

Arbeitgeber machen häufig Fehler

■ Immer häufiger werden Arbeitsverträge heutzutage befristet abgeschlossen. Die Arbeitgeber versprechen sich davon größere Flexibilität, da das Arbeitsverhältnis zum Ablaufzeitpunkt endet, ohne dass es gekündigt werden muss. Das bedeutet zugleich, dass die Regelungen zum Kündigungsschutz nicht beachtet werden müssen.

Bei der Befristungsvereinbarung unterlaufen den Arbeitgebern jedoch nicht selten Fehler, die dazu führen, dass der Arbeitsvertrag dann als unbefristeter Arbeitsvertrag anzusehen ist. Da mit der Befristung von Arbeitsverträgen die Schutzfunktionen des Kündigungsschutzes umgangen werden können, ist die Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags nicht schrankenlos zulässig. Keine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes liegt vor, wenn ein ganz bestimmter Sachgrund für die Befristung gegeben ist. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Mitarbeiter wegen Krankheit, Mutterschutzes, Elternzeit oder anderen Gründen vorübergehend ausfällt und hierfür eine Ersatzkraft eingestellt werden soll. Hier ist lediglich die Schriftform der Befristungsabrede einzuhalten.

Die viel häufigere Befristung von Arbeitsverträgen erfolgt jedoch, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund erkennbar ist. Für diesen Bereich hat der

Gesetzgeber Zulässigkeitshürden aufgestellt, über die schon mancher Arbeitgeber gestolpert ist. Hat dieser keinen bestimmten Grund für eine Befristung, sondern will einfach flexibel auf die Auftragslage mit mehr oder weniger Personal reagieren, so ist eine Befristung nur zulässig für maximal zwei Jahre insgesamt. Das Arbeitsverhältnis kann von vornherein



„Rechtsanwalt Axel Steffen, Fachanwalt für Familien- und Arbeitsrecht, Rechtsanwälte Schwartz-Uppendieck, Hölck & Steffen, Möllner Landstr. 12 (im Haspa-Haus), Tel. 7320077

auf zwei Jahre befristet sein, es können aber auch kürzere Laufzeiten vereinbart werden. Ist eine kürzere Frist vereinbart, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag verlängern, maximal jedoch nur dreimal. Hier lauert bereits die erste Gefahr! Jede Verlängerung muss vorgenommen werden, bevor der letzte befristete Arbeitsvertrag ausgelaufen ist. Wird die neue Befristung auch nur einen Tag nach Ablauf des alten befristeten Arbeitsvertrages vereinbart, gilt dieser Arbeitsvertrag als unbefristet. Es kommt gar nicht so selten vor, dass ein Ar-

beitgeber befristete Arbeitsverträge immer nur für einen kurzen Zeitraum abschließt und dann häufig verlängert, teilweise auch mehr als dreimal. Mit der vierten Verlängerung hat er sich jedoch keinen Gefallen erwiesen. Bereits bei der vierten Verlängerung kann sich der Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit der Befristungsabrede berufen und steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, und zwar völlig unabhängig von der Dauer seiner bisherigen Beschäftigungszeit. Das gleiche gilt, wenn bei einer zulässigen Verlängerungsabrede ein Beendigungstermin vereinbart ist, der zwei Jahre nach Beginn des ersten Vertrags liegt, wenn also das Beschäftigungsverhältnis für den Arbeitnehmer insgesamt länger als zwei Jahre ange dauert hat.

Eine weitere Fehlerquelle für den Arbeitgeber ist die Einhaltung der Schriftform. Wird diese nicht eingehalten, gilt die Befristung als nicht getroffen. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber arbeiten soll, und zwar für die Dauer von einem Jahr, so ist trotz der Befristungsabrede ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

Angesichts dieser Fallstricke ist daher jedem Arbeitnehmer dringend anzuraten, innerhalb der Drei-Wochen-Frist von kompetenter Seite überprüfen zu lassen, ob das Arbeitsverhältnis wirklich durch Fristablauf geendet hat oder fortbesteht, weil die Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine Befristung nicht vorgelegen haben.

Seit über 40 Jahren
in Billstedt

Familienrecht
Arbeitsrecht
Verkehrsrecht

Tel. 732 00 77

MÖLLNER LANDSTR. 12
22111 HAMBURG

im Haspa-Haus
gegenüber vom
Billstedt-Center

RECHTSANWÄLTE

INGO SCHWARTZ-UPPENDIECK

WERNER HÖLCK
FACHANWALT FÜR FAMILIENRECHT
MEDIATOR (DAA)

AXEL STEFFEN
FACHANWALT FÜR FAMILIENRECHT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

www.familienanwalt-hamburg.de