



Befristeter Arbeitsvertrag

Ein („normales“) Arbeitsverhältnis, bei dem keine besondere Absprache getroffen ist, läuft auf unbegrenzte Zeit und endet erst, wenn eine der Vertragsparteien die Kündigung ausspricht. Anders ist es bei einem befristeten Arbeitsvertrag.

Grundsatz der Befristung:

Bei einem **befristeten Arbeitsverhältnis** ist eine **Kündigung nicht erforderlich**, das Arbeitsverhältnis endet allein auf Grund der vertraglichen Vereinbarung zu einem bestimmten, vorher im Vertrag definierten Zeitpunkt. Die Befristung ist nur wirksam, wenn enge gesetzliche Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eingehalten sind.

Zusätzlich **kann** in dem befristeten Arbeitsverhältnis **vereinbart** sein, dass die Vertragsparteien **auch eine Kündigung** - zu einem früheren Zeitpunkt als dem Ablauf der Befristung - aussprechen können (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Diese gesonderte Vereinbarung kann entweder einzelvertraglich geschehen oder durch einen Tarifvertrag geregelt sein.

Wird eine derart zulässige Kündigung ausgesprochen, so endet dieses Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist. Macht in einem derartigen Fall hingegen keine der Vertragsparteien von diesem Kündigungsrecht Gebrauch, endet dieses Arbeitsverhältnis, wenn die vereinbarte Bedingung (z. B. Eintritt eines bestimmten Datums) eingetreten ist.

Wird das Arbeitsverhältnis aber unter Missachtung der Befristung von den Vertragsparteien einfach **fortgesetzt**, nachdem die vereinbarte Frist abgelaufen ist, so gilt es gem. § 15 Abs. 5 TzBfG als **auf unbestimmte Zeit verlängert**. Der Arbeitgeber kann dies nur verhindern, indem er „unverzüglich widerspricht“.

Versäumt der Arbeitgeber diesen unverzüglichen Widerspruch, besteht zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das lediglich durch eine Kündigung (unter Beachtung der Regelungen des Kündigungsschutzrechts) beendet werden kann.



Gestaltungsformen:

Das Gesetz unterscheidet **zwei mögliche Gestaltungsformen** für die **Befristung** eines Arbeitsverhältnisses:

Ein **zeitbefristeter Arbeitsvertrag** liegt vor, wenn die Parteien eine bestimmte feste Vertragslaufzeit vereinbart haben (zum Beispiel "ein Jahr" oder "bis zum 31.8.2011"). Dieser Arbeitsvertrag endet, wenn der von den Vertragsparteien definierte Schluss-Tag abgelaufen ist.

Von einem **zweckbefristeten Arbeitsvertrag** spricht man, wenn die Vertragsparteien für den Eintritt eines bestimmten künftigen Ereignisses (zum Beispiel: Rückkehr der Mitarbeiterin A aus der Elternzeit) oder das Erreichen eines bestimmten definierten Zwecks das Vertragsende vereinbart haben.

Nach der Regelung in § 15 Abs. 2 TzBfG endet dieser Arbeitsvertrag, wenn der Zweck erreicht ist, frühestens aber zwei Wochen, nachdem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über den Zeitpunkt der Zweckerreichung unterrichtet hat.

Die vorstehend beschriebenen Konstellationen gehen davon aus, dass in der Zukunft des Vertrages ein bestimmtes Ereignis (zum Beispiel bei der Zeitbefristung: ein bestimmtes Datum) *mit Sicherheit eintreten wird*.

Das Gesetz (§ 21 TzBfG) lässt darüber hinaus auch eine andere Gestaltungsform zu, bei der für die Vertragsparteien völlig *unklar* ist, ob ein bestimmtes Ereignis in der Zukunft *eintreten wird*. Hierbei handelt es sich um einen **Vertragsschluss unter einer auflösenden Bedingung**.

Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Befristung:

1.

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages **in jedem Falle der Schriftform**. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist (nur) die Befristung unwirksam. Zwischen den Parteien besteht dann also ein wirksamer, unbefristeter Arbeitsvertrag.



2.

Bei einem **zeitbefristeten Arbeitsvertrag** muss außerdem

entweder ein so genannter **Sachgrund** vorliegen (§ 14 Abs. 1 TzBfG) **oder** die Befristung darf **höchstens zwei Jahre** betragen (§ 14 Abs. 2 TzBfG); eine wirksame Befristung nach dieser Vorschrift ist aber in den Fällen **nicht** möglich, in denen vor Abschluss dieses Vertrages bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

Ein **Sachgrund** liegt gemäß § 14 Abs.1 TzBfG "insbesondere" dann vor, „wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.“

Aus dem Gesetzestext ergibt sich, dass die aufgeführten Sachgründe keinen abschließenden Katalog darstellen. Es ist also zulässig, dass der Arbeitgeber zur Begründung der Befristung andere, vom Gesetz nicht ausdrücklich erwähnte sachliche Gründe anführt.

