

## Arbeitsverträge richtig befristen

**Das Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ist seit dem 01.01.2004 in Kraft getreten und löste das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) ab.**

Das TzBfG enthält Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Dabei sind grundsätzlich zwei verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu befristen, zu unterscheiden:

### 1. Befristung mit sachlichem Grund

Das Gesetz regelt ausdrücklich die Zulässigkeit von Befristungen mit sachlichem Grund und nennt beispielhaft folgende Fälle, die bereits überwiegend durch die einschlägige Rechtsprechung bekannt sind:

- Nur **vorübergehender betrieblicher Bedarf** an der Arbeitsleistung,
- Befristung im Anschluss an eine **Ausbildung** oder ein **Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern**,
- **Vertretung** eines anderen Arbeitnehmers (*bspw. bei Krankheit oder Erziehungsurlaub/Elternzeit*)
- die **Eigenart der Arbeitsleistung** (*Betrifft laut Gesetzesbegründung überwiegend Mitarbeiter von Rundfunkanstalten/Theatern: Arbeitsverträge mit Solisten*)
- Befristung zur **Erprobung**,
- in der **Person des Arbeitnehmers** liegende Gründe (*Arbeitnehmer wird aus sozialen Gründen vorübergehend beschäftigt; Beispiel: Überbrückung der Zeit bis zum Beginn des Wehrdienstes; befristete Aufenthaltserlaubnis*),
- der Arbeitnehmer wird aus **Haushaltsmitteln** vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (*Beispiel: Forschungsprojekte*),
- die Befristung beruht auf einem **gerichtlichen Vergleich**.

**Vergleiche Muster Befristeter Arbeitsvertrag wegen eines sachlichen Grundes mit und ohne Tarifbindung.**

#### **Aber Achtung:**

Diese Variante sollte nur in Ausnahmefällen gewählt werden - immer dann, wenn die Befristung wirklich z. B. wegen Vertretung eines Arbeitnehmers erfolgen soll. In allen anderen Fällen empfiehlt sich die Befristung ohne sachlichen Grund, da in diesem Fall für die Dauer von insgesamt zwei Jahren bzw. vier Jahren **keine Begründung angegeben werden muss**.

## 2. Befristung ohne sachlichen Grund

Die Befristung ohne Sachgrund ist in folgenden **Fällen** möglich:

### 2.1. Neueinstellung

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist nur zulässig bei **Neueinstellungen**, wenn also mit demselben Arbeitgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das **Ausbildungsverhältnis** stellt keine Arbeitsverhältnis dar, so dass im Anschluss an eine Ausbildung eine sachgrundlose Befristung mangels einer Neueinstellung möglich ist. Entsprechendes gilt bei sog. **Leiharbeitnehmern**.

Dies bedeutet, dass eine Befristung ohne Sachgrund im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis beispielsweise bei Vertretung für eine Mitarbeiterin in Elternzeit nicht mehr möglich ist.

### 2.2. Dauer der Befristung

#### 2.2.1 2 Jahre

Die Befristung kann für die Gesamtdauer von **2 Jahren** vereinbart werden, wobei eine **dreimalige Verlängerung** bis zu dieser Höchstgrenze möglich ist.

Beispiel: 1. Befristung für 6 Monate  
1. Verlängerung um 6 Monate  
2. Verlängerung um 6 Monate  
3. Verlängerung um 6 Monate

#### 2.2.2. 4 Jahre

##### **Neuregelung ab 01.01.2004:**

In den ersten vier Jahren nach der **Neugründung** eines Unternehmens ist die Befristung ohne Sachgrund bis zur Dauer von **vier Jahren** zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die **mehrfache Verlängerung** der Befristung möglich.

##### **Bitte beachten:**

Eine wirksame Verlängerung der Befristung liegt nach der Rechtsprechung nur dann vor, wenn diese **vor Ablauf der Befristung** zu weitgehend **identischen Konditionen** des Ursprungsvertrages vereinbart wird.

Eine Neugründung liegt nach der gesetzlichen Regelung nicht vor, wenn sie ein Zusammenhang mit der **rechtlichen Umstrukturierung** von Unternehmen und Konzernen erfolgt.

Maßgeblich für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt zu melden ist.

Durch **Tarifvertrag** kann die **Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer** der Befristung **abweichend** geregelt werden.

### 2.3. Ältere Arbeitnehmer

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das **52. Lebensjahr** vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem **vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag** mit **demselben Arbeitgeber** ein **enger sachlicher Zusammenhang** besteht, der insbesondere dann angenommen wird, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von **weniger als 6 Monaten** liegt.

#### Vergleiche

**Muster:** *Befristeter Arbeitsvertrag ohne Angabe eines Grundes mit / ohne Tarifbindung*

**Merkblatt:** *Fallgestaltungen zur Befristung ohne Sachgrund*

### 3. Achtung: Schriftformerfordernis!

Die Befristung eines Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die **Befristung unwirksam**, es besteht somit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das durch ordentliche Kündigung mit gesetzlicher, einzelvertraglicher oder tarifvertraglicher Kündigungsfrist beendet werden kann. Bei einer Zweckbefristung (siehe unter Punkt 4.2.) ist der Befristungsgrund ebenfalls in den schriftlichen Vertrag aufzunehmen.

