**Befristeter Arbeitsvertrag**

**Befristete Arbeitsverträge sind vor allem für Arbeitgeber vorteilhaft und spielen im Arbeitsleben eine zunehmend größere Rolle. Zum Schutz der Arbeitnehmer sind befristete Arbeitsverhältnisse aber nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.**

**Wie oft darf ein befristeter Vertrag verlängert werden?**

Die Frage, wie oft ein befristeter Vertrag verlängert werden kann, ist davon abhängig, aus welchem Grunde die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Erfolgt die Befristung wegen eines sachlichen Grundes, wie z.B. Krankheitsvertretung für einen Kollegen, dann besteht keine zeitliche Beschränkung hinsichtlich der Befristung. Solange der Sachgrund vorliegt, so lange darf auch die Befristung dauern. Andere Sachgründe außer Krankheitsvertretungen sind z.B. Ausfallzeiten von anderen Arbeitnehmern /-innen wegen Elternzeit, Mutterschutz oder Bildungsurlaub. Wenn hingegen der Befristung eines Arbeitsverhältnisses kein Sachgrund zugrunde liegt, dann darf das Arbeitsverhältnis bis zu einem Zeitraum von maximal zwei Jahren (Ausnahme bei neu gegründeten Betrieben: vier Jahre) befristet werden. Ob die Befristung von zwei Jahren gleich zu Beginn oder im Wege nacheinander vereinbarten Verlängerungen der Befristungen (sog. “Kettenarbeitsverträge”, z.B. ursprünglich beabsichtigt war eine Befristung von einem Jahr, die dann zwei Mal um sechs Monate verlängert wurde) vereinbart wurde, spielt keine Rolle. Beides ist zulässig.

**Geht ein befristeter Vertrag automatisch in einem unbefristeten über?**

Wenn ein wirksamer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde, dann endet das Arbeitsverhältnis zu dem vereinbarten Zeitpunkt automatisch und geht nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Anders sieht es aus, wenn die vereinbarte Befristung unwirksam war. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn ohne Sachgrund (s.o) eine Befristung von drei Jahren vereinbart wurde. Oder aber, wenn die Befristung nicht schriftlich - wie es das Gesetz vorschreibt - vereinbart wurde. In diesen Fällen ist nicht der Arbeitsvertrag, sondern die Befristung unwirksam. Das hat zur Folge, das trotz abgeschlossenem befristeten Arbeitsvertrag rechtlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Der Arbeitnehmer muss in einem solchen Fall Klage beim Arbeitsgericht erheben, damit die Unbefristetheit des Arbeitsverhältnisses rechtlich verbindlich für den Arbeitgeber festgestellt werden kann. Gesetzlich geregelt sind befristete Arbeitsverhältnisse in einem eigenen Gesetz, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

*Klaus Spitz*

*Fachanwalt für Arbeitsrecht*