3.

Bei einem **zweckbefristeten Arbeitsvertrag** muss - neben der Einhaltung der Schriftform -ein **Sachgrund** vorliegen (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Zum Sachgrund gelten die vorstehenden (Ziffer 2.) Ausführungen.

4.

Auch bei einem **auflösend bedingten** Arbeitsverhältnis müssen Schriftform und **Sachgrund** gegeben sein (§§ 21, 14 Satz 1 und Satz 4 TzBfG).

Der Sachgrund wird hier vor allem in Gründen in der Person des Arbeitnehmers liegen, z. B. dessen Erwerbsunfähigkeit oder die Bewilligung einer Versorgungsrente, bei einem Wachmann der Entzug der Bewachungserlaubnis etc.



Sind mehrere befristete Arbeitsverträge hintereinander rechtlich zulässig ?

1.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG kann ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag (ohne Sachgrund) bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimal **verlängert** werden. Eine „Verlängerung“ im Sinne des Gesetzes liegt aber nur vor, wenn die Parteien eines bereits befristeten Vertrages vereinbaren, dass der Schluss-Tag später eintreten soll. Sonstige Vertragsbedingungen dürfen dabei nicht verändert werden!

Werden gleichzeitig andere Vertragsbedingungen verändert (zum Beispiel Veränderung des Tätigkeitsfeldes, andere Gehaltsgruppe, bei Teilzeitarbeit: andere Stundenzahl) oder liegen zwischen dem alten und dem neuen Vertrag einige Tage vertragsloser Zeit, handelt es sich nicht um eine Verlängerung des alten Vertrages, sondern den Abschluss eines **neuen** Vertrages. Dessen Befristung ist jedenfalls nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht wirksam.

2.

Im Übrigen ist es rechtlich zulässig, mehrere befristete Verträge, bei denen ein **Sachgrund** für die Befristung vorliegt, zeitlich nacheinander abzuschließen.

Ist der Arbeitnehmer der Auffassung, ein Sachgrund sei nicht gegeben und lässt er deswegen Entfristungsklage (diese entspricht der Kündigungsschutzklage bei der Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses) erheben, so wird das Arbeitsgericht nur den letzten Vertrag, die letzte Abrede über die Befristung und deren Sachgrund prüfen. Auf die Frage, ob vorangegangene Verträge wirksam befristet waren oder nicht, kommt es rechtlich nicht an.

Wenn allerdings mehrfach befristete Verträge nacheinander abgeschlossen wurden, sodass der Arbeitnehmer schließlich viele Jahre hintereinander „befristet“ beschäftigt war, spricht dies davon, dass es für die letzte Befristung in Wahrheit gar keinen Sachgrund (mehr) gibt; denn durch die langjährige Beschäftigung zeigt sich, dass langfristig Bedarf für diese Arbeitskraft vorlag. Der Arbeitgeber kommt hier also in erhebliche Probleme.

Rechtsfolgen einer unzulässigen Befristung:

Fehlt es an einem der vorstehend näher aufgeführten Erfordernisse, ist die Befristung unwirksam. Nach § 16 TzBfG gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Gemäß § 16 TzBfG kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich kündigen, sofern nicht die ordentliche Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG.



Beruhet die Unwirksamkeit der Befristungsabrede allein darauf, dass die Schriftform nicht eingehalten wurde, kann der Arbeitgeber unabhängig von einer Vereinbarung ordentlich kündigen, § 16 Satz 2 TzBfG.

Bei **jeder** derartigen Kündigung finden die Regeln des gesetzlichen Kündigungsschutzrechts Anwendung.

Befristung ist unzulässig – rechtliche Möglichkeiten des Arbeitnehmers?

Der Arbeitnehmer kann Entfristungsklage vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht erheben.

Dabei ist auf richtige Formulierung des Klageantrags gem. § 17 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu achten (Gesetzestext: „... dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist.“) Wird hingegen nur der übliche allgemeine Feststellungsantrag gestellt, so entspricht dies nicht den Anforderungen an eine Entfristungsklage. Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist (dazu sogleich) kann der fehlerhafte Antrag nicht mehr wirksam korrigiert werden.

Wichtig: die Frist beachten!

Die Entfristungsklage muss der Arbeitnehmer **innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende** des befristeten Arbeitsvertrages beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen bzw. durch seinen Rechtsanwalt einreichen lassen. Wenn die Klage nicht rechtzeitig eingelegt wird (also nicht innerhalb der Frist beim Gericht **eingeht**), besteht eine Vermutung, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der zuletzt vereinbarten Befristung endete. Diese Vermutung kann nicht widerlegt werden.

Das Arbeitsverhältnis ist unwiderruflich vorbei.