

## Informationsblatt

# Befristete Arbeitsverhältnisse

### I. Überblick

Sei es beispielsweise ausgelöst durch eine betriebliche Aufgabe von bestimmter Dauer, zur Vertretung eines länger erkrankten Arbeitnehmers oder ganz aktuell eines aufgrund der neu eingeführten Pflegezeit für längere Zeit fernbleibenden Arbeitnehmers, für einen Arbeitgeber ergeben sich oft Situationen, in denen er nur für eine bestimmte Zeit eine Arbeitskraft benötigt.

Gerade bei Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, gilt es jedoch in der Praxis zahlreiche Stolpersteine zu beachten. So führen beispielsweise Verletzung bestimmter Formvorschriften zu einem- gerade nicht gewünschten- unbefristeten Vertragsverhältnis.

Dieses Informationsblatt soll Ihnen einen Überblick über die Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen geben und Sie auf die wichtigsten Stolpersteine hinweisen.

### II. häufige Fragen

#### 1. Bedarf es zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses immer eines sachlichen Grundes?

Grundsätzlich ja. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), welches die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge regelt, ist eine Befristung zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Es gibt jedoch Ausnahmen von diesem Grundsatz. So ist z.B. bei Neueinstellungen oder für Existenzgründer in den ersten vier Jahren nach Gründung oder bei der Einstellung von älteren Arbeitnehmern, eine sachgrundlose Befristung unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

#### 2. Kann ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert werden?

Ja, jedoch sind besonders bei sachgrundlosen Befristungen Besonderheiten zu beachten. Hier darf die Gesamtdauer der Befristung eine gewisse Höchstdauer nicht überschreiten. Bei sachgrundloser kalendermäßigen Befristung bei Neueinstellungen gem. § 14 Abs. 2 TzBfG, darf zudem höchstens dreimal verlängert werden. Zu beachten ist auch das Erfordernis der Neueinstellung. Eine sachgrundlose Befristung ist demnach nicht möglich, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand. Eine „Zuvor-Beschäftigung“ liegt gem. einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer mehr als drei Jahre zurückliegt.

### **3. Was sind die Folgen einer unwirksamen Befristung?**

Ist die Befristung rechtsunwirksam, etwa durch einen Formfehler oder einen Fehler bei der Vertragsverlängerung, führt dies nur zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede, während das Arbeitsverhältnis als unbefristet fortgilt. Es wird also ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

### **4. Darf ein befristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden?**

Eine außerordentliche Kündigung ist grundsätzlich auch bei befristeten Arbeitsverträgen möglich. Eine ordentliche Kündigung ist jedoch nur möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder tarifvertraglich vereinbart ist.

### **5. Kann bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages wirksam auf Erhebung einer Befristungskontrolle verzichtet werden?**

Nein. Die Zulässigkeit von Befristungen und die Geltendmachung ihrer Unwirksamkeit ist im TzBfG geregelt. Nach § 22 Abs. 1 TzBfG darf von diesen Regelungen nicht durch vertragliche Vereinbarungen zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Eine eingeschränkte Ausnahme gilt nur für tarifvertragliche Regelungen.

## **III. Einzelheiten**

Für befristete Arbeitsverhältnisse gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Auch Kleinbetriebe und Befristungen bis zu 6 Monaten, auf die also das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, unterliegen der vollen Kontrolle an Hand des TzBfG.

### **1. Begriff des befristeten Arbeitsvertrages**

Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag), § 3 Abs. 1 TzBfG.

### **2. Zulässigkeit der Befristung**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Nur in Ausnahmen ist ein sachlicher Grund entbehrlich.

#### **a) Grundsatz: Befristung mit sachlichen Grund**

In § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 - 8 TzBfG sind einige sachliche Gründe aufgeführt. Beispielhaft seien hier genannt:

#### Nr. 1: vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung

Gemeint ist ein zusätzlicher Bedarf, insbesondere ein Mehrbedarf an Arbeitskräften z.B. ausgelöst durch eine betriebliche Aufgabe von bestimmter Dauer. NICHT jedoch die nicht klare künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs oder die zu einem späteren Zeitpunkt geplante Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeiter.

