Das befristete Arbeitsverhältnis

**1. Allgemeines**

Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen werden. Für Berufsausbildungsverhältnisse ist der befristete Abschluss sogar zwingend vorgeschrieben, da eine Ausbildung innerhalb einer bestimmten Zeit beendet sein muss.

Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kann einseitig in der Regel nur durch eine (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung beendet werden. Dagegen endet der befristete Arbeitsvertrag durch Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Man unterscheidet insoweit zwischen kalendermäßigen Befristungen und sogenannten Zweckbefristungen.

Die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen richtet sich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wobei gemäß § 14 TzBfG zwischen der Zulässigkeit sachlich begründeter und sachgrundloser Befristungen zu unterscheiden ist.

**2. Befristung ohne sachlichen Grund**

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG besteht die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur maximalen Dauer von zwei Jahren zu befristen, wobei bis zu dieser Gesamtdauer höchstens die dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages möglich ist.

Unternehmen, deren Gründungszeitpunkt noch nicht vier Jahre zurückliegt, können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Als Gründungszeitpunkt gilt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die dem Finanzamt oder der Gemeinde mitzuteilen ist. Arbeitsverträge mit einer bis zu vierjährigen Befristung können auch noch kurz vor Ablauf der vierjährigen Gründungsphase abgeschlossen werden. Allerdings ist der Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme und nicht der des Vertragsschlusses entscheidend. Die Anzahl der Verlängerungen ist nicht begrenzt. Sie müssen allerdings lückenlos aneinander anschließen.

Die sachgrundlose Befristung ist jedoch dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits vor Abschluss des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, es sei denn, die vorherige Beschäftigung liegt sehr lange zurück, ist nur von kurzer Dauer gewesen oder war vollständig anders geartet. Nach der Entscheidung des BAG vom 23.01.2019 ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann unzulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das heißt: Selbst eine Vorbeschäftigung, die acht Jahre zurückliegt, ist nach Auffassung des BAG nicht als „sehr lange“ einzustufen.

Ebenfalls keines sachlichen Grundes bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer, welcher bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr bereits vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat. Mit diesem Personenkreis ist bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

**3. Befristung mit sachlichem Grund**

Maßgebender Zeitpunkt für das Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages. Ein sachlicher Grund ist – von den Ausnahmen des § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG abgesehen – auch dann notwendig, wenn ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis nachträglich befristet wird.

Das TzBfG erlaubt den Abschluss eines mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrages im Anschluss an ein ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis ohne jede Einschränkung. Auch für den wiederholten Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Sachgrund sieht das TzBfG keine Beschränkung vor. Auch dem Wechsel der Sachgründe von Vertrag zu Vertrag steht nichts entgegen. Da sich jedoch die Prognose des Arbeitgebers hinsichtlich des vorangegangenen Vertrages beim Abschluss des neuen Vertrages zumeist als unzutreffend erweist, steigen mit jedem neuen befristeten Vertrag die Anforderungen. an weitere Prognosen.

Der Befristungskontrolle unterliegt grundsätzlich nur der zeitlich letzte befristete Arbeitsvertrag unabhängig von der Dauer eines eventuell noch laufenden vorherigen befristeten Vertrages. Unerheblich ist dabei, inwieweit der vorhergehende Vertrag als befristeter Vertrag zulässig war.

In § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG sind einige typische Befristungsgründe niedergelegt, welche als Regelbeispiele allerdings widerlegt werden können:

1. Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.

2. Die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

3. Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt.

4. Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung.

5. Die Befristung erfolgt zur Erprobung.

6. In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen die Befristung.

7. Der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und wird entsprechend beschäftigt.

8. Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

**4. Verhältnis des TzBfG zu tarifvertraglichen Regelungen über Befristungen**

Durch Tarifvertrag kann die Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen abweichend von der gesetzlichen Regelung in § 14 TzBfG festgelegt werden. Dies kann sowohl zugunsten als auch zuungunsten des Arbeitnehmers geschehen. Sollten beide oder nur eine Vertragspartei nicht tarifgebunden sein, können diese die Anwendung entsprechender tariflicher Regelungen übernehmen.

**5. Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse**

Rechtswirksam befristete Arbeitsverträge enden mit dem Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen sind, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch fristgerechte Kündigung ist ausgeschlossen, sofern diese Kündigungsmöglichkeit bei Abschluss des Vertrages nicht vereinbart wurde. Deshalb empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag eine Regelung hierzu aufzunehmen.

Unberührt bleibt in jedem Fall das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund.

Ist die Befristungsabrede wegen eines fehlenden sachlichen Grundes unwirksam, so führt dies nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrages. Unwirksam ist vielmehr nur die Befristungsabrede, während der Vertrag im Übrigen rechtswirksam ist und gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen gilt. Er kann aber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht einzelvertraglich oder tariflich eine ordentliche Kündigung vereinbart wurde.

Da der Arbeitnehmer jedoch selbst bei einer an sich unwirksamen Befristung gemäß § 17 TzBfG innerhalb von drei Wochen Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben muss, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist, endet das befristete Arbeitsverhältnis, falls der Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig Klage erhebt.

Zu beachten ist außerdem, dass alle Kündigungen gemäß § 623 BGB schriftlich erfolgen müssen, um wirksam zu sein. Damit entfällt auch die Möglichkeit, eine zunächst – fristwahrende – mündliche Kündigung am nächsten Tag schriftlich zu bestätigen. Erst mit Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung liegt eine wirksame Kündigung vor.

**6. Schriftformerfordernis**

Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform. Dieses Formerfordernis bezieht sich auch auf die gesetzlich zulässige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages.

Sofern eine vereinbarte Befristung nicht schriftlich niedergelegt ist, gilt der befristete Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.