



Ein Vertrag auf Zeit

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen

Längst sind befristete Arbeitsverträge keine Ausnahme mehr. Welche Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zulässig sind und welche Rechte den befristet beschäftigten Arbeitnehmern zustehen, erläutert Thomas Gordon Schwerdtfeger.

Durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Befristung findet das Arbeitsverhältnis zu einer bestimmten Zeit automatisch sein Ende. Dies ist in § 3 Abs. 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) geregelt. Neben der Kündigung stellt die Befristung somit einen eigenständigen Beendigungsbestand des Arbeitsverhältnisses dar.

Unterschieden wird zwischen der Befristung mit Sachgrund und der Befristung ohne Sachgrund.

Befristung mit Sachgrund

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Im Streitfall ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig, dass ein sachlicher Grund vorliegt. Eine unwirksame Befristung mangels sachlichen

Grundes führt dazu, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt.

Sachliche Gründe, die eine Befristung rechtfertigen, finden sich in der – nicht abschließenden – Aufzählung des § 14 Abs. 1 TzBfG. Ein sachlicher Grund liegt danach insbesondere dann vor, wenn

- > der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht;
- > die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt;
- > 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 Haushaltsmit-

teln vergütet wird, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind;

- > die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Vorübergehender Bedarf

Von der Befristungsmöglichkeit bei einem nur vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung werden beispielsweise die Fälle von besonderen Auftragsspitzen sowie von zeitlich begrenzten Projekten erfasst.



Thomas Gordon Schwerdtfeger
ist Rechtsanwalt in Karlsruhe
www.anwalt-schwerdtfeger.de

Der nur vorübergehende Bedarf muss sich an konkreten Tatsachen belegen lassen. Vage Prognosen bezüglich eines möglichen Arbeitsmehranfalls reichen nicht.

Anschluss an eine Ausbildung

Eine Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium kann erfolgen, um dem Arbeitnehmer einen nahtlosen Übergang in eine Beschäftigung zu ermöglichen. Diese Befristungsart hat an Bedeutung verloren, da gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG im Anschluss an eine Ausbildung ohne sachlichen Grund befristet werden kann.

Vertretung

Bei der Befristung wegen der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber die mögliche Dauer der Vertretung im Voraus prognostizieren. Hierbei geht es nicht um den konkreten Zeitpunkt der Rückkehr des Vertretenen, sondern um den voraussichtlichen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs. Die gängigsten Beispiele sind die Vertretung wegen Krankheit und Urlaub.

Bei der Vertretung im Rahmen des Mutterschutzes sowie in der Elternzeit ist § 21 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) als besondere Regelung einschlägig. Danach kann eine Befristung erfolgen, die für den Beschäftigten vorhersehbar ist oder die in einem überschaubaren Zeitraum liegt.

Eigenart der Arbeitsleistung

Der Befristungsgrund „Eigenart der Arbeitsleistung“ findet in dem Bereich der darstellenden und bildenden Künste seine Anwendung. Hierunter können beispielsweise Rundfunkmitarbeiter, Schauspieler und Musiker fallen.

Befristung zur Erprobung

Die Befristung zwecks Erprobung im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG ist von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit zu unterscheiden. Soweit nicht die eindeutige Vereinbarung einer Befristung zur Probe vorliegt, ist im Zweifel von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen, das nicht mit dem Ende der Probezeit endet. Bei einer Befristung zwecks Erprobung endet das Arbeitsverhältnis hingegen mit dem Ende der Probezeit, also mit dem Ende der Befristung.

Eine Erprobungszeit von höchstens sechs Monaten ist bei der Befristung

zur Erprobung gerechtfertigt, wenn man sich an § 1 Abs. 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) und der Regelung für Kündigungen während der Probezeit gemäß § 622 Abs. 3 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), die auf eine sechsmonatige Dauer verweisen, orientiert. Längere Erprobungszeiten sind von der Rechtsprechung nur in Ausnahmefällen als angemessen angesehen worden, etwa wenn die Art der ausgeübten Tätigkeit eine längere Erprobung erforderte oder eine abschließende Beurteilung des Arbeitnehmers nicht möglich erschien (vgl. Tillmanns in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 2. Auflage 2010, § 14 TzBfG Rn. 49).

Gründe in der Person

Auch Gründe in der Person des Arbeitnehmers können eine Befristung rechtfertigen. Hierzu bedarf es eines ausdrücklichen Wunsches des Arbeitnehmers zur Befristung des Arbeitsvertrags, beispielsweise wegen eines geplanten Umzugs oder bis zur Aufnahme eines Studiums.

