

Befristung von Arbeitsverhältnissen



© bluedesign / Adobe Stock

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 zeitbefristete Verträge für einen bestimmten Zeitraum (Beispiel: ein Monat, ein Jahr usw.) oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt (Beispiel: bis zum 31.12.201...) oder als zweckbefristete Verträge für einem bestimmten Zweck (Beispiele: Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Mitarbeit an einen bestimmten Projekt) abgeschlossen werden. Zeitbefristete Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Bei zweckbefristeten Verträgen muss dagegen eine Auslaufrfrist von zwei Wochen eingehalten werden. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch **schriftlichen** Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt. Schriftefordernis 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, zum Beispiel mit einem Einschreiben mit Rückschein bei Übersendung per Post.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn die Befristungsabrede nicht **vor Arbeitsantritt** von beiden Vertragsparteien unterschrieben worden ist.

Bei einer Zweckbefristung muss der Zweck und bei einer Zeitbefristung die Dauer beziehungsweise das Enddatum angegeben werden.

- **Befristetes Arbeitsverhältnis mit sachlichem Grund für die Befristung**
Eine Befristung ist zunächst möglich, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsverhältnis auf Probe, die Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer, Projektarbeit, kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können.
- **Befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Befristung**
Ein zeitbezogener befristeter Arbeitsvertrag kann aber auch dann vereinbart werden, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses jedoch nur bei einer Neueinstellung zulässig, also nicht, wenn zu einem 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, ob
 - die Verlängerung **vor dem Ablauf des vorherigen Vertrages** stattfindet,
 - die Schriftform gewahrt wird,
 - nur die Laufzeit verlängert wird und die bisherigen Vertragsbedingungen beibehalten werden.

Unwirksame Befristungen und ihre Folgen

Eine Befristung kann aus verschiedenen Gründen unwirksam sein. So führt die Verletzung des Schriftformerfordernisses zur Unwirksamkeit der Befristung. Auch eine unzulässige Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung führt zur Unwirksamkeit; möglich ist es aber, an eine Befristung ohne Sachgrund gegebenenfalls einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund anzuschließen. Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Befristung ist nicht, dass der Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam ist; stattdessen gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, das heißt als unbefristet. Der Arbeitgeber kann frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich kündigen, es sei denn, er hat sich die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt im Arbeitsvertrag vorbehalten. Etwas anderes gilt, wenn die Befristung nur wegen Verstoßes gegen die Schriftform unwirksam ist: In diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem vereinbarten Ende unter Beachtung sonstiger gesetzlicher Bestimmungen ordentlich aufgekündigt werden.

Für die Kündigung gelten die allgemeinen Regeln des Kündigungsschutzrechts, sodass zum Beispiel bei einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern eine Kündigung nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten sozial gerechtfertigt sein muss. Auch das Bestehen eines besonderen Kündigungsschutzes – wie zum Beispiel bei Schwerbehinderten oder Arbeitnehmern in Elternzeit – muss beachtet werden. Einzelheiten zur Kündigung finden Sie ebenfalls in unserem „Recht von A – Z“.

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 Arbeitsverträge, die bis zu fünf Jahre befristet sind, abgeschlossen werden. Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch deren mehrfache Verlängerung möglich. Zugelassen ist nur die kalendermäßige Befristung, nicht eine Zweckbefristung. Bisher offen gelassen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Frage, ob das Verbot der Zuvor-Beschäftigung gilt; es hat allerdings „erhebliche Bedenken“ wegen der Zulässigkeit einer wiederholten Befristung älterer Arbeitnehmer geäußert, sodass von einer erneuten Befristung nach Ablauf der fünf Jahre nach dieser Vorschrift abzuraten ist.

Erleichterung 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 erlaubt. Es gilt das Verbot der Zuvor-Beschäftigung.

Die Erleichterungen gelten 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.

Befristung aufgrund spezialgesetzlicher Regelungen

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)
- Vertretung von Beschäftigten nach dem Pflegezeitgesetz

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 (sog. Verbot der Zuvor-Beschäftigung). 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 Bekämpfung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre ist in danach ergangenen Urteilen kritisiert worden und nicht unwidersprochen geblieben; es liegen auch Verfahren beim Bundesverfassungsgericht, sodass derzeit eine gewisse Rechtsunsicherheit bei der Anwendung der Drei-Jahres-Frist in der Praxis herrscht.

Das sogenannte Verbot der Zuvor-Beschäftigung, das bis dahin zeitlich unbegrenzt galt, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 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.

Aktuell: Diese Auslegung durch das BAG hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in einer Entscheidung vom 06.06.2018 für verfassungswidrig gehalten. Das BVerfG geht zwar auch davon aus, dass in bestimmten Fällen der Anwendungsbereich der entsprechenden Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz durch die Fachgerichte eingeschränkt werden kann und muss, allerdings nur dann, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung durch Ausnutzung der Unterlegenheit von Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann nach Auffassung des BVerfG insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder

von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Als Beispiele nennt das Bundesverfassungsgericht geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit, Tätigkeiten von Werkstudenten oder die lange zurückliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern, die sich später beruflich vollkommen neu orientiert haben. Mit dieser einschränkenden Auslegung durch das BVerfG ist eine rechtssichere Beantwortung der Frage, ob das Verbot der Zuvor-Beschäftigung für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis gilt oder nicht, derzeit kaum möglich. Gegen die Auffassung des BAG spricht nach Auffassung des BVerfG der eindeutige Wille des Gesetzgebers, der sich gegen die vom BAG gewählte Lösung entschieden hatte.

Hinweis:

Mehrere Befristungen mit Sachgrund können grundsätzlich aufeinander folgen. Auch ein Wechsel des Sachgrundes ist dabei erlaubt. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) darauf hingewiesen, dass bei der Prüfung, ob die Verlängerung einer Vertretungsbefristung 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. Daher müssen die deutschen Arbeitsgerichte bei Mehrfachbefristungen prüfen, ob ein Rechtsmissbrauch vorliegt.

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 der Arbeitnehmer nach fünf Jahren Beschäftigungsdauer mit einer Frist von sechs Monaten kündigen.

Die Entbehrlichkeit der Kündigung zum Ablauf der Frist bedeutet auch, dass für den Arbeitnehmer kein besonderer Kündigungsschutz besteht. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch dann, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel schwerbehindert oder Mitglied des Betriebsrates oder wenn eine Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschutz ist.

Hinausschieben des Arbeitsverhältnis-Endes bei Erreichen der Regelaltersgrenze

Aufgrund des Fachkräftemangels haben Arbeitgeber häufig ein Interesse daran, das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer über dessen Rentenbeginn 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, durch eine schriftliche Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt – gegebenenfalls auch mehrfach – hinausschieben.

Ausbildungsverhältnis und anschließende Befristung

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

Ansprechpartner

Sebastian Greif

Telefon: +49 2151 635-410

Telefax: +49 2151 635-44410

E-Mail: greif@mittlerer-niederrhein.ihk.de

Nordwall 39

47798 Krefeld

Ass. jur. Nadja Carolin Herber

Telefon: +49 2151 635-414

Telefax: +49 2151 635-44414

E-Mail: herber@mittlerer-niederrhein.ihk.de

Nordwall 39

47798 Krefeld

Dokument-Infos

Webcode: 14511

Ausdrucksdatum: 17.11.2019