

Ist ein befristetes Arbeitsverhältnis kündbar?

Die Rechtsfrage

» Ich habe einen befristeten Arbeitsvertrag über zwei Jahre, möchte ihn aber vorzeitig beenden. Darin steht, die ordentliche Kündigung sei ausgeschlossen. Ist das rechtens? Kann ich das Arbeitsverhältnis dennoch vorzeitig kündigen? «

J. K. aus Löbau



55

Dieses Dokument wurde zum persönlichen Gebrauch heruntergeladen. Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Verlages.

Die Antwort unseres Experten

Diese Frage tritt häufig auf, wenn ein Angestellter feststellt, dass er bei einem anderen Arbeitgeber bessere Arbeitsbedingungen hätte oder wenn sich der Arbeitgeber noch vor dem vereinbarten Ende von einem Arbeitnehmer trennen möchte. Die Antwort darauf ist nicht einfach. Grundsätzlich sieht das Bürgerliche Gesetzbuch vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Zeit endet, für die es die Beteiligten eingegangen sind (§ 620 Abs. 1 BGB). Im konkreten Fall also zwei Jahre. Ordentlich kündigen kann man sein Arbeitsverhältnis nur dann, wenn keine Dauer vereinbart wurde (§ 620 Abs. 2 BGB). Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist also grundsätzlich nicht kündbar – außer durch eine außerordentliche Kündigung.

Dennoch sehen die meisten Arbeits- oder Tarifverträge vor, dass man auch während der Befristung ordentlich kündigen kann. Fehlt die Vereinbarung zur Kündigungsmöglichkeit, wäre eine unwirksame Befristung die einzige Möglichkeit, das

Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Vertrag nicht der vorgeschriebenen Form entspricht (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen auf demselben Vertragsexemplar unterschreiben. Hat jeder auf einem eigenen unterschrieben, ist die Befristung unwirksam. Unwirksam wäre sie auch, wenn bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestand und es keinen Befristungsgrund gibt. Ein legitimer Grund für eine Befristung wäre ein vorübergehender betrieblicher Bedarf (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Sollte der Arbeitgeber im vorliegenden Fall den Vertrag verlängern wollen, müsste er in einen unbefristeten Vertrag übergehen. Denn ein Arbeitsverhältnis kann ohne Sachgrund lediglich bis zu zwei Jahre befristet sein (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Innerhalb dieser Zeit darf ein Arbeitgeber den Vertrag höchstens dreimal verlängern. Die „Verlängerung“ muss er während der Befristung

vereinbaren. Außerdem muss er darauf achten, den schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen, bevor der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnimmt. Ausnahmen gelten bei Tarifverträgen, in den ersten vier Jahren nach Unternehmensgründung oder bei der Einstellung eines Arbeitnehmers, der das 52. Lebensjahr vollendet hat und mindestens vier Monate beschäftigungslos war.

Eine grundsätzlich unwirksame Befristung wird dennoch wirksam, wenn man nicht innerhalb von drei Wochen nach dem Ende der Befristung Klage beim Arbeitsgericht erhebt (§ 17 TzBfG).

Bei Unklarheiten in befristeten Arbeitsverträgen kann ich nur empfehlen, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht aufzusuchen.

Karsten Bossow

➤ **Wirft auch Ihr Berufsalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie an Simone.Gritsch@thieme.de.**