Haushaltsmittel

Die Möglichkeit der Befristung bei einer Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG ist grundsätzlich nur für öffentliche Arbeitgeber vorgesehen. Für einen privaten Arbeitgeber kommt diese Befristungsmöglichkeit nur in Betracht, wenn ihm Drittmittel gewährt werden, wie etwa für die Einrichtung einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach den §§ 260 ff. SGB (Sozialgesetzbuch) III.

Gerichtlicher Vergleich

Als Beispiel für eine Befristung durch gerichtlichen Vergleich ist das Prozessarbeitsverhältnis, also die Weiterbeschäftigung während eines Kündigungsschutzverfahrens, zu nennen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die vorläufige Fortsetzung der Beschäftigung im Rahmen eines Prozessarbeitsverhältnisses bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Kündigungsschutzprozesses, so kann diese Vereinbarung unter Wahrung der Schriftform im gerichtlichen Vergleich getroffen werden.

Sonstige Gründe

Aufgrund der nicht abschließenden Aufzählung des § 14 Abs. 1 TzBfG sind

weitere Sachgründe für die Befristung denkbar. So kann das Arbeitsverhältnis des befristet eingestellten Arbeitnehmers, der in der Zwischenzeit Mitglied des Betriebsrats geworden ist, für die Sicherung der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit bis zum Ablauf der Amtszeit befristet verlängert werden (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 23.01.2002 – 7 AZR 611/00). Ebenfalls wurde als Befristungsgrund die vorübergehende Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz anerkannt, der zu einem späteren Zeitpunkt dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt werden sollte (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 13.10.2004 – 7 AZR 218/04).

Befristung ohne Sachgrund

Neben der Befristung mit Sachgrund kommt in der betrieblichen Praxis häufig die Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG vor.

Ohne sachlichen Grund kann der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer dann eine Befristung vereinbaren, wenn zuvor noch kein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen bestanden hat. Jedes vorherige Arbeitsverhältnis schließt eine sachgrundlose Befristung mit demselben Arbeitgeber grundsätzlich aus.

„Die Befristung ohne Sachgrund ist auf eine Gesamtdauer von maximal zwei Jahren beschränkt.“

Das Arbeitsverhältnis muss zu derselben natürlichen oder juristischen Person bestanden haben. So darf sich beispielsweise nach einem Probearbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG keine sachgrundlose Befristung im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG anschließen. Frühere Arbeitsverhältnisse sowie der Einsatz als Leiharbeiter bei dem einstellenden Arbeitgeber werden hiervon nicht erfasst.

Höchstens zwei Jahre

Die Befristung ohne Sachgrund ist auf eine Gesamtdauer von maximal zwei Jahren beschränkt. Ist eine kürzere Befristung vereinbart worden, dann kann das Arbeitsverhältnis – bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren – höchstens drei Mal befristet verlängert werden. Für neu gegründete Unternehmen gilt nach § 14 Abs. 2a TzBfG die Ausnah-

me, dass sie bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren nach ihrer Gründung befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund schließen sowie verlängern können. Als Neugründung gilt dabei nicht die rechtliche Umstrukturierung von Unternehmen sowie Konzernen.

Für die Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der Verlängerungen sind abweichende Regelungen im Tarifvertrag möglich, auf die im Arbeitsvertrag Bezug genommen werden kann (vgl. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG).

Erweiterte Befristung

Gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG gibt es die Möglichkeit einer erweiterten Befristung des Arbeitsvertrages mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben. Danach ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes 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 lang beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (Stichwort: „Ein-Euro-Job“) teilgenommen hat.

Rechte der Arbeitnehmer

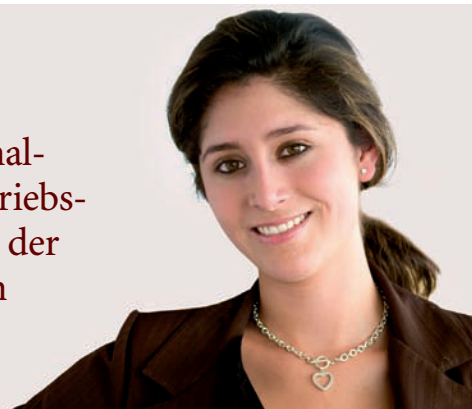
Bei der Vielzahl der Befristungsmöglichkeiten kommt die Frage auf, welche Rechte den betroffenen Arbeitnehmern zustehen.

