wer die Wahl hat zwischen einem unbefristeten und einem befristeten Vertrag, sollte unbedingt das unbefristete Arbeitsverhältnis anstreben. Nicht zuletzt bringt das Planungssicherheit und nach sechs Monaten Schutz vor einer Kündigung.
2. Vor Ablauf der Befristung sollten Sie rechtzeitig das Gespräch mit Ihrem Chef suchen und klären, ob er Sie weiterbeschäftigen wird. Wichtig: Verlassen Sie sich nicht auf mündliche Absprachen!
3. Falls Ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird, müssen Sie sich drei Monate vor Vertragsende bei der Agentur für Arbeit melden. So vermeiden Sie eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.
4. Bietet Ihnen Ihr Chef einen befristeten Vertrag nach dem anderen an, sollten Sie Kontakt mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft aufnehmen.
5. Wer feststellt, dass seine Befristung unzulässig ist, muss innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Vertragsende beim Arbeitsgericht seine Klage einreichen.

E-Mail: info@igbce.de