

Recht im Alltag: Keine Befristung bei «Arbeit solange Vorrat»

Es ist zulässig, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschliessen. Die Befristung muss aber einen bestimmten oder zumindest bestimmbareren Endtermin haben. Gemäss Bundesgericht liegt bei einer Anstellung, «solange Arbeit vorhanden ist», keine Befristung des Arbeitsverhältnisses vor.

Ein Arbeitsloser wandte sich an einen potentiellen Arbeitgeber und bat diesen um Arbeit. Dieser sagte ihm, dass er solange bei ihm arbeiten könne, wie Arbeit vorhanden sei. Der Arbeitnehmer arbeitete in der Folge zu 80 Prozent, bis er einen Unfall erlitt. Als er sich von diesem erholt hatte, bot er seine Arbeitskraft erneut an.

Der Arbeitgeber schickte ihn nach Hause, da es im Moment keine Arbeit gebe, und sagte ihm, er müsse noch Ferien und Überzeit einziehen. Nach Ansicht des Arbeitgebers war das Arbeitsverhältnis damit beendet. Der Arbeitnehmer akzeptierte dies nicht. Er verlangte für eine bestimmte Zeit Lohnfortzahlung.

Begründung des Bundesgerichts

Gemäss bundesgerichtlicher Praxis ist eine Befristung dann gegeben, wenn das Datum des Vertragsablaufs festgesetzt ist. Eine Befristung kann grundsätzlich auch auf einen unbestimmten Termin erfolgen, sofern sicher ist, dass dieser Termin irgendwann einmal eintritt. Ist dagegen ungewiss, ob das Ereignis, mit welchem das befristete Vertragsverhältnis enden soll, überhaupt eintritt, liegt keine Befristung, sondern eine Bedingung vor. Der Kläger wurde nicht für ein bestimmtes Projekt angestellt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war vielmehr allgemein vom Arbeitsvorrat abhängig. Ob dieser jemals ausgeht, ist ungewiss, weshalb keine Befristung vorliegt.

Zudem wäre eine Frist – so das Bundesgericht –, deren Dauer die Vertragsparteien bei Vertragsschluss und während der Vertragsbeziehungen nicht wenigstens der Grössenordnung nach abschätzen können, arbeitsvertraglich nicht hinreichend bestimmt. Das Ende der Frist muss für beide Parteien vorhersehbar sein. Eine Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis endet, sobald keine Arbeit mehr vorhanden ist, erweist sich somit als unzulässig. Der Arbeitsvertrag gilt in diesem Fall als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Unzulässig war es laut Bundesgericht auch, davon auszugehen, dass der Arbeitsvertrag jeweils befristet auf einen Monat abgeschlossen und jeden Monat um jeweils einen weiteren Monat befristet verlängert wurde. Die Ungewissheit über den Arbeitsvorrat vermag das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverhältnissen – sogenannten Kettenarbeitsverträ-

gen – grundsätzlich nicht zu rechtfertigen.

Lohnforderungen des Arbeitnehmers

Beim vorliegenden Sachverhalt hat der Arbeitnehmer seine Arbeit angeboten und der Arbeitgeber diese abgelehnt. Dadurch kam der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Deshalb hatte der Arbeitnehmer Lohnanspruch für die Zeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

Zu beachten

Will der Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag abschliessen, muss er, um sich vor allfälligen späteren Forderungen zu schützen, einen eindeutig bestimmbareren Termin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses festlegen. Das kann beispielsweise mittels Festlegung eines bestimmten Datums oder mit dem «Fertigstellen des Hauses» oder einer ähnlich präzisen Definition erreicht werden. Sachlich unbegründete, wiederholte Befristungen stellen in den allermeisten Fällen unzulässige Kettenarbeitsverträge dar. ■

*lic. iur. Deborah Walton,
Leiterin Rechtsdienst SBV
(zur Zeit im Mutterschafts-
unterbruch)*



lic. iur.
Deborah Walton

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) steht allen Mitgliedunternehmen unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Wir erarbeiten für Ihr Bauunternehmen auch günstige (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und am Dienstag sowie Mittwoch von 8.30 bis 11.30 Uhr. Unter Angabe Ihrer Mitgliednummer erreichen Sie uns auch über die E-Mail-Adresse phauser@baumeister.ch. Ihre schriftliche Anfrage richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen und Angabe der Mitgliednummer an folgende Adresse:

Schweizerischer Baumeisterverband, Rechtsdienst, Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich. ■