Unwirksame Befristung

Zu beachten ist, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf (vgl. § 14 Abs. 4 TzBfG). Eine mündliche Befristung gibt es nicht. Eine unwirksame Befristung hat zur Folge, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt (vgl. § 16 TzBfG).

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Befristung rechtsunwirksam ist, so muss er gemäß § 17 TzBfG spätestens innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags beim Arbeitsgericht eine Feststellungsklage mit dem Antrag erheben, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung beendet worden ist (so genannte Entfristungsklage). Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten

„Durch konsequente Vorschläge zur Personalplanung kann der Betriebsrat die Rechtsposition der befristet Beschäftigten erheblich stärken.“



Ende fortgesetzt, so beginnt die Dreiwochenfrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet sei (vgl. § 17 Satz 3 TzBfG).

Fortsetzen der Tätigkeit

Wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung seine Tätigkeit mit Kenntnis und ohne Widerspruch des Arbeitgebers fortsetzt, entsteht gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Rechtsmissbrauch

Im Einzelfall kann die Berufung des Arbeitgebers auf das Ende einer Befristung rechtsmissbräuchlich sein. Immer dann, wenn der Arbeitgeber klar und deutlich eine unbefristete Weiterbeschäftigung in Aussicht stellt und entsprechende Erwartungen beim Arbeitnehmer weckt, muss er sich daran binden lassen.

Gleichbehandlung

Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet Beschäftigter. Dies regelt § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ausdrücklich. Der Anspruch auf Gleichbehandlung bezieht sich sowohl auf die Arbeitsbedingungen (z.B. den Urlaubsanspruch) als auch auf die Vergütung und etwaige Sonderleistungen.

Ungleichbehandlungen sind nur dann gerechtfertigt, wenn hierfür sachliche Gründe vorliegen. Bei der Überprüfung der Rechtfertigungsgründe ist ein besonderes Augenmerk auf die sachliche Begründung zu legen. Der mit einer Leistung verfolgte Zweck muss die getroffene Unterscheidung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten tragen. Dies gilt für Regelungen sowohl

aus Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen als auch aus Tarifverträgen. So ist beispielsweise ein genereller Ausschluss von Besitzstandszulagen unzulässig. Allerdings können Sonderleistungen, die überwiegend die Betriebstreue fördern sollen, bei nur kurzzeitig befristet Beschäftigten ausgeschlossen werden. Stellen derartige Leistungen hingegen lediglich ein aufgespartes Entgelt dar, stehen sie den befristet Beschäftigten ebenso zu wie den „normalen“ Arbeitnehmern. Sie sind mindestens anteilig nach der Beschäftigungsdauer und dem Bemessungszeitraum zu gewähren.

Kündbarkeit

Das befristete Arbeitsverhältnis kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies einzelvertraglich vereinbart wurde oder im anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist (vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG). Eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung ist hierfür nicht ausreichend.

Die Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit bedarf keiner besonderen Form. Der entsprechende beiderseitige Wille muss sich jedoch eindeutig aus den Umständen ergeben (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 04.07.2001 – 2 AZR 88/00). So kann aus der Vereinbarung einer Probezeit darauf geschlossen werden, dass das befristete Arbeitsverhältnis während der Probezeit ordentlich kündbar ist. Nach dem Ablauf der Probezeit kann ein solcher Parteiwille aber nicht mehr eindeutig festgestellt werden.

Außerordentlich kann das befristete Arbeitsverhältnis nach der Maßgabe des § 626 BGB immer gekündigt werden. Eine besondere Kündigungsmöglichkeit besteht auch im Fall der Insolvenz gemäß § 113 InsO (Insolvenzordnung).

Chance auf unbefristete Beschäftigung

Befristet Beschäftigte sind über freie, unbefristete Arbeitsverhältnisse im Unternehmen zu informieren (vgl. § 18 TzBfG). Ebenfalls müssen die befristet Beschäftigten gemäß § 19 TzBfG die Möglichkeit auf Aus- und Weiterbildung erhalten, um ihre Chancen auf eine unbefristete Beschäftigung zu verbessern.

Information und Anhörung

Der Betriebsrat ist gemäß § 20 TzBfG vom Arbeitgeber über die Zahl der befristet Beschäftigten und ihren Anteil an der Belegschaft im Betrieb und im Unternehmen zu informieren. Diese Informationen kann er im Rahmen seiner Vorschläge zur Personalplanung gemäß § 92 Abs. 2 BetrVG nutzen. Aufgrund der Nachteile für befristet Beschäftigte sollte der Betriebsrat vorrangig für die Neueinstellung unbefristeter Arbeitnehmer eintreten. Unter Umständen kann die befristete Einstellung von Arbeitnehmern sinnvoll sein, etwa wenn ansonsten der Rückgriff auf Leiharbeiter erfolgen würde.

