



Der Anwaltverein informiert

Befristete Arbeitsverträge - Chancen und Risiken



Hans-Peter Mösbauer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fast jeder zweite Arbeitnehmer wird in Deutschland zunächst befristet eingestellt. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen ist von 32 % im Jahr 2001 auf 47 % im Jahr 2009 gestiegen.

Betroffen sind vor allem Berufseinsteiger und jüngere Beschäftigte. Hauptgrund ist der Wunsch von

Betrieben nach mehr Flexibilität. Außerdem sind zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse ein Mittel, um Arbeitskräfte länger erproben zu können. Und jeder zweite zunächst befristet Beschäftigte wird von seinem Betrieb später unbefristet übernommen.

Dabei scheinen die Chancen einer befristeten Beschäftigung zunächst beim Arbeitgeber, die Risiken hingegen beim Arbeitnehmer zu liegen. Der befristet Beschäftigte genießt zwar im Regelfall bei Vorliegen der Voraussetzungen auch den allgemeinen Kündigungsschutz, das Arbeitsverhältnis endet jedoch in jedem Fall mit Beendigung der Befristung. Der Arbeitgeber hat also die Möglichkeit, sich relativ einfach vom Arbeitnehmer zu trennen.

Der Arbeitnehmer hingegen kann sich nicht darauf verlassen, nach Beendigung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses unbefristet übernommen zu werden.

Er kann durch ein befristetes Arbeitsverhältnis seine Existenz dauerhaft nicht sichern und ist von häufigen Arbeitgeberwechseln bis hin zur Arbeitslosigkeit bedroht.

Allerdings ist nur bei erstmaliger Begründung eines Arbeitsverhältnisses eine Befristung ohne Sachgrund möglich. Danach bedarf es immer eines Sachgrundes für den Arbeitgeber, um den Arbeitsvertrag nicht unbefristet abschließen zu müssen. Hier bietet sich jetzt dem Arbeitnehmer die Chance, die Rechtmäßigkeit der Befristung durch den Arbeitgeber anwaltlich überprüfen zu lassen, um durch Form- oder inhaltliche Mängel der Befristung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen.

Der Arbeitgeber hingegen kann bei aller Möglichkeit zur Flexibilisierung bei dem Abschluss befristeter Arbeitsverträge auch eine Menge Fehler begehen, sei es, dass zeitbefristete Arbeitsverträge

mit inhaltlichen Änderungen verlängert werden oder Sachgründe, auf die er eine Befristung stützt, keine anerkannten Sachgründe im Sinne der Rechtsprechung sind. So hat ja auch der EUGH in seinem Urteil vom 26.01.2012 kürzlich festgestellt, dass auch für so genannte Kettenarbeitsverträge ein anerkannter Sachgrund vorhanden sein muss.

Möchte der Arbeitnehmer Rechte auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geltend machen, muss er dies spätestens binnen drei Wochen nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses mittels Klage tun. Der Arbeitgeber hingegen lässt sich sinnvollerweise vor Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses anwaltlich beraten. Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Bayreuther Anwaltvereins stehen Ihnen hier gerne zur Verfügung.

www.anwaltverein-bayreuth.de

Das Arbeitsrecht hat
seine eigenen Gesetze.
Ihr Anwalt kennt sie.

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



www.bayreuther-anwaltverein.de