Befristung von Arbeitsverträgen

1

**Lieber ein Ende mit Schrecken
als ein Schrecken ohne Ende -
Rechtliche Möglichkeiten für ein
unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Was ist ein befristeter Arbeitsvertrag?

2

- Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag.
- Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn
 - seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (**kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag**) oder
 - sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (**zweckbefristeter Arbeitsvertrag**).

§ 3 TzBfG Absatz 1

Diskriminierungsverbot

3

- Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
- Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht (z.B. Jahressonderzahlung).
- Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist (z.B. Krankengeldzuschuss).

§ 4 Absatz 2 TzBfG

Zulässigkeit von zweckbefristeten und auflösungsbedingten Arbeitsverträgen

4

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere 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 oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

§ 14 Absatz 1 und § 21 TzBfG

Zulässigkeit von kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen

5

- Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig;
- bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.
- Eine solche Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

§ 14 Absatz 2 Satz 1 und 2 TzBfG

Was heißt „Verlängerung“?

5

- Es handelt sich dann um eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn lediglich das Beendigungsdatum unter Beibehaltung der übrigen Arbeitsbedingungen vor Ablauf des zu verlängernden Zeitvertrags geändert wird.
- Erforderlich ist die nahtlose Anknüpfung des Verlängerungsvertrages an die vorangegangene Befristung.
- Eine auch nur geringfügige zeitliche Unterbrechung ist damit der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages.

„Doppelt befristeter“ Arbeitsvertrag

5

- Der zweckbefristete Arbeitsvertrag kann mit einer kalendermäßigen Befristung kombiniert werden.
- Beispiel:
„Der Arbeitsvertrag ist für die Dauer des Erziehungsurlaubs von Frau Muster längstens jedoch bis zum 31.12. dieses Jahres befristet.“

Ausnahme: Unternehmensneugründung

5

- In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige 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.
- Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

siehe § 14 Absatz 2a TzBfG

Ausnahme: arbeitslos und über 52

5

Die kalendermäßige 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 gemäß SGB II oder SGB III teilgenommen hat.

Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

siehe § 14 Absatz 3 TzBfG

Schriftformerfordernis

6

- **Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.**

§ 14 Absatz 4 sowie § 21 TzBfG

Ende einer Befristung

11

- Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 15 Absätze 1 – 3 und 5 sowie § 21 TzBfG

unwirksame Befristung

12

- Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen;
- er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist.
- Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

siehe § 16 sowie § 21 TzBfG

Klage vor dem Arbeitsgericht

13

- Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

§ 17 sowie § 21 TzBfG

Informationspflichten des Arbeitgebers

14

- Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.
- Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.
- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

§§ 18 bis 20 sowie 21 TzBfG

Chance Nr. 1

15

- Dem Beschäftigten wird versprochen, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert und er in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird.
- Hinweis: Das Versprechen muss i.d.R. entweder durch Zeugenaussagen oder durch eine schriftliche Zusage des Arbeitgebers nachgewiesen werden können.
- **Der Arbeitsvertrag wird zum unbefristeten.**

Chance Nr. 2

16

- Der Beschäftigte unterschreibt die Befristungsabrede oder den Arbeitsvertrag erst nach Arbeitsaufnahme.
- **Hinweis:** Beim Unterschreiben das richtige Datum eintragen!
- **Der Arbeitsvertrag ist unbefristet.**

Chance Nr. 3

17

- Mit Wissen des Arbeitgebers setzt der Beschäftigte nach Ende seiner Befristung seine Arbeit fort, ohne dass der Arbeitgeber unverzüglich der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung widerspricht.
- **Das befristete Arbeitsverhältnis wird stillschweigend zum unbefristeten.**

Chance Nr. 4

18

- Der Arbeitgeber informiert die Belegschaft nicht über dauerhaft zu besetzende, freie Stellen z.B. durch Ausschreibung. Er besetzt die Stelle mit einem externen, obwohl für die Stelle ansonsten nur ein bestimmter, befristeter Beschäftigter in Frage gekommen wäre.
- **Dieser Beschäftigte hat einen Schadensersatzanspruch.**

Chance Nr. 5

19

- Der Beschäftigte war vor seiner kalendermäßig befristeten Einstellung schon einmal in dem gleichen Unternehmen befristet oder unbefristet tätig.
- **Hinweis:** Dies muss aber in den letzten drei Jahren vor dem Einstellungsdatum der Fall gewesen sein (hier steht allerdings noch eine erneute höchstrichterliche Entscheidung aus)

Der letzte Arbeitsvertrag ist unbefristet.

Chance Nr. 6

20

Der Beschäftigte wird im Anschluss an ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis in ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Der letzte Arbeitsvertrag ist unbefristet.

Chance Nr. 7

21

- Der Beschäftigte war bei gleicher Tätigkeit schon unmittelbar vor seiner kalendermäßig befristeten Einstellung in zwei anderen Unternehmen des Konzerns jeweils zwei Jahre kalendermäßig befristet tätig.
- Hinweis: Eine solche Konstellation ist darauf gerichtet, dass TzBfG zu umgehen und stellt gemäß § 242 BGB (Leistung nach Treu und Glauben) einen Missbrauch dar.
- **Der Arbeitsvertrag im letzten Unternehmen ist unbefristet.**

Chance Nr. 8

22

Der Beschäftigte wird in einem Konzernunternehmen, das

- durch Verschmelzung bestehender Konzernunternehmen,
- die Auflösung eines bestehenden Konzernunternehmens und die Übertragung dessen Vermögens,
- die Auf- bzw. Abspaltung eines Konzernunternehmens bzw. von Unternehmensteilen und die Übertragung dessen Vermögens oder
- die Zusammenführung unternehmerischer Aktivitäten aus verschiedenen Konzernunternehmen

neu gegründet worden war, nach zwei Jahren in ein weiteres kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Hinweis: Ein solches Unternehmen, das im Zusammenhang rechtlicher Umstrukturierung neu gegründet worden war, kann nicht das Privileg nutzen, Beschäftigte 4 Jahre lang bis zu 4 Jahre kalendermäßig befristet zu beschäftigen.

