

Befristung von Arbeitsverhältnissen



Rechtsanwalt Peter Ihle

Bei der Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters stellt sich für die Zahnärztin oder den Zahnarzt die Frage, zunächst ein befristetes oder aber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet anders als ein unbefristeter Vertrag durch Zeitablauf. Zur Beendigung bedarf es also keiner Kündigung.

Eine Befristung ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 nur dann zulässig, wenn eine Neueinstellung vorliegt oder sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Bei einer Neueinstellung darf ein Arbeitsvertrag maximal bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden, ohne dass es hierzu einer sachlichen Rechtfertigung der Befristung bedarf. Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine dreimalige Verlängerung der Befristung zulässig. Beispiel: Arbeitsbeginn am 1. Oktober 2012, zunächst Befristung bis zum 30. April 2013, weitere Befristungen bis zum 30. September 2013, 30. April 2014 und 30. September 2014. Eine Befristung ohne Sachgrund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits vorher ein Arbeitsverhältnis bestand. Es ist also nicht möglich, mit einem bisher unbefristet beschäftigten Mitarbeiter einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, so-

fern dafür kein besonderer Sachgrund vorliegt. Ein Berufsausbildungsverhältnis gilt allerdings nicht als Arbeitsverhältnis. Mit einer Mitarbeiterin, die in der eigenen Praxis die Berufsausbildung absolviert hat, kann also auch ohne Sachgrund ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In einer neu gegründeten Praxis ist es möglich, Arbeitnehmer bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren ohne Sachgrund befristet zu beschäftigen, wobei auch hier mehrmalige Verlängerungen innerhalb der zulässigen Gesamtdauer erfolgen können.

Darüber hinaus ist eine Befristung nur zulässig, wenn sie durch einen

sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz nennt als Beispiele sachlicher Gründe,

- einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung
- die Einstellung eines Mitarbeiters zur Vertretung eines anderen (z. B. Krankheits- oder Schwangerschaftsvertretung)
- die Einstellung zur Erprobung für maximal sechs Monate u. a.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur wirksam, wenn der Vertrag schriftlich abgeschlossen wurde. Es sollte darauf geachtet werden, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber den befristeten Ver-

trag unterzeichnen, bevor die Arbeit aufgenommen wird. Die Mitarbeiterin, die ihre Arbeit beginnt, ohne dass bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde, befindet sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Mit ihr kann im Nachhinein kein befristeter Vertrag ohne Sachgrund geschlossen werden, da es sich dann nicht mehr um eine Neueinstellung handelt. Stellt sich heraus, dass eine Befristung unzulässig war, weil eine der o. g. Voraussetzungen nicht vorliegt, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien über das Ende der Befristung hinaus stillschweigend fortgesetzt wird, ohne dass eine schriftliche Vereinbarung zur weiteren Befristung getroffen wurde. Die Verlängerung der Befristung muss daher ebenfalls vor Ablauf der zu verlängernden befristeten Beschäftigung schriftlich vereinbart werden, da anderenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Da das Bürgerliche Gesetzbuch festlegt, dass ein Arbeitsverhältnis entweder durch Zeitablauf oder durch Kündigung endet, kann ein befristetes Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund vor Ablauf der Befristung gekündigt werden, sofern nicht ausdrücklich die Möglichkeit ordentlicher Kündigungen trotz der Befristung vereinbart wird. Es empfiehlt sich daher, in jeden befristeten Arbeitsvertrag die Regelung aufzunehmen, dass das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen bereits vor Zeitablauf ordentlich kündbar ist.

Rechtsanwalt Peter Ihle
Hauptgeschäftsführer