Im Rahmen der Anhörung gemäß § 99 BetrVG kann der Betriebsrat einer Einstellung widersprechen, wenn ein gleich geeigneter befristet Beschäftigter übergangen wurde (vgl. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). So kann er einem bisher befristet Beschäftigten zu einer unbefristeten Festanstellung verhelfen.

Ausblick

Bei Neueinstellungen – gerade in der Altersgruppe zwischen 20 und 30 Jahren – ist die Befristung schon fast zur Regel geworden. Zwar geht es den Arbeitgebern vielleicht auch darum, herauszufinden, ob jemand der Richtige für eine bestimmte Arbeit ist. Zusätzlich spielen aber immer stärker auch finanzielle Erwägungen eine entscheidende Rolle.

Der fehlende Bestandsschutz stellt für befristet Beschäftigte einen großen Nachteil dar. Betroffen sind die allgemeine Lebensführung und die weitere Lebensplanung. Dies kann nur durch die konsequente Überprüfung und Geltendmachung der eigenen Rechte kompensiert werden. Die Hoffnung auf eine unbefristete Festanstellung darf nicht zum Ausverkauf der eigenen Rechtspositionen führen. Durch konsequente Vorschläge zur Personalplanung kann der Betriebsrat die Rechtsposition der befristet Beschäftigten erheblich stärken. ■

Betriebsverfassungsrecht Teil I
Wissen, was wichtig ist:
Wegweiser für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Termine: über 300 Stück im Jahr 2011
Orte: in mehr als 60 Städten in Deutschland

Fit für den Betriebsausschuss
Perfektes Team: Betriebsrat und Betriebsausschuss

Termin: 17.08. – 20.08.2010
Ort: Traben-Trarbach
Seminar-Nr.: 12-204A

Neu als Betriebsratsvorsitzender
Souveräner Einstieg:
Erfolgsgrundlagen für Ihre neue Rolle

Ort: Potsdam
Seminar-Nr.: 59-167B

Protokoll- und Schriftführung im Betriebsrat mit PC
Echte Entlastung: Niederschriften rechtlich korrekt und mit PC-Unterstützung erstellen

Termin: 23.08. – 27.08.2010
Ort: Frankfurt
Seminar-Nr.: 32-044B

Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht
Auf dem neuesten Stand:
Kompetenz-Auffrischung für Betriebsräte

Termin: 16.08. – 20.08.2010
Ort: Bremen
Seminar-Nr.: 21-009B

Der gläserne Mitarbeiter: Überwachung durch technische Kontrollsysteme
Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle im Betrieb

Termin: 30.08. – 03.09.2010
Ort: Frankfurt
Seminar-Nr.: 70-505A

Grundlagen Gesundheit, Prävention, Arbeitsschutz Teil 1
Kollegen schützen: Aktiv für Gesundheit und Sicherheit im Betrieb

Termin: 30.08. – 03.09.2010
Ort: Fulda
Seminar-Nr.: 60-006A

Mobbing – Diskriminierung am Arbeitsplatz Teil I
Mobbing macht krank und kostet: So können Sie helfen

Termin: 30.08. – 03.09.2010
Ort: Leipzig
Seminar-Nr.: 52-505B

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz Teil I
Wenn der Beruf krank macht:
Belastungen erkennen – Betroffene unterstützen

Termin: 16.08. – 20.08.2010
Ort: Dresden
Seminar-Nr.: 61-604B

Betriebswirtschaftliche Grundlagen für die Betriebsratsarbeit Teil I
Grundlegend: Betriebswirtschaft für Betriebsräte

Termin: 09.08. – 13.08.2010
Ort: Rottach-Egern/Tegernsee
Seminar-Nr.: 80-106B

Wirtschaftsausschuss Teil I
Handlungsspielräume schaffen:
Rechtsgrundlagen – Informationsquellen – Jahresabschluss

Termin: 30.08. – 03.09.2010
Ort: Berlin
Seminar-Nr.: 81-107B

Informationen zu den Seminaren

ifb – Institut zur Fortbildung von Betriebsräten
Prof.-Becker-Weg 16
82418 Seehausen am Staffelsee
Infotelefon: 0 88 41/61 12-440
E-Mail: info@ifb.de
www.ifb.de