Der letzte Arbeitsvertrag im neu gegründeten Unternehmen ist unbefristet.

Chance Nr. 9

23

- Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnis reicht über den Zeitraum von zwei Jahren hinaus.
- **Beispiel:** Befristung für ein 7 Monate,
 1. Verlängerung für 12 Monate,
 2. Verlängerung für 6 MonateZeitraum: 2 Jahre und 1 Monat
- **Der Arbeitsvertrag wird mit der 2. Verlängerung zum unbefristeten.**

Chance Nr. 10

24

- Zwischen zwei Verlängerungen wird der Beschäftigte für einen Monat nicht beschäftigt.
- **Beispiel:** Befristung für ein 7 Monate,
 1. Verlängerung für 12 Monate,
1 Monat arbeitslos,
 2. Verlängerung für 5 Monate
- **Die 2. Verlängerung ist unzulässig und entspricht dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages.**

Chance Nr. 11

25

- Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnis wurde innerhalb von zwei Jahren mehr als dreimal verlängert.
- **Beispiel:** Befristung für drei Monate,
 1. Verlängerung für ein halbes Jahr,
 2. Verlängerung für ein halbes Jahr,
 3. Verlängerung für ein halbes Jahr,
 4. Verlängerung für drei Monate.
- **Der Arbeitsvertrag wird mit der 4. Verlängerung zum unbefristeten.**

Chance Nr. 12

26

- Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag wird unter geänderten Bedingungen verlängert.
- Beispiel: Befristung 24 Std./Woche,
 1. Verlängerung 24 Std./Woche,
 2. Verlängerung 39 Std./Woche.
- **Der Arbeitsvertrag wird zu den Bedingungen der 2. Verlängerung unbefristet.**

Chance Nr. 13

27

- Der Arbeitsvertrag wird unter der auflösenden Bedingung „für die Dauer der Finanzierung des Projektes“ zweckbefristet. Der Kostenträger sichert jedoch später die dauerhafte Finanzierung zu.
(Beispiel: Betreuungsassistenten in Altenpflegeheimen oder Beschäftigte in der OGS)
- **Das befristete Arbeitsverhältnis wird aufgrund des Wegfalls der Befristungsbedingung zum unbefristeten.**

Chance Nr. 14

28

- Ein Arbeitsvertrag wird jedes Jahr für ein weiteres Jahr mit der Begründung zweckbefristet, dass die Finanzierung einer staatlichen Daueraufgabe nicht gesichert sei. (Beispiel: Beschäftigte in der OGS)
- **Der letzte befristete Vertrag ist ein unbefristeter.**

Chance Nr. 15

29

- Im Anschluss an eine Ausbildung wird mit einer Beschäftigten ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, der später verlängert wird.
- **Der Arbeitsvertrag wird mit der 1. Verlängerung zum unbefristeten.**

Chance Nr. 16

30

- Ein Beschäftigter ist zur Vertretung eines anderen Beschäftigten zweckbefristet eingestellt worden. Für die ihm übertragenen Tätigkeiten besteht jedoch weder ein direkter noch indirekter Zusammenhang zum ausgefallenen Beschäftigten, so dass der Abschluss dieses befristeten Vertrages nicht auf den Vertretungsfall zurück zu führen ist.
- **Der Arbeitsvertrag ist ein unbefristeter.**

Chance Nr. 17

31

- Der für die Zweckbefristung vereinbarte Beendigungsgrund z.B. „bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit von Frau ...“ tritt nicht ein. Die auflösende Bedingung des Arbeitsvertrages wird also nicht erfüllt.
- **Der Arbeitsvertrag wird zum unbefristeten.**

Problem Nr. 1

32

- Der Arbeitgeber kündigt noch innerhalb der Probezeit das rechtsunwirksam befristete Arbeitsverhältnis.
- **Die Kündigung wird wirksam, weil das Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate bestanden hat und damit die erforderliche Wartezeit für den Kündigungsschutz nicht erreicht ist.**

Problem Nr. 2

33

- Der Beschäftigte unterschreibt nach einem rechtsunwirksam kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag, der auf einen berechtigten Sachgrund beruht.
- **Der letzte befristete Arbeitsvertrag ist rechtswirksam.**

Was tun?

34

- Betriebsrat, Gewerkschaft oder Rechtsanwalt zwecks Beratung aufsuchen!
- Alle Arbeitsverträge mit ihren Verlängerungen überprüfen!
- Soweit in dem Arbeitsvertrag keine Begründung für die Befristung enthalten ist, beim Betriebsrat nachfragen! Denn ihm muss der Arbeitgeber die Gründe genannt haben, so dass er sich nicht auf eine sachgrundlose Befristung berufen kann.
- Entscheiden, ob man Klage einreicht oder auf eine zukünftige Übernahme hofft!
- Vom Gericht feststellen lassen, dass der befristete Vertrag nicht geendet hat und ggfs. Antrag auf Verpflichtung des Arbeitgebers stellen, einen unbefristeten Vertrag abzuschließen!