

# FLASH-INFO

Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen

Membre collectif de  
**ARTISET**  
Fédération des prestataires de services  
pour personnes ayant besoin de soutien  
CURAVIVA ICHSOSKI YOWITA

## Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages

Der befristete Arbeitsvertrag endet nach Ablauf der vertraglich vorgesehenen Frist, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist. **Er kann also nicht durch eine ordentliche Kündigung beendet werden.**

Mit einem befristeten Arbeitsvertrag wollen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmende häufig sicherstellen, dass der Vertrag nicht vor dem vertraglich vereinbarten Datum beendet wird. Verschlechtert sich das Arbeitsverhältnis jedoch, geraten die Parteien oftmals in eine missliche Lage.

Wenn das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden kann, gibt es jedoch Lösungen. Unter bestimmten Bedingungen **können sich der Arbeitgeber und der/die Arbeitnehmer:in einigen**, um den Vertrag vor dem geplanten Datum zu beenden. Diese Einigung zur einvernehmlichen Beendigung muss fair sein und darf insbesondere den/die Arbeitnehmer:in nicht benachteiligen.

Wenn wichtige Gründe vorliegen, beispielsweise ein schwerer Fehler, ist eine **Kündigung mit sofortiger Wirkung** jedoch jederzeit möglich (Art. 337 ff. OR).

In Artikel 4.2 sieht der GAV INFRI-VOPSI Fristen für die Kündigung des Vertrages nach der Probezeit vor. Diese Fristen gelten jedoch nur für die Auflösung von unbefristeten Verträgen und nicht für befristete Verträge!

# Der befristete Arbeitsvertrag

**Der befristete Vertrag ist ein besonderer Arbeitsvertrag, der in Artikel 334 OR behandelt wird. Seine wichtigste Eigenschaft ist, dass seine Laufzeit bekannt ist und bei der Unterzeichnung des Vertrages festgelegt wird.**

## Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages

Die Parteien können einen befristeten Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer abschliessen. Beispiele sind Lehrer:innen, die nur für ein Schuljahr eingestellt werden, Lernende, die für die Dauer des Lehrjahres eingestellt werden, ältere Personen, die nur für die Weinklese eingestellt werden, als Ersatz für einen Wehrdienst leistenden Mitarbeitenden, oder um eine Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub zu vertreten.

Wenn die festgelegte Dauer des Vertrages von der Arbeit abhängt, die der Person anvertraut wird, muss der Arbeitnehmer wissen oder schnell herausfinden können, wann der Vertrag endet. Anders gesagt, das Ereignis, das den Vertrag beendet, darf nicht vom Einfluss einer einzigen Partei abhängen. *So gilt ein Vertrag, der «bis zur Genesung eines kranken Arbeitnehmers» geschlossen wird, als unbefristeter Vertrag.*

Kann die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nicht **objektiv bestimmt werden**, so verwandelt sich das Arbeitsverhältnis in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, der spätestens am tatsächlichen Einstellungsdatum in Kraft tritt.

## Automatische Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages

Wenn der Vertrag nach Ablauf des vereinbarten Zeitraumes automatisch verlängert wird, so gilt er auf unbegrenzte Zeit. Dies gilt auch, wenn das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages nach Vereinbarung einer vorherigen Kündigung unterliegt und diese Kündigung nicht erfolgt ist. Zu beachten ist, dass ein befristeter Vertrag ausser-



## Spezifische Fragen

### Probezeit

Im Gegensatz zum unbefristeten Vertrag gilt die Probezeit beim Abschluss eines befristeten Vertrages nicht automatisch. Die Parteien können jedoch schriftlich eine Probezeit von bis zu maximal 3 Monaten vereinbaren.

In Artikel 3.4 des GAV INFRI-VOPSI ist vorgesehen, dass «alle Personen mit einer Probezeit von maximal 3 Monaten eingestellt werden.» Man kann also davon ausgehen, dass in einem unbefristeten Arbeitsvertrag eine Probezeit vereinbart wird, deren Dauer im Verhältnis zur Vertragsdauer bestimmt wird. Dies muss in jedem Fall im Vertrag erwähnt werden.

### Verbot von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge

Viele Arbeitnehmerrechte hängen von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schutz vor Kündigungen zur Unzeit oder missbräuchlichen Kündigungen ... diese Rechte sind im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages begrenzt oder nicht vorhanden.

Wenn der Arbeitgeber den Abschluss von mehr als zwei befristete Arbeitsverträge in Folge durchsetzt, «um die Regeln zum Schutz der Arbeitnehmer bei Kündigung zu umgehen», so gilt der Vertrag als ein einziger unbefristeter Vertrag. Die Frage der Unterbrechungen zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen muss von Fall zu Fall ausgelegt werden.

Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge sind nur rechtmässig, «wenn sie sich auf klar differenzierte Arbeitsverhältnisse beziehen, durch besondere Umstände gerechtfertigt sind und einem gerechtfertigten Bedarf mit objektiven Gründen entsprechen».

In Artikel 3.3 sieht der GAV INFRI-VOPSI vor: «Wenn ein Arbeitsvertrag, für eine befristete Dauer abgeschlossen ist und sich am Verfallsdatum mehr als einmal erneuert, dann entsteht daraus ein unbefristeter Vertrag». Unter dieser Regelung sind somit maximal zwei aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge möglich, ab der dritten Verlängerung wird der Vertrag automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

dem die automatische Verlängerung des Vertrages für einen neuen befristeten Zeitraum vorsehen kann, falls keine Kündigung erfolgt.

Zudem kann ein befristeter Arbeitsvertrag für eine **minimale Dauer geschlossen und unbefristet verlängert** werden. Ein solcher Vertrag kann vor Ablauf der vereinbarten Frist nicht ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung ist nur möglich, wenn die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen eingehalten werden, wie bei einem unbefristeten Vertrag.



### Arbeitsverhinderung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet von Gesetzes wegen durch das alleinige Verstreichen der Frist, für die er geschlossen wurde. Die Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages kann daher enden, wenn seitens des Arbeitnehmers eine Arbeitsverhinderung besteht (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst). Die Verhinderung hat somit keinen Einfluss auf das Ende des Vertrages. Folglich besteht kein Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen oder Kündigungen zur Unzeit wie bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

## Ein Sonderfall: der Vertrag mit Höchstdauer

Wenn die Parteien eine Höchstdauer für ihr Arbeitsverhältnis vereinbaren, mit der Möglichkeit, den Vertrag zu kündigen, endet dieser **spätestens** zur vereinbarten Frist.

Die Parteien können den Vertrag vorher unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen jederzeit kündigen. In diesen Fällen gelten die Regeln über die Kündigung zur Unzeit sowie die Einhaltung der "Bedingungen für die Kündigung nach Ablauf der Probezeit" gemäss Art. 4.5 GAV (z.B. Abmahnung). Das Ende des Arbeitsverhältnisses darf jedoch in keinem Fall nach Ablauf der Frist liegen. Es ist empfehlenswert, dass die Parteien dieses schriftlich festhalten.

*INFRI empfiehlt, diese Vertragsart anstelle von einfachen befristeten Arbeitsverträgen mit langer Laufzeit zu verwenden, damit beide Parteien im Falle von Uneinigkeit die Möglichkeit haben, den Vertrag zu kündigen.*

Informationsquellen: Arbeitgeberleitfaden des Waadtländer Centre patronal, HIFK, WEKA, Bureau des Métiers, Espace Droit.