



Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Merkblatt "Befristung von Arbeitsverhältnissen"

Kontakt: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: März 2021)

1 Allgemeines

Arbeitsverträge können entweder unbefristet oder gem. § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) befristet geschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages regelmäßig eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist, für die er geschlossen wurde, ohne dass es dazu noch einer Kündigung bedarf.

2 Schriftform

Unerlässlich ist, dass die Befristung i.S.d. § 14 IV TzBfG **schriftlich** vereinbart wird. Andernfalls ist die Befristung, nicht aber der Arbeitsvertrag, unwirksam. Es kommt in diesem Fall also zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag! Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn die Befristungsabrede nicht vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterschrieben wird. Eine nachträgliche schriftliche Fixierung einer zunächst nur mündlichen Befristungsabrede führt also nicht zur rückwirkenden Wirksamkeit dieser Abrede. Generell empfiehlt es sich, einen Arbeitsvertrag komplett schriftlich abzufassen und in zwei Ausfertigungen – eine für den Arbeitgeber und eine für den Arbeitnehmer – unterzeichnen zu lassen. Der Arbeitgeber sollte sich die Übergabe eines von beiden Seiten unterschriebenen Vertragsexemplars vom Arbeitnehmer quittieren lassen bzw. diese Übergabe in seinen Unterlagen dokumentieren.

3 Arten von Befristungen

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbezogene Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (z.B. 1 Monat, 1 Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (z.B. bis zum 31.12.202...) oder als zweckbezogene Verträge zu einem bestimmten Zweck (z.B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einem bestimmten Projekt) abgeschlossen werden. Gemäß § 15 II TzBfG endet ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des vereinbarten Zwecks, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen Befristung muss die Dauer bzw. das Enddatum im Arbeitsvertrag angegeben werden.

3.1 Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung

Eine Befristung ist möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele sind das Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Aufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können. Auch der ausdrückliche, freie Wunsch des Arbeitnehmers auf Befristung des Vertrages (Bsp.: Überbrückung der Wartezeit auf einen Studienplatz) kann ein solcher Befristungsgrund sein.

3.2 Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung

Ein zeitbezogener befristeter Arbeitsvertrag kann auch vereinbart werden, ohne dass ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jedoch nur bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn

zu einem früheren Zeitpunkt mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein Arbeitsverhältnis – egal ob befristet oder unbefristet – bestanden hat. Nähere Einzelheiten dieses „Vorbeschäftigungsverbots“ werden unter # 5 dargestellt.

Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt **zwei Jahre**. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die **höchstens dreimalige Verlängerung** eines befristeten Vertrages möglich. Die Verlängerung der Befristung ist nur wirksam, wenn sie vor Ablauf der vorherigen Befristung erfolgt, die Schriftform gewahrt wird und ausschließlich die Vertragslaufzeit verlängert wird, also die übrigen Vertragsbestandteile beibehalten werden. Andernfalls ist vom Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auszugehen. **Achtung!** Bei einer sachgrundlosen Befristung kann so ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen. Etwaige Vertragsänderungen sollten daher mit ausreichendem zeitlichem Abstand zu einer Verlängerung der Befristung vereinbart werden. Eine Änderung der Vertragsbedingungen ist jedoch zulässig, wenn der Arbeitgeber die fraglichen Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter ändert, also z.B. eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt. Weitgehend unproblematisch möglich ist es dagegen, an eine Befristung ohne Sachgrund eine solche mit Sachgrund anzuschließen.

4 Erleichterungen der Befristung bzw. Sonderregelungen

4.1 Erleichterte Befristung bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Gem. § 14 III TzBfG können Arbeitnehmer, die bei Beginn der Beschäftigung das **52.** Lebensjahr vollendet haben und die zuvor mindestens 4 Monate beschäftigungslos waren, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, ohne sachlichen Grund bis zu **fünf** Jahre befristet beschäftigt werden. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrags möglich. Zugelassen ist dabei aber nur die kalendermäßige Befristung, nicht eine Zweckbefristung.

4.2 Erleichterung für Existenzgründer

In den ersten 4 Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist gem. § 14 II a TzBfG die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die mehrfache Verlängerung eines solchen Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt aber nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

4.3 Befristung aufgrund spezialgesetzlicher Regelungen

Aufgrund spezieller gesetzlicher Regelungen sind ferner befristet möglich:

- Ersatzeinstellung für Mütter und andere Elternzeitberechtigte (BEEG)
- Vertretung von Beschäftigten nach dem Pflegezeitgesetz

5 Ausschluss einer Befristung bzw. Verhältnis zur vorherigen Beschäftigung

An ein früheres Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber darf grundsätzlich ohne sachlichen Grund kein neues befristetes Arbeitsverhältnis angeschlossen werden. Ein Verstoß gegen dieses sog. Verbot der Vorbeschäftigung führt dazu, dass die Befristung des „Anschlussvertrages“ unwirksam ist. Es wird also in einem solchen Fall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Zu einer wirksamen Befristung kommt es dagegen, wenn das sich anschließende Arbeitsverhältnis mit Sachgrund befristet wird. Wie lange das Vorbeschäftigungsverbot zu beachten ist, ist nicht abschließend geklärt. Im Jahr 2018 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) „in bestimmten Fällen“ eine zeitliche Einschränkung als möglich erachtet. Vor allem, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war, könne dies in Betracht kommen. Als Beispiele nennt das BVerfG geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit oder eine lange zurückliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern, die sich später beruflich vollkommen neu orientiert haben. Das Gericht hat aber zugleich betont, dass durch eine „Kettenbefristung“ weder die Unterlegenheit von Beschäftigten ausgenutzt noch das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelform

der Beschäftigung abgelöst werden dürfe. Diese Auslegung durch das BVerfG stellt für Arbeitgeber bei „Anschlussbeschäftigungen“ ein erhebliches arbeitsrechtliches Risiko dar. Zu der Frage, wann eine Beschäftigung „sehr lange“ zurückliegt, hat sich auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits mehrfach geäußert. In einem Fall, in dem zwischen dem Ende der Vor- und dem Beginn der neuen Beschäftigung 15 Jahre lagen, hat das BAG auf Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot erkannt. In einer weiteren Entscheidung hat das BAG einen Zeitraum von 22 Jahren zwischen zwei Beschäftigungen dagegen als ausreichend lang erachtet, damit das Vorbeschäftigungsverbot nicht greift.

