

**Befristete Arbeitsverträge
Nicht jede Vereinbarung ist rechtsgültig**

Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer.
Angeichts der wirtschaftlichen Unsicherheit während der Corona-Pandemie erhalten viele Arbeitnehmer nur befristete Arbeitsverträge. Grundsätzlich müssen Arbeitgeber eine solche Befristung sachlich begründen. Das gilt sowohl für kalendermäßige Verträge mit festem Enddatum als auch für zweckbefristete, wie im Falle einer Krankheitsvertretung. Ist eine Befristung nicht rechtswirksam, können befristete Verträge sogar zu unbefristeten werden. Dennoch gibt es Ausnahmen.

Befristung ohne Sachgrund

Die Pflicht zur sachlichen Begründung gilt nicht für Arbeitsverträge mit einer kalendermäßigen Befristung von bis zu maximal zwei Jahren. Innerhalb dieser Zeit kann der Vertrag höchstens dreimal verlängert werden. Allerdings darf die zweijährige Gesamtdauer auch mit Verlängerung nicht überschritten werden. Abweichungen sind mit einem entsprechenden Tarifvertrag möglich. Außerdem darf zuvor noch kein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber bestanden haben. Dies soll eine sogenannte Kettenbefristung, also die immer wieder neue Verlängerung verhindern.

Viele Ausnahmeregelungen

Eine sachgrundlose Befristung ist in bestimmten Fällen dennoch möglich, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, sehr kurz andauerte oder deutlich anders geartet war. Hierzu zählen beispielsweise geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit, aber auch berufliche Neuorientierungen mit Aus- und Weiterbildung. Die rechtliche Entscheidung hängt stets vom Einzelfall ab. Weitere Ausnahmen gelten für neu gegründete Unternehmen, die in den ersten vier Jahren ihres Bestehens auf eine Fristbegründung verzichten können, oder unter ergänzenden engen Voraussetzungen bei der befristeten Anstellung von Arbeitnehmern ab 52 Jahren.

Befristung muss schriftlich erfolgen

Jede Befristung muss schriftlich festgehalten werden. Ist dies nicht der Fall, ist die Befristung ungültig und das Arbeitsverhältnis unbefristet. Das heißt, der Arbeitsvertrag selbst bleibt gültig. Hintergrund ist, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages ebenso wie die nachträgliche Aufhebung der Befristung formfrei erfolgen können.

Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge laufen automatisch zum vereinbarten Zeitpunkt aus. Zweckbefristete Verträge hingegen enden mit Erreichen des Zweckes, für den das Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich hierüber informiert hat. Wenn der Arbeitnehmer die Arbeit mit Wissen und ohne Widerspruch des Arbeitgebers fortführt, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Kündigung durch den Arbeitnehmer

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur in Ausnahmefällen möglich. Hierzu zählt beispielsweise eine entsprechende Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag. Anders sieht es aus, wenn die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtswirksam ist. Dann kann der Arbeitnehmer zum eigentlich vereinbarten Ende kündigen oder auch zuvor, falls die Klausel nur wegen der fehlenden Schriftform unwirksam ist.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt beraten lassen. Anwältinnen und Anwälte nennt auf Anfrage in der Zeit von 9 bis 12 Uhr die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer unter der Telefonnummer 04621/9391-11 oder der Anwaltssuchdienst im Internet unter <https://www.rak-sh.de/>.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sind unabhängige Berater in allen Rechtsangelegenheiten. Sie vertreten ausschließlich die Interessen ihrer

SCHLESWIG-HOLSTEINISCHE RECHTSANWALTSKAMMER

PRESSEMITTEILUNG

Mandantinnen und Mandanten, helfen bei der Durchsetzung oder Abwehr von Ansprüchen und erarbeiten wirtschaftlich vernünftige Lösungen. Anwältinnen und Anwälte und ihre Mitarbeiter sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet und dürfen auf keinen Fall das Vertrauen der Mandanten durch die Wahrnehmung widerstreitender Interessen enttäuschen.

Besuchen Sie auch die Facebook-Seite der Schleswig-Holsteinischen Rechtsanwaltskammer unter <https://www.facebook.com/SH.Rechtsanwaltskammer> und das Online-Verbraucherportal unter <https://ihr-ratgeber-recht.de/>.

Textumfang: 4.114 Zeichen inklusive Leerzeichen

Bei Rückfragen oder wenn Sie einen kompetenten Interviewpartner benötigen, steht Ihnen die Redaktion gerne zur Verfügung:

AzetPR

International Public Relations GmbH
Consulting / Editorial Services

Wrangelstraße 111

20253 Hamburg

Telefon: 040/41 32 70-30

Fax: 040/41 3270-70

www.azetpr.com

info@azetpr.com

Geschäftsführer:

Andrea Zaszczynski

Amtsgericht Hamburg HRB 107537

Steuernummer: 45 / 757 / 00301