
Viele Tücken

Befristete Arbeitsverträge prüfen

Wenn Festanstellungen Mangelware werden, ist eine befristete Beschäftigung nicht immer die schlechteste. Steckt ein Arbeitnehmer in einer Dauer-Befristung fest, kann er gerichtlich dagegen vorgehen.

Unbefristete Arbeitsverträge sind gerade in einer schwierigen Wirtschaftslage ein wertvolles Gut. In einer solchen Situation finden sich zahlreiche Arbeitnehmer allerdings mit einem befristeten Vertrag ab, bevor sie gar keinen bekommen. Doch ein befristeter Vertrag hat Tücken.

"Befristungen sind immer noch sehr verbreitet - und zwar in allen Branchen", sagt Christian Götz, Arbeitsrechtler in der Bundesverwaltung der Gewerkschaft ver.di in Berlin. Besonders häufig sind sie nach Einschätzung der Rechtsanwältin Valentine Reckow aus Berlin in sogenannten Tendenzbetrieben: bei Regisseuren, Moderatoren, Kommentatoren, in der Presse, der Kunst und auch der Wissenschaft. Auch bei Sportlern und Trainern sei das üblich. Saisonbetriebe arbeiten ebenfalls oft mit Befristungen: "Das betrifft zum Beispiel Hotels und Gaststätten, aber auch Gärtner oder Mitarbeiter in Bäderbetrieben."

Wie vertraglich befristet werden darf, regelt ein eigenes Gesetz: das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG). Darin sind unter anderem die verschiedenen Gründe festgelegt, die die Befristung ermöglichen. "So kann ohne Grund befristet werden, wenn zuvor kein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber bestand, und zwar bis zu zwei Jahre", erklärt der Rechtsanwalt Michael Felser aus Brühl bei Köln. Dieser Zeitraum könne in bis zu vier befristete Verträge gestückelt werden, "ohne dass dabei ein Grund vorliegen müsste".

Zum anderen kann mit einem Sachgrund befristet werden. "Dazu gehört der nur vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung oder eine Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium", erklärt Felser, "aber auch die Einstellung eines Mitarbeiters, der zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird." Insgesamt

ist eine befristete Beschäftigung nicht immer die schlechteste, wie Götz betont: "Man ist voll in den Betrieb integriert." Je nach Vertragsgestaltung bedeutet das, dass Weihnachts- und Urlaubsgeld gezahlt werden und auch Anspruch auf Urlaub besteht.

Eines, sagen die Experten, sei allerdings immens wichtig beim Abschluss eines befristeten Vertrages: "Befristungen bedürfen der Schriftform". Im Vertrag muss die vorhersehbare Dauer der Befristung schriftlich nachgewiesen werden. Nach höchstrichterlichem Urteil ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Mitarbeiter als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfe eingestellt wird. "Findet sich im Arbeitsvertrag keine Regelung und damit auch kein Enddatum, ist das Arbeitsverhältnis unbefristet", erläutert Felser.

Befristung stillschweigend aussitzen

Und noch weitere Konstellationen gibt es, in denen ein ursprünglich befristeter in einen unbefristeten Vertrag übergeht: "Wenn die Befristung unter formalen Mängeln leidet, also zum Beispiel nicht schriftlich ist, der sachliche Grund fehlt oder Veränderungen der Arbeitsbedingungen bei Verlängerung der sachgrundlosen Befristung auftreten, kann das beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden", sagt der Anwalt. Ein weiterer, oft übersehener Grund: "Der Arbeitgeber lässt den Arbeitnehmer unwidersprochen nach dem Ende der Befristung weiterarbeiten" - auch damit ist der Vertrag stillschweigend in einen unbefristeten gewandelt.

Doch der unbefristete Vertrag steht nicht immer am Ende einer Karriere von Befristungen: Gibt es für jede Befristung einen Sachgrund, könne unendlich oft befristet werden. In der Praxis gebe es "regelrechte Elternzeitvertretungskarrieren", sagt Felser. Steckt ein Arbeitnehmer in einer Dauer-Befristung fest, kann er gerichtlich dagegen vorgehen - allerdings ist dieser Schritt mit Vorsicht zu genießen. "Eine sogenannte Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht kann nur bis zu drei Wochen nach Auslaufen der Befristung angestrengt werden", erklärt Felser.

Vorher sei das zwar möglich, aber nicht ratsam: "Das Klima im laufenden Arbeitsverhältnis wird beeinträchtigt und damit wird verhindert, dass der Arbeitgeber am Ende einen unbefristeten Vertrag oder wenigstens eine weitere Befristung anbietet." Taktisch klüger sei in diesem Fall das Aussitzen: "Wenn man sicher ist, dass die Befristung nicht in Ordnung ist, kann man gelassen abwarten und sollte das auch tun, um sich nicht um zusätzliche Optionen zu

bringen."

Bekommt der Arbeitnehmer seinen Vertrag zugeschickt, lohnt es sich, ihn gründlich abzuklopfen: "Unterschreibt der Mitarbeiter den neuen befristeten Arbeitsvertrag - auch nachträglich -, kann er das Fehlen eines Befristungsgrundes bei früheren Befristungen nicht mehr geltend machen", gibt der Arbeitsrechtsexperte Michael Felser zu bedenken. "Unterschreibt man den neuen befristeten Vertrag, bringt man sich vielleicht um eine unbefristeten Job", sagt der Anwalt. "Unterschreibt man nicht, sondern klagt und stellt sich später heraus, dass die Klage unbegründet ist, hat man alles verloren."

(Verena Wolff, dpa, N24)

18.05.2009 10:18 Uhr



[Bescheidenes Geschlecht](#) 

[Frauen bei Lohnforderungen zurückhaltender](#)



[Der Hochsommer ist da](#)

[Kein "Hitzefrei" am Arbeitsplatz](#)

[Es wird heiß](#)

[Die richtige Büro-Kleidung im Sommer](#)

[Zeichen gesetzt](#)

[Gericht wertet Ein-Euro-Stundenlohn als Straftat](#)

[Daimler-Vorstand wirbt](#)

[Ingenieurnachwuchs gesucht](#)

[Öfter mal abschalten](#)

[Pausen im Job richtig nutzen](#)

Service Videos



[Gesund bräunen](#) [Sonnenschutzmittel für Kinder im Test](#)



[Wer hat's erfunden?](#) [Erstes Null-Sterne-Hotel eröffnet](#)



[Verbraucherschutz](#) **[Neue Regeln für Ratenkredite](#)**

Sie befinden sich in: [Tipps & Service](#) » **[Job & Karriere](#)**