#### Nr. 2: Anschlussbeschäftigung nach vorangegangener Ausbildung oder Studium

Hier ist es nicht erforderlich, dass die Ausbildung beim selben Arbeitgeber durchgeführt wurde. Nur der erste befristete Vertrag kann auf diesem Sachgrund beruhen. Eine Vertragsverlängerung ist mit diesem Sachgrund nicht möglich.

#### Nr. 3: Vertretung eines anderen Arbeitnehmers

Die Vertretung muss nicht die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernehmen. Notwendig ist, dass zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stammmitarbeitern und der befristeten Einstellung von Aushilfsarbeitern ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Der Sachgrund liegt jedoch NICHT vor, wenn nur auf das Ausscheiden des Vertretenen abgestellt wird oder bei Vorhandensein von vorübergehend freien Stellen. Für Schwangerschaftsvertretungen bzw. Vertretungen während der Elternzeit gilt § 21 Bundeselterngeld- und ElternzeitG (BEEG) als spezialgesetzliche Regelung, ebenso gilt § 6 PflegeZG für Vertretungen für freigestellte Beschäftigte in Pflegezeit.

Die Aufzählung in § 14 Abs. 1 TzBfG ist nicht abschließend, lässt also Spielraum für weitere Gründe. Entscheidend ist, ob ein verständiger Arbeitgeber in der gegebenen Situation nicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen wäre.

#### **b) Erste Ausnahme: sachgrundlose kalendermäßige Befristung bei Neueinstellungen**

Eine kalendermäßige Befristung (also keine Zweckbefristung) kann nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne sachlichen Grund zulässig sein.

Eine sachgrundlose kalendermäßige Befristung ist jedoch nicht möglich, wenn zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG (Erfordernis der Neueinstellung).

Eine „Zuvor-Beschäftigung“ liegt gemäß einem aktuellen Urteil des BAG vom 06.04.2011, Az.: 7 AZR 716/09, nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer mehr als drei Jahre zurückliegt.

Die Höchstdauer der kalendermäßigen Befristung ohne Sachgrund beträgt 2 Jahre. Bis zu dieser Dauer kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden, so dass ein Arbeitsverhältnis z.B. viermal auf jeweils 6 Monate befristet abgeschlossen werden kann.

### **c) Zweite Ausnahme: sachgrundlose kalendermäßige Befristung durch Existenzgründer**

Gem. § 14 Abs. 2 a TzBfG erhalten Existenzgründer in den ersten 4 Jahren nach der Gründung die Möglichkeit, kalendermäßig befristete Arbeitsverträge ohne Befristungsgrund bis zur Dauer von 4 Jahren abzuschließen bzw. bis zur Gesamtdauer von 4 Jahren befristete Arbeitsverträge mehrmals zu verlängern. Auch hier ist jedoch das Erfordernis der Neueinstellung zu beachten.

### **d) Dritte Ausnahme: sachgrundlose kalendermäßige Befristung bei älteren Arbeitnehmern**

Nach § 14 Abs. 3 TzBfG ist eine sachgrundlose kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von 5 Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezog oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat.

## **3. Schriftform ist Pflicht**

Nach § 14 Abs. IV TzBfG bedarf jede Befristung des Arbeitsvertrages der Schriftform.

Die Befristungsabrede muss bei Arbeitsbeginn schriftlich vorliegen.

Achtung! Halten die Parteien eine zunächst nur mündlich und damit nach §§ 14 IV TzBfG, 125 S. 1 BGB formnichtig vereinbarte Befristung in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten Arbeitsvertrag schriftlich fest, führt dies nicht dazu, dass die Befristung rückwirkend wirksam wird. Der Vertrag gilt somit als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 S. 1 TzBfG. Zudem ist nun auch eine sachgrundlose kalendermäßige Befristung aufgrund des nicht mehr erfüllten Neueinstellungserfordernisses unmöglich.

