

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Allgemeines Arbeitsverträge können sowohl unbefristet als auch befristet abgeschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist.

Arten von Befristungen Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbezogene Verträge auf einen bestimmten Zeitraum (Beispiel: ein Monat, ein Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (Beispiel: bis zum 31.12.2009) oder als zweckbezogene Verträge für einen bestimmten Zweck (Beispiele: Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einem bestimmten Projekt) abgeschlossen werden. Zeitbezogene Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbezogenen Verträgen muss dagegen eine Auslauffrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch schriftlichen Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt. Schriftformerfordernis beachten!

Wichtig ist, dass die Befristung schriftlich vereinbart wird, da sie ansonsten unwirksam ist. Eine unwirksame Befristung führt aber nicht zu einem unwirksamen Arbeitsvertrag, sondern zu einem unbefristeten! Es empfiehlt sich ohnehin, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen; dabei sollte der Arbeitsvertrag doppelt ausgefertigt und beide Ausfertigungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben werden. Ein Handzeichen oder eine Paraphe reichen zur Wahrung der Schriftform nicht aus; notwendig ist die Zeichnung mit ganzem Namen. Der Arbeitgeber sollte auch die Übergabe eines von beiden Seiten unterschriebenen Exemplars des Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer quittieren lassen oder dies zumindest anderweitig dokumentieren, z.B. Einschreiben mit Rückschein bei Übersendung per Post.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn die Befristungsabrede nicht vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterschrieben ist, d.h. die Befristungsabrede muss **vor** Arbeitsantritt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben worden sein, um wirksam zu sein.

Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen muss die Dauer bzw. das Enddatum angegeben werden.

a) Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung

Eine Befristung ist möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die

mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können. Ein weiterer sachlicher Grund ist auch der ausdrückliche, freie Wunsch des Arbeitnehmers auf Befristung des Vertrages (Beispiel: Überbrückung einer Wartezeit auf einen Studienplatz).

b) Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung

Ein zeitbezogener befristeter Arbeitsvertrag kann auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses jedoch nur noch bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn zu irgendeinem früheren Zeitpunkt mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein unbefristetes oder ein (mit oder ohne Grund) befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt bis zu zwei Jahre. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Die Wirksamkeit der Verlängerung der Befristung hängt davon ab, dass

- die Verlängerung vor dem Ablauf des vorherigen Vertrages stattfindet,
- die Schriftform gewahrt wird,
- nur die Laufzeit verlängert wird und die bisherigen Vertragsbedingungen beibehalten werden.

Werden die Vertragsbedingungen (auch zum Vorteil des Arbeitnehmers!) geändert, liegt nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vor, was bei einer sachgrundlosen Befristung dazu führt, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Auch die Verletzung des Schriftformerfordernisses oder eine Verlängerung der sachgrundlosen Befristung nach dem Ablauf der ersten Befristung führen dazu, dass der Arbeitsvertrag nicht als verlängert, sondern als unbefristet abgeschlossen gilt. Möglich ist es, an eine Befristung ohne Sachgrund einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund anzuschließen.

Erleichterte Befristung bei der Beschäftigung Älterer

Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn der Beschäftigung das 52. Lebensjahr vollendet haben und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, können ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden. Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung möglich.

Erleichterungen für Existenzgründer

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 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, die der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

Befristungen aufgrund spezial- gesetzlicher Reglungen

Weitere Befristungsmöglichkeiten für Beschäftigungsverhältnisse aufgrund spezialgesetzlicher Vorschriften sollen hier nur kurz erwähnt werden; für Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre IHK:

- Ersatzeinstellung für Mütter und andere Elternzeitberechtigte (BEEG),
- Befristung von Leiharbeitnehmern gem. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG),
- Befristete Arbeitsverträge von Ärzten in der Weiterbildung.

Ausschluss der Befristung / Verhältnis zur vorherigen Beschäftigung

An ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ein ohne sachlichen Grund befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber nicht angeschlossen werden. Dieses sog. Verbot der Zuvor-Beschäftigung, das bisher zeitlich unbegrenzt galt, hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 06.04.2011 (Az. 7 AZR 716/09) auf einen Zeitraum von drei Jahren zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses begrenzt. Da auch bei einem Verstoß gegen das Verbot der Zuvor-Beschäftigung nur die Befristung unwirksam ist, nicht aber der Arbeitsvertrag als solcher, wird in derartigen Fällen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Zu einer wirksamen Befristung kommt es - bei Unterschreiten der drei-Jahre-Grenze - in derartigen Fällen nur, wenn sich an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder eine Befristung mit oder ohne Sachgrund ein mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag anschließt.

Diese Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes zur Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre ist in danach ergangenen Urteilen der Arbeitsgerichte bis hin zu Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte (Unzulässigkeit sachgrundloser Befristung auch bei länger als 3 Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung – Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 26. September 2013 - 6 Sa 28/13) nicht unwidersprochen geblieben, insoweit herrscht derzeit eine gewisse Rechtsunsicherheit bei der Anwendung der 3-Jahresfrist in der Praxis.

Hinweis: Mehrere Befristungen **mit Sachgrund** können grundsätzlich aufeinander folgen. Auch ein Wechsel des Sachgrundes ist dabei erlaubt. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem Urteil vom 26.01.2012 (RS C-586/10) darauf hingewiesen, dass bei der Prüfung, ob die Verlängerung einer Befristung mit Sachgrund sachlich gerechtfertigt ist, alle Umstände des jeweiligen Einzelfalls berücksichtigt werden müssten. Hierzu gehörten auch die Anzahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge. Dennoch stellt das Gericht klar, dass aus dem bloßen Umstand, dass ein Arbeitgeber gezwungen sei, wiederholt oder dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen und dass der Vertretungsbedarf auch durch Abschluss unbefristeter Verträge gedeckt werden könne, weder automatisch folge, dass kein

sachlicher Grund für die Befristung gegeben sei, noch dass die Befristung missbräuchlich erfolge. Da dieses Urteil keinerlei konkrete Vorgaben für die deutschen Arbeitsgerichte bei Vorliegen von Mehrfachbefristungen oder Verlängerung von Befristungen mit Sachgrund enthält, bleibt abzuwarten, ob es aufgrund des Urteils zu einer Verschärfung der diesbezüglichen Rechtsprechung kommen wird.

Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigung

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, kann es grundsätzlich auch weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber vorher gekündigt werden. Etwas anderes gilt, wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung anderweitig – im anwendbaren Tarifvertrag oder im Einzelarbeitsvertrag – vereinbart worden ist. Eine weitere Ausnahme neben der möglichen ausdrücklichen Regelung einer Kündigungsfrist im befristeten Arbeitsvertrag gilt, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der zu einer außerordentlichen („fristlosen“) Kündigung berechtigt. 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 von dem Arbeitnehmer nach fünf Jahren Dauer der Beschäftigung mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Die Entbehrlichkeit der Kündigung zum Ablauf der Frist bedeutet 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 oder im Mutterschutz ist.

Ausbildungs- verhältnis und anschließende Befristung

Im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund abgeschlossen werden, da das Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis darstellt.

Stand: April 2016

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Trier für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Eine anwaltliche Beratung im Einzelfall kann dadurch nicht ersetzt werden. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Herausgegeben von der Industrie- und Handelskammer Trier.

Geschäftsfeld Recht und Beitrag/Firmendaten

Geschäftsbereich Zentrale Dienste und Recht

Jennifer Schöpf

06 51/97 77-4 11

<mailto:schoepf@trier.ihk.de>