Der Befristungsgrund muss jedoch nicht schriftlich vereinbart werden als Voraussetzung zur Wirksamkeit der Befristungsabrede. Wird also ein Arbeitsverhältnis befristet mit dem sachlichen Grund der Erprobung, so hat die Vereinbarung über die Befristung als solche schriftlich zu erfolgen, jedoch nicht die Angabe des Sachgrundes der Erprobung. Ausnahme:

Nicht zuletzt wegen des Nachweisgesetzes und zur Sicherung der Beweissituation ist jedoch immer anzuraten, Arbeitsverträge grundsätzlich in schriftlicher Form abzuschließen.

## 4. Ende des befristeten Arbeitsvertrages

### 4.1. Zeitablauf

Ein **kalendermäßig** befristeter Arbeitsvertrag endet mit **Zeitablauf**.

**Achtung:** Eine vorzeitige Beendigung ist nur möglich, wenn **einzelvertraglich oder tarifvertraglich** eine **Kündigung** im Rahmen eines befristeten Vertrages schriftlich **vereinbart** wurde (vgl. Vertragsmuster)

### 4.2. Zweckerreichung

Ein **zweckbefristeter Arbeitsvertrag** (das Ende der Befristung ist bei Vertragsschluss nicht bekannt; Beispiel: Abschluss eines Forschungsprojekts, Rückkehr eines vertretenen Arbeitnehmers aus dem Sonderurlaub) endet mit dem **Erreichen des Zwecks**, frühestens jedoch 2 Wochen nach Zugang der **schriftlichen Unterrichtung** des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Seit 01.01.2003 ist der Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer über dessen Pflicht zu Eigenbemühungen für einen neuen Arbeitsplatz sowie zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt zu informieren. Im Rahmen der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung empfiehlt sich daher folgende Formulierung:

*Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieses Schreibens persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis noch länger als 3 Monate besteht, ist eine Meldung 3 Monate vor der Beendigung ausreichend. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.*

## 5. Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Befristung

Wird das **Arbeitsverhältnis** nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit **Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt**, so muss der Arbeitgeber **unverzüglich** der Arbeitsaufnahme **widersprechen** oder dem Arbeitnehmer unverzüglich die **Zweckerreichung mitteilen**, um das automatische Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu verhindern. Der Widerspruch sowie die Beendigungsmitteilung sollten zur Beweissicherung sowie bezüglich des Beginns der Klagefrist des Arbeitnehmers schriftlich erfolgen (s. a. Punkt 7).

## 6. Folgen bei unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so tritt an die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des vereinbarten Endes ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis**. Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber erst frühestens zum vereinbarten Ende der Befristung ordentlich gekündigt werden.

### Ausnahme:

- a) Es wurde einzelvertraglich oder tarifvertraglich eine kürzere Klagfrist vereinbart.
- b) Die Befristung ist nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam: Die ordentliche Kündigung ist vor dem vereinbarten Ende möglich.

## 7. Wie kann der Arbeitnehmer die Zulässigkeit der Befristung überprüfen lassen?

Der Arbeitnehmer kann die Rechtmäßigkeit der Befristung durch Einlegung einer **Klage beim Arbeitsgericht** innerhalb von **3 Wochen nach dem vereinbarten Ende** des befristeten Arbeitsvertrages überprüfen lassen. Diese Regelung gilt auch für Befristungsabreden auf der Grundlage anderer gesetzlicher Regelungen wie bspw. Bundeserziehungsgeldgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die 3-Wochen-Frist mit dem Zugang des Schreibens des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung endet (s. a. Punkt 5). Wird **nicht rechtzeitig Klage** erhoben, so **gilt die Befristung als von Anfang an rechtswirksam**.

## 8. Informationspflicht des Arbeitgebers

### 8.1

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über **freie unbefristete Arbeitsplätze** bspw. durch allgemeine Bekanntgabe am „schwarzen Brett“ zu informieren. Der **Betriebsrat** ist über die **Anzahl** der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren **Anteil** an der Gesamtbelegschaft zu informieren. Sanktionen bei Nichtbeachtung der Informationspflicht enthält das Gesetz nicht.

### 8.2

Seit 01.07.2003 ist der Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer über dessen Pflicht zu Eigenbemühungen für einen neuen Arbeitsplatz sowie zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt zu informieren. In den befristeten Arbeitsvertrag sollte daher folgende Formulierung aufgenommen werden:

*Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Abweichend hiervon besteht dann keine Meldepflicht, wenn dieses Arbeitsverhältnis lediglich für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen geschlossen ist.*

Zur Informationspflicht bei zweckbefristeten Arbeitsverträgen siehe Ziffer 4.2 dieses Merkblattes.

## **9. Auflösend bedingte Arbeitsverträge**

Die wesentlichen Regelungen der Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse sind **entsprechend anzuwenden** auf auflösend bedingte Arbeitsverträge, also bei Arbeitsverhältnissen, bei denen der Eintritt des zukünftigen Ereignisses selbst ungewiss ist und nicht nur - wie bei der Zweckbefristung - der Zeitpunkt der Beendigung.

### **Beispiel:**

Tarif-/Vertragliche Vereinbarung über das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers über die Feststellung einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente zugeht.