

Befristeter Arbeitsvertrag - im Fokus

Ausgearbeitet vom Expertenkreis Arbeitsrecht des HDE

Stand: Juni 2016

Sollten Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Verband

INHALTSVERZEICHNIS

1. Befristete Arbeitsverhältnisse nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	3
1.1 Befristung ohne sachlichen Grund.....	3
1.2 Befristung mit sachlichem Grund.....	4
1.3 Kombinationsmöglichkeiten.....	4
1.4 Befristung mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr	5
1.5 Befristung in den ersten 4 Jahren nach Gründung eines Unternehmens.....	5
1.6 Prozessarbeitsverhältnis	5
2. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses	5
3. Besonderer Kündigungsschutz	6
4. Mitbestimmung des Betriebsrates.....	6
5. Vertragsgestaltung	7
6. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen	7

1. Befristete Arbeitsverhältnisse nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Alle befristeten Arbeitsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Es ist zwingend erforderlich, **vor Aufnahme der Beschäftigung** die Befristung **schriftlich** zu vereinbaren, d. h. von beiden Parteien auf ein und demselben Schriftstück zu unterzeichnen. Geschieht dies nicht, gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Dies gilt auch für oft so bezeichnete „Einfühlungsverhältnisse“ oder sog. „Probearbeit“, die keine Probezeit im eigentlichen Sinne darstellen sollen, es sei denn, der Arbeitgeber stellt den Betrieb oder die einzelnen Abteilungen nur vor und erteilt keine Arbeitsaufträge.

Eine Befristung ist zulässig, wenn

- eine Befristung ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von 2 Jahren vereinbart wird oder
- die Befristung in den ersten 4 Jahren nach Gründung eines Unternehmens erfolgt bis zur Dauer von 4 Jahren oder
- ein sachlicher Grund vorliegt oder
- der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat, bis zur Dauer von 5 Jahren.

1.1 Befristung ohne sachlichen Grund

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann der Arbeitgeber innerhalb einer Höchstdauer von insgesamt **2 Jahren** die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vornehmen, sofern nicht mit dem Arbeitnehmer bereits zuvor ein befristetes - mit oder ohne Sachgrund - oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Es muss sich also immer um eine **Neueinstellung** beim Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger, d. h. derselben natürlichen oder juristischen Person handeln.

Nach der Rechtsprechung des BAG liegt eine zulässige Neueinstellung auch dann vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre zurückliegt.

Innerhalb der Höchstbefristungsdauer von 2 Jahren ist eine dreimalige Verlängerung der Befristung zulässig, sodass maximal vier befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden können, die sich allerdings insoweit aneinander anschließen müssen. Voraussetzung für die wirksame Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Vertrages ist, dass die Verlängerung noch **vor Ende der Laufzeit** des bisherigen Vertrages vereinbart wird, dass dies **schriftlich** erfolgt und dass **der Vertragsinhalt im Übrigen unverändert bleibt**.

Eine Vertragsverlängerung setzt allerdings nicht voraus, dass die Bedingungen des Ausgangsvertrages während der Gesamtdauer der Vertragslaufzeit unverändert beibehalten werden. Die Änderung der Arbeitsbedingungen (bspw. Reduzierung der Arbeitszeit, Zuweisung eines anderen Aufgabenbereiches, Gehaltsänderungen) darf nur nicht im Zusammenhang mit der vertraglichen Verlängerung der Befristung erfolgen.

1.2 Befristung mit sachlichem Grund

Ein **sachlicher Grund** liegt insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, d. h. im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit einiger Sicherheit zu erwarten ist, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das Befristungsende hinaus kein Bedarf besteht. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss der Arbeitgeber aufgrund greifbarer Tatsachen annehmen können, dass der Arbeitskräftebedarf in Zukunft wegfallen wird,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern¹,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, wobei nicht erforderlich ist, dass die Ersatzkraft gerade auf dem Arbeitsplatz des Vertretenen eingesetzt wird, sofern ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des vertretenen Arbeitnehmers und dem befristet eingestellten Arbeitnehmer besteht,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt oder
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, was insbesondere aus sozialen Gründen der Fall ist, wenn der Arbeitnehmer eine gewisse Zeit, bspw. bis zum Studium überbrücken muss.

Die oben aufgeführten Sachgründe sind jedoch nicht abschließend, sodass weitere Fallgestaltungen eine Sachgrundbefristung rechtfertigen können.

1.3 Kombinationsmöglichkeiten

An eine Befristung aus sachlichem Grund kann sich eine Befristung ohne sachlichen Grund grundsätzlich nicht anschließen, da es sich dann nicht mehr um eine vom Gesetz für Befristungen ohne sachlichen Grund geforderte „Neueinstellung“ handeln würde.

