
Die Befristung von Arbeitsverträgen

Regelmäßig möchten Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nur für eine bestimmte Zeit einstellen. Die Gründe dabei sind ganz unterschiedlich. Um diese Möglichkeit wahrzunehmen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit den Arbeitnehmer befristet einzustellen. Die Befristung des Arbeitsvertrages kann dabei mit oder ohne Sachgrund erfolgen.

I. Befristung mit Sachgrund

Gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ein sachlicher Grund im Sinne dieser Vorschrift liegt insbesondere 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.

Erfolgt die Befristung auf einen Sachgrund, kann das befristete Arbeitsverhältnis mehrfach hintereinander verlängert werden (sog. Kettenbefristungen). Eine Höchstgrenze gibt es dabei nicht.¹ Der Arbeitgeber trägt allerdings die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass auch tatsächlich ein sachlicher Grund vorliegt.

Hinweis: Nach Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Oktober 2007 (7 AZR 795/06) ist die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung nur einmalig möglich. Weitere (Anschluss-) Befristungen können nicht auf diesen Sachgrund gestützt werden.

¹ Die Kettenbefristung kann jedoch missbräuchlich sein. Mit Urteil vom 18.07.2012 (Az.: 7 AZR 443/09) entschied das Bundesarbeitsgericht, dass Gerichte aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet sind, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen.

II. Befristung ohne Sachgrund

1. Bis zu 2 Jahren

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Dabei darf das Arbeitsverhältnis innerhalb der zulässigen Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens drei Mal verlängert werden.²

⇒ „Zuvor-Beschäftigung“

Die Befristung ist allerdings unwirksam, wenn zwischen Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Bundesarbeitsgericht hatte zwar mit einer Entscheidung vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) eine zeitliche Grenze eingeführt, wonach einer sachgrundlosen Befristung dann nichts entgegensteht, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurück liegt. Nachdem jedoch das Bundesverfassungsgericht diese Entscheidung im Juni 2018 (1 BvL 7/14) für verfassungswidrig erklärte, hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung mit Urteil vom 23.01.2019 (7 AZR 733/16) aufgegeben.

Das Bundesarbeitsgericht stellte jedoch (wie zuvor auch das Bundesverfassungsgericht) in seiner Entscheidung gleichzeitig fest, dass eine erneute sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung in Ausnahmefällen möglich ist, wenn

- **eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt** (zumindest in dem zu entscheidenden Fall genügte es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht, dass das Vorbeschäftigungsverhältnis zwischen den Parteien acht Jahre zurück lag, um es als „sehr lang“ zurückliegend anzusehen)
- **ganz anders geartet war** oder
- **von sehr kurzer Dauer gewesen ist** (z.B. bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden oder bei einer Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht).

Hinweis: Im Anschluss an eine Ausbildung kann ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen werden, da das Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis und somit keine „Zuvor-Beschäftigung“ in diesem Sinne darstellt.

2. Besondere Regelungen

Eine Befristung von mehr als zwei Jahren ist in folgenden Fällen zulässig:

² Durch Tarifvertrag kann sowohl von der Höchstdauer, als auch von der Anzahl der Verlängerungsmöglichkeiten abgewichen werden.

⇒ Existenzgründer

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die 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 Arbeitsvertrages zulässig. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Die Regelung gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

⇒ Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von **fünf Jahren** zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

III. Wichtig: Einhaltung der Schriftform!

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen bedarf zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform. Das bedeutet, dass die Befristungsabrede schriftlich fixiert und das Original (kein Fax oder E-Mail) von beiden Parteien unterschrieben werden muss. Die Befristungsvereinbarung muss darüber hinaus bereits **vor Arbeitsantritt** des Arbeitnehmers erfolgen, andernfalls ist die Befristung unwirksam. Selbst wenn die Befristungsabrede zunächst mündlich vereinbart wurde und nach Arbeitsantritt schriftlich festgehalten wird, genügt dies nicht der Schriftform.

Auch im Falle einer Verlängerungsvereinbarung muss diese bereits vor Ablauf des bisherigen Vertrages erfolgen. Bei der Verlängerungsvereinbarung ist zusätzlich zu beachten, dass **nur die Vertragslaufzeit verlängert** werden darf. Die bisherigen Vertragsbedingungen müssen unverändert weiter gelten. Werden die Vertragsbedingungen geändert (auch wenn zum Vorteil für den Arbeitnehmer), liegt ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses vor. Aufgrund des vorausgegangenen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber (*siehe Punkt II 1.*), ist die Befristung unwirksam.

IV. Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung

Liegt eine unwirksame Befristung vor, gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Es entsteht somit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, welches vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden kann. Ist die Befristung hingegen nur wegen des Mangels der Schriftform

unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

V. Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages

Da befristete Arbeitsverträge mit Ablauf der Befristung automatisch enden, ist während der Dauer einer Befristung eine ordentliche Kündigung grundsätzlich nicht möglich. Etwas anderes gilt, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung einzelvertraglich vereinbart wurde, oder sofern auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet, der Tarifvertrag ein ordentliches Kündigungsrecht vorsieht. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

HINWEIS:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.