

Befristeter Arbeitsvertrag: Worauf besonders zu achten ist.

Die Falle eines Vertrags ohne Ausstiegsmöglichkeit

Befristete Arbeitsverträge sind in der Schweiz zwar weniger verbreitet als in einigen Nachbarländern, werden in der Praxis aber trotzdem häufig abgeschlossen. Sie bieten Arbeitgebenden eine gewisse Flexibilität, können aber auch erhebliche Einschränkungen mit sich bringen, wenn bestimmte Aspekte nicht im Voraus berücksichtigt werden.

Martina Guillod

Probezeit

Vereinbaren die Parteien bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag keine Probezeit, ist dies grundsätzlich unproblematisch: Das Obligationenrecht (OR) sieht von Gesetzes wegen eine Probezeit von einem Monat vor. Bei befristeten Arbeitsverträgen fehlt diese gesetzliche Regelung: Wenn die Parteien nicht ausdrücklich schriftlich eine Probezeit vereinbaren, besteht keine. Bei langfristigen befristeten Arbeitsverträgen ist es jedoch sinnvoll, eine Frist zur Beurteilung der Zusammenarbeit vorzusehen, verbunden mit der Möglichkeit, den Vertrag rasch auflösen zu können, sofern die Zusammenarbeit nicht zufriedenstellend verläuft. Die Dauer der Probezeit muss in einem angemessenen Verhältnis zur Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags stehen. So wäre bei einem Vertrag mit einer Laufzeit von drei Monaten eine Probezeit von ebenfalls drei Monaten unverhältnismässig lang. Hingegen ist es möglich, bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von einem Jahr eine Probezeit von drei Monaten vorzusehen.

Empfehlung:

- Im schriftlichen Vertrag ausdrücklich eine angemessene Probezeit festlegen.
- Die während der Probezeit geltende Kündigungsfrist ausdrücklich regeln.

Kündigungsfristen

Die grösste Gefahr bei befristeten Arbeitsverträgen: Das Obligationenrecht sieht für sie keine ordentliche Kündigungsfrist vor. In der Praxis bedeutet das, dass die Parteien nach Ablauf der Probezeit bis zum vereinbarten Endtermin an den Vertrag gebunden

sind. Dies ist besonders problematisch, wenn die Zusammenarbeit nicht wie gewünscht verläuft. Die Parteien können den Vertrag zwar einvernehmlich beenden, aber keine von ihnen kann den Vertrag einseitig kündigen. Eine Frist von drei Monaten kann bereits lang sein, wenn die Zusammenarbeit nicht gut läuft – doch was gilt bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der noch sechs Monate oder sogar zwei Jahre dauert? Zu beachten ist zudem, dass eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bei befristeten Arbeitsverträgen zwar möglich ist, in der Regel aber keinen sicheren Ausweg aus dem Vertrag darstellt. Es ist daher unbedingt zu empfehlen, dass Arbeitgebende in befristeten Arbeitsverträgen ein Recht auf vorzeitige Kündigung vereinbaren. Dies ermöglicht es, den Vertrag vor seinem Ablauf unter Einhaltung einer vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist aufzulösen. Der Vertrag endet dann entweder mit Ablauf der Kündigungsfrist oder spätestens zum vorgesehenen Enddatum (Vertrag mit Höchstlaufzeit). Da die Kündigungsfrist mindestens einen Monat beträgt, ist ein Recht auf vorzeitige Kündigung bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von drei Monaten oder mehr sinnvoll. Achtung: Bei Ausübung des Rechts auf vorzeitige Kündigung gelten die Vorschriften zum Schutz vor Kündigung zur Unzeit (Art. 336c ff. OR). Somit unterliegt die vorzeitige Kündigung

eines befristeten Arbeitsvertrags denselben Regeln wie eine ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Läuft der befristete Arbeitsvertrag hingegen einfach aus, endet der Vertrag automatisch, auch während der Sperrfrist.

Empfehlung:

- Für befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von drei Monaten oder mehr schriftlich ein Recht auf vorzeitige Kündigung vereinbaren.
- Die Kündigungsfristen für die Ausübung des Rechts auf vorzeitige Kündigung festlegen.

Sonderfall: Lehrvertrag

Der Lehrvertrag gehört zu den häufigsten Anwendungsfällen eines befristeten Arbeitsvertrags. Der Gesetzgeber hat hierfür besondere Regelungen vorgesehen: Vereinbaren die Parteien keine andere Dauer oder treffen sie hierzu keine ausdrückliche Regelung, gilt eine Probezeit von drei Monaten. Während der Probezeit kann der Lehrvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Ein ordentliches vorzeitiges Kündigungsrecht ist gesetzlich nicht vorgesehen. Artikel 346 OR sieht jedoch besondere Bestimmungen zu wichtigen Gründen vor, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen können.