¹ Als Alternative kommt eine sachgrundlose Befristung bis zu 2 Jahren mit Verlängerungsmöglichkeiten einer Befristung mit Sachgrund in Betracht.

Zulässig ist, an eine Befristung ohne sachlichen Grund im Falle einer Neueinstellung eine solche „mit sachlichem Grund“ anzuschließen und so den 2-Jahres-Zeitraum mit der Sachgrundbefristung auszuweiten.

1.4 Befristung mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist 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 befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von 5 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

1.5 Befristung in den ersten 4 Jahren nach Gründung eines Unternehmens

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Vertrages zulässig. Diese Regelung gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

1.6 Prozessarbeitsverhältnis

In einem laufenden Kündigungsschutzverfahren, in dem die Kündigungsfrist schon abgelaufen ist, ist die befristete Beschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ende des Kündigungsschutzverfahrens nach wie vor möglich. Für diesen Fall ist aber darauf zu achten, dass die Befristung schriftlich zu erfolgen hat, da ansonsten auch im Falle des Obsiegens des Arbeitgebers von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Kündigungsschutzverfahrens auszugehen ist.

Aus prozesstaktischen Gründen ist aber von einer Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist im laufenden Kündigungsschutzverfahren abzuraten.

2. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist vertraglich eine Kündigungsmöglichkeit zu vereinbaren. Nur dann ist eine fristgerechte Kündigung innerhalb der Vertragslaufzeit möglich. Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist jedoch jederzeit möglich.

Auch im befristeten Arbeitsverhältnis sind alle kündigungrechtlichen Vorschriften zu beachten, insbesondere das Kündigungsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Merkblatt des HDE „Kündigung - im Fokus“).

Mit dem Ablauf der vereinbarten Frist endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird der Arbeitnehmer über diesen Zeitpunkt hinaus beschäftigt, ohne dass eine wirksam befristete Verlängerung erfolgt, geht das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

Ist die nicht beabsichtigt, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer über den tatsächlichen Beendigungszeitpunkt **nicht weiter arbeitet**. Sollte dies gleichwohl passieren, muss der Arbeitgeber dieser Fortsetzung unverzüglich widersprechen.

Auch wenn der Arbeitgeber dazu nicht verpflichtet ist, empfiehlt es sich, dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf der Befristung schriftlich mitzuteilen, dass der Arbeitnehmer sich 3 Monate vor Ablauf des befristeten Vertrages bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden hat.

Ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis (z. B. Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters) endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

3. Besonderer Kündigungsschutz

Befristete Arbeitsverträge können auch mit Arbeitnehmern abgeschlossen werden, für die ein besonderer Kündigungsschutz gilt, wie z. B. mit Schwangeren, Schwerbehinderten und Arbeitnehmern in Elternzeit. Auch in diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass der besondere Kündigungsschutz greift.

Der besondere und allgemeine Kündigungsschutz gilt aber dann, wenn das befristete Arbeitsverhältnis während des Laufes der Befristung durch eine Kündigung beendet werden soll.

4. Mitbestimmung des Betriebsrates

Wie bei jeder Einstellung, ist auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen vor Einstellung des Arbeitnehmers der Betriebsrat in Betrieben mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen. Stimmt der Betriebsrat nicht zu, so muss die fehlende Zustimmung im arbeitsgerichtlichen Verfahren ersetzt werden. Nur in Ausnahmefällen, wenn eine sofortige Arbeitsaufnahme aus sachlichen Gründen unbedingt erforderlich ist, kann eine Arbeitsaufnahme bereits vorher erfolgen. Fragen Sie in solchen Fällen Ihren zuständigen Verband.

Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund innerhalb des 2-Jahres-Zeitraums bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

Nicht zustimmungspflichtig ist die Mitteilung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, dass der Vertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt durch Ablauf der Befristung endet.

5. Vertragsgestaltung

Für die Ausgestaltung der befristeten Arbeitsverhältnisse kann das Vertragsmuster „Befristeter Arbeitsvertrag“ (siehe Merkblatt des HDE „Arbeitsvertragliche Klauseln-Allgemeine Geschäftsbedingungen im Arbeitsrecht - im Fokus (nebst einzelner Arbeitsvertragsmuster) verwendet werden.

6. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen

§ 14 TzBfG gilt nur für die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses. Zulässig ist es, die Änderung einzelner Arbeitsbedingungen zu befristen. Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen unterliegt jedoch einer Kontrolle nach dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff BGB). Jedenfalls dann, wenn ein Befristungsgrund nach § 14 TzBfG vorliegt, handelt es sich nicht um eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 BGB.