Befristete Arbeitsverhältnisse: Worauf Praxisinhaber achten sollten

← *Seite 1*

oder ziehen dies in Erwägung, um Arbeitsplätze zu schaffen, die Flexibilität zu erhöhen und Überstunden der Bestandsbelegschaft zu vermeiden. Doch es gibt einen Haken.

Der Teufel steckt, wie so häufig, im Detail. Denn die arbeitsrechtlichen Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse sind in Deutschland klar festgelegt und sollten unbedingt befolgt werden. Geschieht dies nicht oder werden Details übersehen, kann es teuer werden. Praxisinhaberinnen sowie Praxisinhaber sollten deshalb die rechtlichen Besonderheiten im Blick haben, um Fehler zu vermeiden und Risiken für sich, aber auch für ihre befristeten und unbefristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu minimieren.

Arbeitgeber/-innen können Arbeitsverhältnisse nicht nach Belieben befristen

Geregelt sind befristete Verträge im *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*, kurz TzBfG. Grundsätzlich gilt dabei, dass Arbeitgeberinnen sowie Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse nicht nach Belieben befristen können, sondern sich an formelle und materielle Voraussetzungen halten müssen. Welche das sind, ist in § 14 TzBfG aufgeführt. Wird eine dieser Vorgaben missachtet, kann die Befristung eines Arbeitsvertrags ungültig werden und sich der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umwandeln – was bei Vertragsabschluss ja gerade nicht erwünscht war. Das kostet Geld, Aufwand und nicht zuletzt oftmals Nerven.

soll, wenn der erkrankte Mitarbeiter an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, oder auch, wenn das Arbeitsverhältnis des Erkrankten endet.

Aber egal um welchen Sachgrund es sich am Ende handelt, wichtig ist, dass er in den vom Gesetz vorgegebenen Rahmen fällt. Kreativität ist hier nicht gefragt. Passt alles, können mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge aber im Ergebnis auch viele Jahre Bestand haben. Soweit kein Missbrauch vorliegt, ist sogar möglich, sie mehrfach nacheinander mit unterschiedlichen Sachgründen abzuschließen – beispielsweise, um von einer Elternzeitvertretung zu einer Projektarbeit zu wechseln. Man spricht dann von einer sogenannten „Kettenbefristung".

Kein Sachgrund, kein Problem

Anders ist es bei einer Befristung ohne Sachgrund. Diese darf nicht mehr als zwei Jahre dauern. Allerdings sind die gesetzlichen Vorgaben komplex: Läuft der Vertrag kürzer als diese Maximalzeit, darf er von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber verlängert werden. Das kann aber höchstens dreimal geschehen und die Gesamtzeit von zwei Jahren darf dadurch weiterhin nicht überschritten werden. Zudem darf in der Vergangenheit kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden haben – ganz egal, wann. Ausnahmen sind nur in Extremfällen erlaubt. Außerdem gibt es gesetzliche Sonderregelungen, etwa für Unternehmen in der Zeit kurz nach ihrer Gründung und für solche, die ältere Arbeitnehmende befristet einstellen wollen.

Unbedingt beachten sollten Praxisinhaberinnen sowie Praxisinhaber auch, dass der befristete Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wird und dass dies bereits vor dem ersten Arbeitstag geschieht. Per Handschlag oder mündlicher Zusage zusammenzufinden ist nicht möglich – auch, wenn dies bei dauerhaften Arbeitsverhältnissen durchaus anders ist. Wird geduldet, dass Arbeitsleistungen vor der Unterschrift des Befristungsvertrags erbracht werden, gilt das Arbeitsverhältnis direkt als unbefristet eingegangen. Das gleiche gilt, wenn nach Auslaufen des befristeten Vertrags ohne entsprechende schriftliche Verlängerung auch nur einen Tag länger gearbeitet wird.

Es wird deutlich: Befristete Verträge sind möglich, sinnvoll und vielfältig. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten sich aber mit ihren rechtlichen Details auskennen, oder jemanden für diese Aufgabe hinzuziehen, um Fehler zu vermeiden, die mitunter teuer werden können. Geschieht dies, können sie aber ihr Potenzial ausspielen und zu einem echten Hebel für mehr Flexibilität bei der Praxisplanung werden.

„Wird eine dieser Vorgaben missachtet, kann die Befristung eines Arbeitsvertrags ungültig werden und sich der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umwandeln – was bei Vertragsabschluss ja gerade nicht erwünscht war. Das kostet Geld, Aufwand und nicht zuletzt oftmals Nerven."

Befristung mit Sachgrund

Für eine wirksame Befristung kommen grundlegend zwei Varianten in Betracht: eine Befristung auf Basis von im Gesetz benannten Sachgründen oder eine Befristung ohne Sachgrund. Beide Varianten unterscheiden sich drastisch.

