

Das befristete Arbeitsverhältnis

Ein Arbeitsverhältnis ist dann ein befristetes Arbeitsverhältnis, wenn es ohne Kündigung endet. Grundsätzlich kann eine Befristung bejaht werden, wenn das die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführende Ereignis mit Gewissheit eintritt, ansonsten liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Liegt die Herbeiführung des beendigenen Ereignisses in der Macht einer der Vertragsparteien, liegt keine Befristung vor, sondern ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, da eine einseitige Handlung ähnlich einer Kündigung die Beendigung auslöst, die Vertragsdauer für mindestens eine Seite nicht abschätzbar ist und die Kündigungsfrist umgangen werden würde. Stattdessen muss die Vertragsdauer objektiv bestimmt oder mindestens bestimmbar sein. So kann z.B. das Enddatum (bis 31. Dezember) oder die Dauer (für drei Monate) oder ein Ereignis oder Arbeitsergebnis genannt werden, wie z.B. «während der Skisaison» oder «bis zur Fertigstellung des Hauses». Meistens ergibt sich jedoch die Bestimmung des Endes aus den Umständen bzw. aus dem Zweck der Anstellung. Dies wäre beispielsweise anzunehmen, wenn jemand als Vertretung einer erkrankten Person oder zur Betreuung eines Messestandes eingestellt würde.

Ein Vertrag kann jedoch auch auf eine bestimmte Mindestdauer abgeschlossen werden, dann aber frühestens enden, wenn eine Seite die Kündigung ausspricht. In einem solchen Fall liegt dann jedoch kein befristeter Vertrag, sondern ein unbefristeter Vertrag mit Mindestdauer vor (unechter befristeter Vertrag). Es ist jedoch auch ein Vertrag möglich, in welchem eine Maximaldauer vereinbart wird, nach deren Ablauf er automatisch endet, der aber vorher kündbar ist. In einem solchen Fall liegt ein befristeter Vertrag im Sinne des Gesetzes vor, der

spätestens am Ende der vereinbarten Maximaldauer automatisch endet.

Kündigung und Abgrenzung

Durch ordentliche Kündigung kann der (echte) befristete Vertrag nicht gekündigt werden, wohl aber durch eine fristlose Kündigung. Es gilt zu beachten, dass die Anforderungen an die Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung bei noch lange dauernden, befristeten Verträgen herabgesetzt sind, da die Zumutbarkeit der Vertragsfortführung bei einer noch langen Bindung ebenfalls herabgesetzt ist.

Stillschweigende Fortsetzung des befristeten Vertrags

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

Verlängerung des befristeten Vertrags

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren verlängert werden. Bei längerer Dauer gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dadurch wird jedoch nicht der Abschluss des ersten befristeten Arbeitsvertrags geregelt, sondern die wiederholte Benutzung dieser Vertragsform. Gegenstand ist die Beschränkung der Befristung, indem die Höchstzahl der Verlängerungsmöglichkeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums festgelegt wird. Damit wird vor allem dem Missbrauch durch aufeinander folgende, befristete Arbeitsverträge entgegengewirkt. Die Gefahr des Missbrauchs besteht vor allem dann,

wenn die wiederholte Befristung einzig zur Umgehung von Kündigungsschutzvorschriften vereinbart wurde (Kettenarbeitsverhältnis). Erforderlich ist, dass im konkreten Fall eine Umgehungsabsicht vorliegt. Grundsätzlich wird dann keine Gesetzesumgehung zu erkennen sein, wenn die Befristung sachlich gerechtfertigt werden kann. Ein sachlicher Grund wurde im Gesetz nicht definiert, jedoch liegt für die Regierung ein sachlicher Grund insbesondere dann vor, wenn z.B. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, der Charakter der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt oder die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. Ebenfalls nicht gesetzlich geregelt wird, wann ein Unterbruch dieser Verträge vorliegt bzw. wie lange ein solcher dauern muss, um keinen Kettenarbeitsvertrag zu begründen. Gemäss der Regierung kann jedoch auch dies grundsätzlich mit den durch Rechtsprechung und Lehre entwickelten Grundsätzen herbeigeführt werden und lässt eine einzelfallbezogene Beurteilung zu.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt



Mitteldorf 1, Postfach 343
9490 Vaduz, Liechtenstein
Tel.: +423 238 10 30
Fax: +423 238 10 31
info@wgb-law.li
www.wgb-law.li