

# BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

## Allgemeines

Ein Arbeitsvertrag kann in der Weise geschlossen werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit von sich selbst endet, ohne dass eine besondere Aufhebung (z.B. Kündigung oder Aufhebungsvertrag) erforderlich ist. Es handelt sich in diesem Fall um einen **befristeten Arbeitsvertrag**. Grundlage hierfür bieten dafür **§§ 620 I, III BGB i.V.m. §§ 14 f. TzBfG**.

Die Befristung muss **bei Vertragsschluss ausdrücklich vereinbart** werden, ansonsten wird das Arbeitsverhältnis **automatisch auf unbestimmte Zeit** als unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

Die Regelungen über befristete Arbeitsverträge sind im **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** geregelt.

Es wird zwischen *drei Arten der Befristung* unterschieden (§ 3 Abs. 1 TzBfG):

- Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag → **Zeitbefristung**  
Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist kalendermäßig bestimmt (z.B. „bis zum 31.12.“ oder „6 Monate“)
- zweckbefristeter Arbeitsvertrag → **Zweckbefristung**  
Die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich nach Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung
- Arbeitsvertrag unter **auflösender Bedingung**  
Anstatt der Zweckbefristung kann auch eine auflösende Bedingung vereinbart werden. Mit Eintritt dieser Bedingung (oder des Ereignisses) gilt das Arbeitsverhältnis als beendet.

Für den Fall einer **evtl. Arbeitslosigkeit nach Ablauf der Befristung** sind einige Besonderheiten zu beachten:

Zur Vermeidung einer Sperrzeit sollte sich der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Ablauf der Befristung bei der zuständigen Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden.

Ist die Befristung von vornherein auf unter drei Monate angesetzt, sollte sich der Arbeitnehmer bereits bei Abschluss des Vertrages bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden.

## Wirksamkeit der Befristung

Die Wirksamkeit der Befristung ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden, die in § 14 TzBfG geregelt sind.

Die Befristung ist demnach zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** (Befristungsgrund) gerechtfertigt ist. (§ 14 Abs.1 TzBfG)

Ein sachlicher Grund für die Befristung liegt hiernach insbesondere dann vor, wenn

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

## **AUSNAHMEN:**

**Ohne sachlichen Grund** kann das Arbeitsverhältnis **nur bis zu 2 Jahre** kalendermäßig befristet werden. Innerhalb dieses Zeitraumes kann die Befristung insgesamt **bis zu dreimal verlängert** werden. Der Zweijahreszeitraum darf hierbei jedoch nicht überschritten werden.

Eine Verlängerung liegt nur dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des vorangegangenen Arbeitsvertrages vereinbart wird **und** der erneute befristete Arbeitsvertrag lückenlos an den vorangegangenen anschließt.

**Eine Befristung ist unzulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer bereits vorher schon einmal bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.** Auf die Art und Dauer der vorherigen Beschäftigung kommt es nicht an. Allerdings ist eine sachgrundlose Befristung nach neuerer Rechtsprechung **ausnahmsweise dann zulässig**, wenn die Zuvor-Beschäftigung **mehr als drei Jahre** zurückliegt (Urteil des BAG vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09).

Für **ältere Arbeitnehmer** gilt § 14 Abs. 3 TzBfG:

*„Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat.“*

## Schriftformerfordernis

**In allen Fällen muss die Befristung schriftlich vereinbart werden (§ 14 Abs. 4).**

Dies gilt auch für Verlängerungen der Befristung. Ein Befristungsgrund muss dagegen *nicht* schriftlich vereinbart werden. Bei der Zweckbefristung muss allerdings der Zweck vereinbart werden. Wird die Schriftform nicht eingehalten, so ist der Arbeitsvertrag dennoch wirksam, nur die Befristung ist unwirksam.

## Rechtsfolgen wirksamer Befristung

Die Befristung ist wirksam, wenn sie zulässig ist und die Schriftform eingehalten ist.

Die Rechtsfolgen einer wirksamen Befristung sind insbesondere in § 15 TzBfG geregelt.

Ist die Befristung wirksam, **endet das Arbeitsverhältnis** mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichen des vereinbarten Zwecks.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das Ende des zweckbefristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 2 Wochen vorher schriftlich mitteilen.

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Ablauf der Befristung jedoch mit Wissen des Arbeitgebers **fortgesetzt**, so entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, „wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt“ (§ 15 Abs.5 TzBfG).

Für die **vorzeitige Beendigung** des wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses gelten folgende Grundsätze (§ 15 Abs.3, 4 TzBfG):

- Die **ordentliche Kündigung** vor Ablauf der Befristung ist **ausgeschlossen**. Dies gilt auch für eine vorzeitige Kündigung des Arbeitnehmers.

**Ausnahme:** der Arbeitsvertrag oder ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag lassen die ordentliche Kündigung **auch vor Ablauf der Befristung** zu

**Ausnahme:** nach Ablauf von 5 Jahren kann auch das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden (Kündigungsfrist: 6 Monate)

**Ausnahme:** bei Insolvenz des Arbeitgebers

- Für die außerordentliche Kündigung und die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten auch während der Befristung keine Besonderheiten.

## Benachteiligungsverbot gem. § 4 Abs.2 TzBfG

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer haben ggf. Anspruch auf Urlaub und Weihnachtsgeld.

## Rechtsfolgen unwirksamer Befristung

**Die Befristung ist unwirksam, wenn sie nicht zulässig ist oder die Schriftform nicht eingehalten ist.** Die Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung sind insbesondere in den §§ 16 und 17 TzBfG geregelt.

Ist die Befristung unwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16 TzBfG). *Durch die Unwirksamkeit der Befristung entsteht also ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.*

Will sich der Arbeitnehmer allerdings auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen, „so muss er innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages **Klage beim Arbeitsgericht** auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist“ (§ 17 TzBfG = „Entfristungsklage“).

**Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist**, so endet das Arbeitsverhältnis trotz der Unwirksamkeit der Befristung.

Für den Fall einer **vorzeitigen Kündigung des Arbeitgebers** bleibt es auch bei unwirksamer Befristung zugunsten des Arbeitnehmers bei der Regelung des § 15 Abs. 3 TzBfG.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber auch bei Unwirksamkeit der Befristung frühestens zum Ablauf der Befristung kündigen kann, wenn nichts anderes vereinbart ist (§ 16 TzBfG).

Die Kündigungsbeschränkung gilt für den Arbeitgeber **nicht**, wenn die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam ist.

Für die **Kündigung des Arbeitnehmers** gelten bei unwirksamer Befristung **keine Besonderheiten**. Die Kündigungsbeschränkung des § 15 Abs.3 TzBfG gilt hier **nicht**.

Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist jedoch auch vor Ablauf der Befristung möglich, wenn die Voraussetzungen des **§ 626 BGB** gegeben sind.

Dieses Informationsblatt wurde unter Anwendung größter Sorgfalt nach bestem Wissen zusammengestellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Änderungen und Irrtümer bleiben vorbehalten und begründen keinen Rechtsanspruch auf Schadenersatz oder sonstige zivilrechtliche Ansprüche.

Zusammenstellung: Ansgar Schlei | mail@ansgar-schlei.de

© April 2011 | www.ansgar-schlei.de