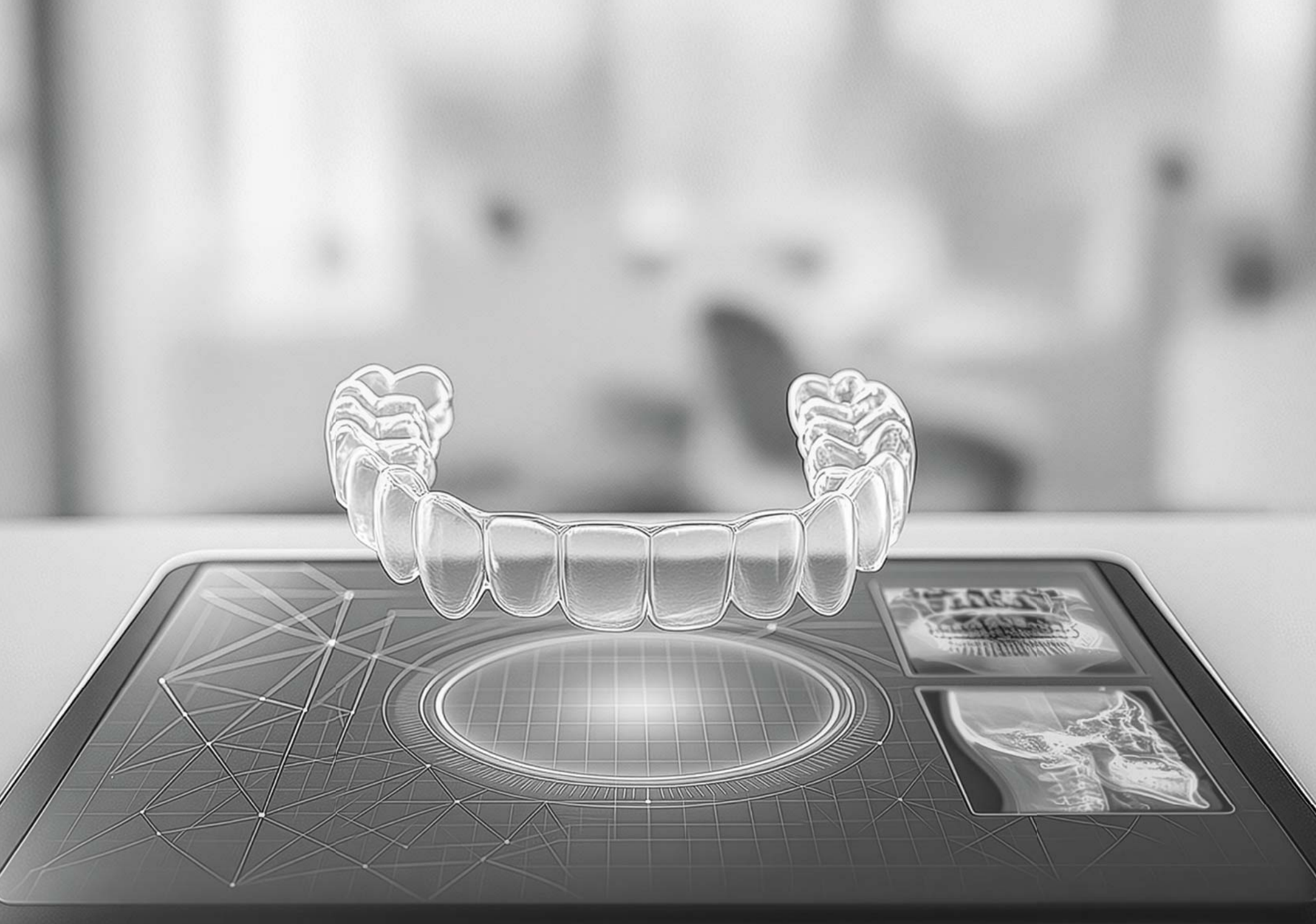
Typische Beispiele für Befristungen mit Sachgrund sind beispielsweise Elternzeitvertretungen. Wenn etwa eine Mitarbeiterin einen Antrag auf Elternzeit für die Dauer von zwei Jahren stellt, kann sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber genau für diesen Zeitraum befristet einen personellen Ersatz suchen. Eine Festanstellung ist oftmals keine Alternative, weil sonst nach Rückkehr der Person aus der Elternzeit ein Personalüberhang entstünde.

Aber es braucht nicht zwangsläufig ein Kalenderdatum, um eine Befristung auf Basis eines Sachgrunds zu ermöglichen. Ist beispielsweise ein Arbeitnehmer länger erkrankt, kann ein befristeter Ersatz für die – derzeit unbekannte – Dauer der Erkrankung gesucht werden. In diesem Fall müsste aufgrund der potenziellen Ungewissheit über das genaue Vertragsende der konkrete Zweck möglichst genau im Befristungsvertrag beschrieben werden. So könnte sich etwa die Frage stellen, ob die Befristung nur auslaufen

Schultze & Braun

Franz Orth
Fachanwalt für Arbeitsrecht
bei Schultze & Braun,
Standort Nürnberg
Schultze & Braun
www.schultze-braun.de

Uhrwerk: © Chirayu Trivedi – unsplash.com



KI-generiertes Bild

Angel Aligner™ auf der DGKFO in Leipzig – Neuheiten entdecken!

Besuchen Sie uns vom 11. - 13. September 2025 auf der 97. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Kieferorthopädie auf der Messe Leipzig.

Halle 2 | Stand 56A

Entdecken Sie unsere neuesten Innovationen – darunter innovative Diagnostiktools, mit denen Sie Ihre Behandlungsplanung noch besser und effizienter gestalten können. Erfahren Sie mehr über die aktuellen Integrationen in die iOrtho™ Software, die Ihren digitalen Workflow optimieren können – und lernen Sie unser neuestes Tool zur Optimierung der Patientenkommunikation kennen.

Wir freuen uns, Sie an Stand 56A in Halle 2 begrüßen zu dürfen, um Ihnen die neuesten Angel Aligner™ Tools, Funktionen und Produktneuerungen vorzustellen.

Besuchen Sie auch: angelaligner.com/de

Angelalign Technology (Germany) GmbH | Wankelstrasse 60 | 50996 Köln
Tel.: +49 221 828 289 15 | care.de@angelaligner.com

Jetzt scannen!

angelaligner.com

angel aligner™