

Befristete Arbeitsverträge - IMMOJURIS informiert

21.12.2005, 09:22 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Immojuris Limited*



www.immojuris.de

Rechtsgrundlage

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverhältnisse durch das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz neu geregelt. Danach sind Befristungen gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG zulässig, wenn beispielsweise der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (Abdeckung von Arbeitsspitzen), die Eigenart der Arbeitsleistung eine Befristung rechtfertigt oder ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters beschäftigt wird. Liegt für eine Befristung kein sachlicher Grund vor, so kann das Arbeitsverhältnis – vorbehaltlich einer anderweitigen tariflichen Regelung - nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig befristet werden, wobei innerhalb dieses Zeitraumes eine dreimalige Verlängerung möglich ist. Der befristete Arbeitsvertrag muß also nicht von vornherein auf zwei Jahre angelegt sein.

Um älteren Arbeitnehmern einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, bedürfen befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, nach den seit dem 1. Januar 2003 geltenden „Hartzgesetzen“ keines sachlichen Grundes mehr. Ausnahmsweise ist eine solche Befristung aber dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.

Was ist bei dem Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zu beachten?

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform, anderenfalls entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Außerdem ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor zu irgend einem Zeitpunkt einmal ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Arbeitgeber sollte deshalb unbedingt beim Einstellungsgespräch danach fragen und sich die Auskunft des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag versichern lassen. Plant der Arbeitgeber eine Verlängerung der sachgrundlosen Befristung, ist die Verlängerung vor dem Ablauf der ursprünglichen Befristung zu vereinbaren, da ansonsten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Da bei befristeten Arbeitsverhältnissen das ordentliche Kündigungsrecht regelmäßig als ausgeschlossen gilt und damit der zumeist gewünschten flexiblen Beendigung des Arbeitsvertrages zu wider läuft, empfiehlt es sich, ein solche

Kündigungsmöglichkeit gesondert zu vereinbaren. Auch die Aufnahme einer Probezeit sowie der daran anknüpfenden kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen ist zulässig.

Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer

Beabsichtigt ein Arbeitnehmer sich gegen eine Befristung seines Arbeitsvertrages zur Wehr zu setzen, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Beratung erforderlich?

Insbesondere die Frage, ob ein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vorhanden ist, hängt maßgeblich von den Umständen des Einzelfalls ab. Zudem hat sich dazu in den letzten Jahrzehnten eine sehr differenzierende arbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickelt. Auch wird vielfach den zwingenden Formvorschriften durch die Arbeitsvertragsparteien nur ungenügend Rechnung getragen. Deren Mißachtung kann allerdings ein ursprünglich nicht gewolltes unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Folge haben

Autor: Dr. Seidemann von Sozietät DANCKERT I BÜX I MEIER, Berlin

Dr. Seidemann ist Mitglied der IMMOJURIS LTD

Portrait

Kontaktadresse:

Immojuris Ltd.

Telefon: 01805 227 117 155 (0,12 €/Min)

Telefax: 01805 227 117 515 (0,12 €/Min)

E-Mail: office@immojuris.de

Internet: www.immojuris.de

News-ID: 72911 • Views: 2021 (Stand: 27.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/72911/Befristete-Arbeitsvertraege-IMMOJURIS-informiert.html>