

Befristetes Arbeitsverhältnis

Im Rahmen der Vertragsfreiheit ist es möglich, ein Arbeitsverhältnis auch befristet abzuschließen. Um eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes zu vermeiden, ist die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses **grundsätzlich nur dann zulässig**, wenn für die Befristung ein **sachlicher Grund** vorliegt. Das zum 1.1.2001 in Kraft getretene Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge regelt die Voraussetzungen der Befristung aus sachlichem Grund in **§ 14 Abs. 1**. Auch eine Befristung ohne sachlichen Grund (sog. erleichterte Befristung) ist möglich, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis mit einem neu eingestellten Arbeitnehmer handelt (**§ 14 Abs. 2 TzBfG**).

Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn es durch Zeitablauf endet, ohne dass es gekündigt zu werden braucht. Nach der gesetzlichen Definition in **§ 3 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge** (TzBfG) liegt ein befristeter Arbeitsvertrag vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

Befristete Arbeitsverträge können nach **§ 14 Abs. 2 TzBfG** auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes **für eine Dauer von bis zu zwei Jahren** abgeschlossen werden, sog. erleichterte Befristung. Sie können innerhalb dieses Zeitraums höchstens **dreimal** verlängert werden. **Voraussetzung** ist allerdings, dass es sich bei der beabsichtigten Einstellung um eine **echte Neueinstellung** handelt. Mit demselben Arbeitgeber darf zuvor weder ein befristetes noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis - gleich auf welcher Rechtsgrundlage - bestanden haben.

Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr bereits vollendet haben, dürfen Befristungen ohne sachlichen Grund auch ohne die o.g. Einschränkungen vereinbart werden (**§ 14 Abs. 3 TzBfG**). Eine solche Befristung ist lediglich dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere dann anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als 6 Monaten liegt. Die Angabe des Befristungsgrundes ist nicht zwingend erforderlich, wird auch nicht empfohlen. Entscheidend ist, ob einer evtl. gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die gesetzlichen Voraussetzungen für die sog. erleichterte Befristung vorgelegen haben.

Nach **§ 14 Abs. 1 TzBfG** ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach dieser Vorschrift 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 Beschäftigung 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.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Auch in Zukunft können weitere sachliche Gründe eine Befristung rechtfertigen.

Insbesondere wegen des Verlusts des Kündigungsschutzes für den Arbeitnehmer sind an die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse allerdings auch künftig hohe Anforderungen zu stellen. Als Befristungsgründe waren nach der Rechtsprechung bisher ausdrücklich anerkannt:

- ⇒ der ausdrückliche Wunsch des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 6.11.1996, 7 AZR 909/95),
- ⇒ die Erprobung des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 31.8.1994, 7 AZR 983/939),
- ⇒ die Durchführung von Saisonarbeiten oder zeitgebundenen Projekten (BAG, Urteil vom 12.9.1996, 7 AZR 790/95),
- ⇒ die Einstellung als Aushilfe (BAG, Urteil vom 15.11.1989, 7 AZR 529/88),
- ⇒ die Einstellung zur Vertretung insbesondere Krankheits-, Schwangerschafts- oder Erziehungsurlaubvertretung (BAG, Urteil vom 9.7.1997, 7 AZR 806/96).

Zulässig ist ebenfalls die Befristung in bestimmten Branchen (Unterhaltungsgewerbe etc.), in denen wegen des Publikumsgeschmacks oder des Bedürfnisses nach Abwechslung üblicherweise befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden (BAG, Urteil vom 31.7.1986, 2 AZR 580/85). Ebenfalls sachlich gerechtfertigt sind befristete Arbeitsverträge mit Studenten, die neben ihrem Studium bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten suchen, ihre Erwerbstätigkeit aber immer wieder den wechselnden Anforderungen ihres Studiums anpassen müssen (BAG, Urteil vom 4.4.1990, 7 AZR 259/89).

Kein ausreichender sachlicher Grund wird auch künftig die Unsicherheit hinsichtlich einer künftigen **Bedarfsentwicklung** sein. Dies würde eine unzulässige Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Arbeitnehmer bedeuten. Auch die Unsicherheit hinsichtlich der zukünftigen finanziellen Entwicklung, insbesondere die allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln, reicht als sachlicher Grund nicht aus.

Die Befristung des Arbeitsvertrages kann mit einer befristeten **Aufenthaltserlaubnis** allenfalls dann sachlich gerechtfertigt werden, wenn im Zeitpunkt der letzten Vereinbarung eine hinreichend zuverlässige Prognose erstellt werden kann, eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis des Arbeitnehmers werde diesmal nicht erfolgen (BAG, Urteil vom 12.1.2000, 7 AZR 863/98).

Der **Wegfall des Befristungsgrundes** während der Befristungsdauer hat keine rechtlichen Auswirkungen auf die Vertragsbeendigung. Die Rechtsprechung des BAG, die dem Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung unter bestimmten Umständen einen Wiedereinstellungsanspruch bei Wegfall des betrieblichen Grundes während der Kündigungsfrist gewährt, ist auf den Fall des Wegfalls des Befristungsgrundes nicht übertragbar (LAG Düsseldorf, Urteil vom 22.11.1999, 7 Sa 1329/99).

Die Angabe des Befristungsgrundes im Vertrag verlangt der Gesetzgeber nicht. Entscheidend ist vielmehr, ob zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages ein sachlicher Grund für die Befristung vorgelegen hat oder ob ggf. die Voraussetzungen des **§ 14 Abs.2 oder 3 TzBfG** (sog. erleichterte Befristung, vgl. oben) vorlagen. Zur Kombination unterschiedlicher Befristungen vgl. die Ausführungen zum **Kettenarbeitsverhältnis**

Mit den Begriffen Mehrfachbefristung oder Kettenbefristung wird das Hintereinanderschalten von mehreren befristeten Arbeitsverträgen bezeichnet. Obgleich auch dies ist grundsätzlich zulässig, ergeben sich einige spezielle Probleme. Es ist zu unterscheiden zwischen der Frage, ob die Befristung der Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund bedarf und der Frage, auf welchen Vertragszeitraum bei der Prüfung dieses sachlichen Grundes abzustellen ist.

Obgleich das TzBfG nach seiner Begründung ausdrücklich auch der Einschränkung von Kettenbefristungen dienen soll, enthält es weder eine generelle Höchstdauer für die Befristung von Arbeitsverhältnissen noch eine Festlegung der Höchstzahl von Befristungen insgesamt. Nur die erleichterte Befristung ohne Sachgrund i.S.d. **§ 14 Abs. 2 TzBfG** ist auf die Dauer von zwei Jahren und insgesamt vier Teilbefristungen (Arbeitsvertrag zuzüglich drei Verlängerungen) begrenzt. Sachgrundbefristungen sind von diesen Einschränkungen nicht betroffen.

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt das befristete Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt. Diese Regelung entspricht - nahezu - der Regelung des § 625 BGB.