Das Schriftformerfordernis betrifft nur die Befristungsabrede, nicht jedoch den Befristungsgrund. Nur bei der Zweckbefristung muss der Vertragszweck schriftlich vereinbart werden. Die Vereinbarung einer Zweckbefristung ist ohne Vereinbarung des Vertragszwecks nicht denkbar. Die Bezeichnung des Vertragszwecks tritt an die Stelle der Datumsangabe oder der Zeitangabe bei der kalendermäßigen Befristung.

#### **4. Verlängerung befristeter Arbeitsverträge**

##### **a) Befristungen mit sachlichem Grund**

Die Parteien sind hier weder an einen bestimmten Befristungszeitraum, noch an eine begrenzte Anzahl von Verlängerungsmöglichkeiten gebunden. Ein mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag kann sich an ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis anschließen.

##### **b) sachgrundlose Befristungen**

Auch sachgrundlos befristete Arbeitsverträge können verlängert werden. Zu beachten ist hier jedoch, dass die Dauer der Befristung eine gewisse Höchstdauer nicht überschreiten darf. Bei sachgrundlos kalendermäßigen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist zudem die Anzahl der Verlängerungen auf drei beschränkt.

Auch in diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass eine sachgrundlose kalendermäßige Befristung nicht möglich ist, wenn zuvor, also innerhalb der letzten drei Jahre, ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand.

Um nun dieses Erfordernis der Neueinstellung und die Möglichkeit der sachgrundlosen Verlängerung sauber auseinander halten zu können, fordert das Bundesarbeitsgericht (BAG) nach ständiger Rechtsprechung, dass die Verlängerung noch während des zu verlängernden Vertrages vereinbart wird und nur die Vertragsdauer, nicht aber die übrigen Vertragsbedingungen geändert werden.

Achtung! Besteht also zwischen zwei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen auch nur eine kurzzeitige Unterbrechung, ist das zweite Vertragsverhältnis als neues, gemäß dem Neueinstellungserfordernis des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unzulässigerweise befristetes Arbeitsverhältnis anzusehen, mit der Folge das der Arbeitsvertrag regelmäßig als auf unbestimmte Zeit geschlossen anzusehen ist, § 16 S. 1 TzBfG.

#### **5. Ende des befristeten Arbeitsvertrages**

Ist eine wirksame Befristung gegeben, endet das Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf von selbst, § 15 Abs. 1 TzBfG. Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ist von einer einzelvertraglichen oder tarifvertraglichen Vereinbarung abhängig, § 15 Abs. 3 TzBfG. Eine außerordentliche Kündigung ist auch bei befristeten Arbeitsverträgen möglich.

Im Fall der Zweckbefristung endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Zwecks, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, § 15 Abs. 2 TzBfG.

## IV. Stolpersteine

### 1. Schriftform

Die Befristungsabrede muss bei Vertragsbeginn schriftlich vorliegen. Vorher darf der Arbeitnehmer die Arbeit nicht aufnehmen. Tut er dies doch, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

### 2. sachgrundlose kalendermäßige Befristung nur bei Neueinstellungen

Eine sachgrundlose kalendermäßige Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist nur möglich, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt. Eine Neueinstellung liegt nur dann vor, wenn mit demselben Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Jahre kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.

### 3. Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge

Insbesondere bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen gibt es bei der Verlängerung einiges zu beachten.

So ist die Gesamtdauer der Befristung beschränkt. Bei sachgrundloser kalendermäßiger Befristung bei Neueinstellungen (§ 14 Abs. 2 TzBfG) sind dies 2 Jahre. Hier ist zudem die Zahl der mgl. Verlängerungen auf 3 beschränkt. Bei sachgrundloser Befristung durch Existenzgründer (§ 14 Abs. 2 a TzBfG) beträgt die Gesamtdauer der Befristung maximal 4 Jahre und bei sachgrundloser Befristung bei älteren Arbeitnehmern (§ 14 Abs. 3 TzBfG) maximal 5 Jahre.

Zu beachten ist hier im Rahmen der Verlängerung insbesondere:

- Die Verlängerung der Befristung muss sich unmittelbar an die vorangegangene Befristung anschließen.
- Die Verlängerung muss vor Ablauf des zu verlängernden Vertrages vereinbart werden.
- Im Rahmen der Verlängerung darf ausschließlich der Beendigungszeitpunkt verändert werden, nicht jedoch die übrigen Vertragsbedingungen.
- Auch die Verlängerung muss schriftlich vereinbart werden.