Deutlich weniger problematisch ist es, wenn mehrere Befristungen mit Sachgrund aufeinander folgen. Auch ein Wechsel des Sachgrundes ist dabei erlaubt. Allerdings betont der Europäische Gerichtshof (EuGH), dass bei der Prüfung, ob die Verlängerung einer Befristung mit Sachgrund sachlich gerechtfertigt ist, alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls berücksichtigt werden müssen. Hierzu gehören auch die Anzahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge. Jedoch erkennt der EuGH an, dass sich auch aus wiederholtem oder gar dauerhaftem Vertretungsbedarf noch nicht zwingend ableiten lässt, dass kein sachlicher Grund für eine Befristung gegeben sei oder dass die Befristung missbräuchlich erfolgte. „Unter dem Strich“ muss aber auch in einem solchen Fall damit gerechnet werden, dass bei Mehrfachbefristungen der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anruft und prüfen lässt, ob in seinem konkreten Fall Rechtsmissbrauch vorliegt oder nicht.

6 Unwirksame Befristungen und ihre Folgen

Wie zuvor bereits erwähnt führt die Unwirksamkeit einer Befristung nicht dazu, dass der Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam ist; stattdessen gilt dieser als auf unbestimmte Zeit geschlossen, mithin als unbefristet. Der Arbeitgeber kann dann frühestens zum unwirksam vereinbarten Ende ordentlich kündigen, es sei denn, er hat sich die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt ausdrücklich vorbehalten. Nur wenn die Befristung allein wegen Verstoßes gegen die Schriftform unwirksam ist kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem vereinbarten Ende unter Beachtung sonstiger gesetzlicher Bestimmungen ordentlich gekündigt werden. Für die Kündigung gelten in einem solchen Fall die allgemeinen Regeln des Kündigungs- und des Kündigungsschutzrechts. Auch das Bestehen eines etwaigen besonderen Kündigungsschutzes muss beachtet werden. Achtung: Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus oder nach Zweckerreichung ohne Vereinbarung fortgesetzt, entsteht ebenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder die Zweckerreichung unverzüglich mitteilt.

7 Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigung

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, kann es im Regelfall auch zuvor von keiner Seite ordentlich gekündigt werden. Etwas anderes gilt gem. § 15 III TzBfG, wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart wurde. Unberührt bleibt dagegen das Recht zur außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung gemäß § 626 BGB. Eine Ausnahme besteht ferner in der Insolvenz. Gemäß der speziellen Regelung des § 113 InsO können befristete Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz des Arbeitgebers mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Eine vorzeitige Beendigung ist auch dann möglich, wenn das befristete Arbeitsverhältnis für die Dauer der Lebenszeit der Person oder über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren eingegangen worden ist. In diesen Fällen kann vom Arbeitnehmer nach fünf Jahren Beschäftigungsdauer mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Ist eine Kündigung nicht erforderlich, bedeutet dies auch, dass für den Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz besteht. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch dann, wenn der Arbeitnehmer schwerbehindert oder Mitglied des Betriebsrates oder eine Arbeitnehmerin schwanger etc. ist.

8 Ausbildungsverhältnis und anschließende Befristung

Anschließend an ein Berufsausbildungsverhältnis kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund abgeschlossen werden, da das Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des TzBfG darstellt.

9 Hinausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze

Aufgrund des Fachkräftemangels haben Arbeitgeber bisweilen ein Interesse daran, ein Arbeitsverhältnis über den Rentenbeginn des Arbeitnehmers hinaus fortzusetzen. Problematisch daran ist, dass Arbeitsverträge in aller Regel auf den Eintritt der Regelaltersgrenze befristet sind. Wird nun das Arbeitsverhältnis einfach fortgesetzt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Liegt kein sachlicher Grund für eine Befristung vor, könnte das Arbeitsverhältnis auch nicht erneut befristet werden. Hier kann § 41 S. 3 SGB VI helfen. Nach dieser Regelung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn der Arbeitsvertrag das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, den Beendigungszeitpunkt durch eine vorherige schriftliche Vereinbarung – ggf. auch mehrfach – hinausschieben. Diese Vereinbarung muss noch während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Aus juristischer Vorsicht sollte in dieser Vereinbarung der übrige Inhalt des Arbeitsvertrages nicht geändert werden.

10 Befristung und Urlaub

Der volle Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers wird gem. § 4 BUrlG erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Bei kürzeren Befristungen besteht gem. § 5 lit. a BUrlG ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Dieses Merkblatt soll und kann – als Service im Rahmen der für uns zulässigen Erstberatung für unsere Mitgliedsunternehmen und Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen – nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, ist eine Haftung – außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit – ausgeschlossen. Bei weiteren Fragen zum Thema sowie bei vertiefendem Beratungsbedarf holen Sie bitte den individuellen Rat eines einschlägig spezialisierten Rechtsanwalts und/oder Steuerberaters ein.
