



FOTO: FOTOLIA

## Sachgrundlos befristen: So gehen Sie vor!

IST DIE PROBEZEIT ERST EINMAL ABGELAUFEN, KÖNNEN ARBEITGEBER SICH NUR NOCH MIT HOHEN HÜRDEN VON ARBEITNEHMERN TRENNEN. EIN DAUERBRENNER-THEMA: DENN VIELE ARBEITSGERICHTSPROZESSE ENDEN MIT VIEL ZU HOHEN ABFINDUNGSZAHLUNGEN ZULASTEN DER PFLEGEDIENSTE. BEGINNT MAN DAS ARBEITSVERHÄLTNIS DAGEGEN MIT EINEM BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG, LÄSST SICH DAS RECHTSSICHER VERHINDERN.

Von Alexander Wischnewski

**E**inen befristeten Arbeitsvertrag kann man auch ohne einen so genannten sachlichen Grund mit erheblichen Gestaltungsspielräumen abschließen. Innerhalb der ersten zwei Jahre des Beschäftigungsverhältnisses darf so ein Vertrag bis zu drei Mal verlängert werden. Es bietet sich an, zunächst auf neun Monate zu befristen, sodass die Probezeit praktisch um 50 Prozent länger wird. Anschließend kann man beispielsweise noch drei Mal um jeweils fünf Monate verlängern. Dabei müssen die folgenden sieben Regeln unbedingt eingehalten werden:

### 1. SCHRIFTLICHE VEREINBARUNG VOR AUFNAHME DER BESCHÄFTIGUNG

Bevor der Mitarbeiter seine Tätigkeit beginnt, muss ein schriftlicher Vertrag über die Befristung geschlossen werden. Hat er auch nur ein paar Stunden vor der Vertragsunterzeichnung beim Pflegedienst gearbeitet, ist die sachgrundlose Befristung unwirksam und gerichtlich angreifbar.

### 2. KEINE ANGABE DES GRUNDES FÜR DIE BEFRISTUNG

Eine Kettenbefristung wie im Beispiel oben ist nur möglich, wenn bereits der erste befristete Vertrag ohne Angabe von Befristungsgründen geschlossen wird. Erfolgt die Befristung dagegen „zur Vertretung“ oder aus anderen, im Vertrag genannten, Gründen, ist eine Verlängerung nicht mehr ohne Weiteres möglich.

**3. ERSTMALIGE BESCHÄFTIGUNG**

Darüber hinaus kann der Pflegedienst einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund nur mit Mitarbeitern schließen, die in der Vergangenheit noch nicht für das Unternehmen gearbeitet haben. Bisher waren die Arbeitsgerichte hier sehr streng, sodass selbst eine viele Jahre zurückliegende Beschäftigung eine spätere Befristung unwirksam machen konnte. Nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht es dagegen grundsätzlich aus, wenn der Mitarbeiter in den letzten drei Jahren nicht für den Arbeitgeber tätig war. Ein gezielter Missbrauch dieser Lockerung kann aber nach wie vor auch dann zu einer unwirksamen Befristung führen, wenn die Dreijahresfrist eingehalten wird. Eine langjährige Kettenbefristung mit einem Mitarbeiter, der abwechselnd in drei bis vier unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt wird, könnte zum Beispiel als unzulässige Umgehung gewertet werden.

**4. PROBEZEIT UND ORDENTLICHE KÜNDIGUNGSMÖGLICHKEIT VEREINBAREN**

Im Arbeitsvertrag sollte unbedingt geregelt werden, dass trotz der Befristung die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses als Probezeit gelten und auch danach eine ordentliche Kündigung möglich ist. Enthält der Vertrag keine entsprechende Regelung, ist eine ordentliche Kündigung während der Befristung ausgeschlossen.

**5. BEFRISTUNGSZEITRAUM**

Wie oben gesagt, bietet es sich an, den Vertrag zunächst auf neun Monate zu befristen und ihn dann gegebenenfalls dreimal um jeweils fünf Monate zu verlängern. Kürzere Befristungszeiträume am Anfang sind nicht sinnvoll, da das Arbeitsverhältnis bei entsprechender Regelung ohnehin innerhalb der ersten sechs Monate ohne größere Probleme gekündigt werden kann. Im Ergebnis hat man dann eine „Probezeit“ von zwei Jahren.

**6. RECHTZEITIGE VERLÄNGERUNG DURCH VERTRAG**

Bei einer Verlängerung des befristeten Vertrages ist unbedingt darauf zu achten, dass sie vor Ablauf der alten Befristung schriftlich vereinbart, also von beiden Seiten unterzeichnet werden muss. Erklärt der Arbeitgeber die Verlängerung nur einseitig oder verlängert er den Vertrag sogar nur mündlich, entsteht regelmäßig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis!

**PRAXIS-TIPP**

Hält sich der Arbeitgeber an die sieben Regeln im nebenstehenden Beitrag, kann er zumindest in den ersten zwei Jahren das Arbeitsverhältnis rechtssicher beenden. Das gilt übrigens auch dann, wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird oder sonst ein besonderer Kündigungsschutz greifen würde. Da bereits kleinste Fehler bei der Ausgestaltung der Verträge zur Unwirksamkeit der Befristungskette führen können, müssen die Regeln penibel eingehalten werden.

**7. KEINE VERÄNDERUNGEN**

Aufgrund neuerer obergerichtlicher Rechtsprechung sollte der Arbeitgeber den ersten befristeten Vertrag während des Zweijahreszeitraums nicht verändern. Werden Verlängerungen vereinbart, dürfen keinesfalls die Vergütung oder das Arbeitszeitvolumen verändert werden, auch nicht zugunsten des Arbeitnehmers.

War der Mitarbeiter in den letzten drei Jahren schon einmal bei dem Pflegedienst beschäftigt oder sollen die Befristungen über einen längeren Zeitraum als zwei Jahre erfolgen, kommt eine Befristung mit sachlichem Grund in Betracht. An den sachlichen Grund stellt die Rechtsprechung jedoch sehr strenge Anforderungen.

**i** Alle wichtigen Praxistipps für eine Befristung mit sachlichem Grund werden in dieser Rubrik in der Mai-Ausgabe dargestellt.



**ALEXANDER WISCHNEWSKI**

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Kanzlei Iffland & Wischnewski, Darmstadt,  
E-Mail: info@iffland-wischnewski.de

FOTO: ALEXANDER HEIMANN