### 4. Vorsicht bei Weiterarbeit über das Ende der Befristung hinaus

Ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Wird der Arbeitnehmer über diese Zeit hinaus weiterbeschäftigt, wird ein neues, unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Ist dies nicht gewünscht, muss der Arbeitgeber, möglichst schon vor Vertragsende, der Weiterbeschäftigung unverzüglich widersprechen bzw. einen Verlängerungswunsch ablehnen.

## 5. Besonderheiten bei der Zweckbefristung

Bei einer Zweckbefristung sind einige Besonderheiten zu beachten. So ist nur bei der Zweckbefristung der Vertragszweck in der Befristungsabrede schriftlich zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer muss zwei Wochen vor Zweckerreichung schriftlich über die Zweckerklärung unterrichtet werden, sonst endet das Arbeitsverhältnis erst zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung.

## V. Aktuelles zum Thema

- **Auch ein befristeter Arbeitsvertrag kann vorzeitig ordentlich gekündigt werden.** Jedoch muss im Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung enthalten sein. Im vorliegenden Fall enthielt der Arbeitsvertrag eine Klausel, dass während einer sechsmonatigen Probezeit auch eine ordentliche Kündigung möglich sei. Der Arbeitnehmer hielt diese Klausel jedoch für ungültig, weil überraschend. Sie passe nicht in einen ohnehin befristeten Arbeitsvertrag. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland- Pfalz sah in seinem Urteil vom 19.02.2009 (10 Sa 705/08) die Sache jedoch anders. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit erlaube den Parteien auch bei einem befristeten Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer ordentlichen Kündigung. Doch ACHTUNG! nichtig wäre eine solche Klausel, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht klar erkennbar sondern im Kleingedruckten des Arbeitsvertrages versteckt wäre. Dies war jedoch vorliegend nicht der Fall.
- **Auch mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge können innerhalb der ersten zwei Jahre des Arbeitsverhältnisses sachgrundlos verlängert werden.** Dies entschied das LAG Nürnberg in einem Urteil vom 19.03.2008 (4 SA 673/07). Es gab damit einem Arbeitgeber Recht, der ein sechsmonatiges mit Sachgrund „zur Probe“ befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund für ein weiteres halbes Jahr verlängert hatte. Die sachgrundlose Verlängerung ist demnach immer dann möglich, wenn bei Abschluss des mit Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnisses objektiv die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung (insbesondere das Erfordernis der Neueinstellung) vorgelegen haben. Das LAG Nürnberg hat allerdings die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen, so das eine endgültige Entscheidung dieser Rechtsfrage erst dort getroffen wird.

- **Eine „Zuvor-Beschäftigung“ bei sachgrundlosen Befristungen bei Neueinstellungen gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG liegt dann nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer mehr als 3 Jahre zurückliegt.** Dies entschied das BAG in seinem Urteil vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09). Das BAG änderte damit seine ständige Rechtsprechung zu dieser Streitfrage, wonach diese Regelung als absolutes Vorbeschäftigungsverbot verstanden wurde. Es war demnach unerheblich wie lange eine Beschäftigung zurück lag, eine sachgrundlose Befristung war bei einer Vorbeschäftigung dann nicht mehr möglich. In Anlehnung an die regelmäßige zivilrechtliche Verjährungsfrist hat sich das BAG nunmehr für die Einführung einer festen zeitlichen Sperrfrist von drei Jahren entschieden.

Dieses Informationsblatt kann nur als erste Orientierung dienen. Es kann keinesfalls eine rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzen. Für die Richtigkeit der in diesem Informationsblatt enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

© Rechtsanwaltskanzlei Gregor Eibeck

Markt 16-09648 Mittweida

Tel: 037 27/ 99 60 28

Fax:037 27/ 99 60 29

Stand: November 2011

[kontakt@anwaltskanzlei-eibeck.de](mailto:kontakt@anwaltskanzlei-eibeck.de)