

9. ACHTUNG SCHRIFTFORM!

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss nach § 14 Abs. 4 TzBfG zwingend vor (!) Arbeitsaufnahme in Schriftform vereinbart werden. Andernfalls ist die Befristungsabrede unwirksam. Eine mündliche Befristung ist also nicht möglich.

10. KANN MAN WÄHREND DER BEFRISTUNG JEDERZEIT KÜNDIGEN?

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nur dann während der Laufzeit der Befristung ordentlich gekündigt werden, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Der Kündigungsvorbehalt muss daher ausdrücklich in den Vertrag aufgenommen werden!

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:

- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenarbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



ARBEITSRECHT KOMPAKT

Befristungen



KREISHANDWERKERSCHAFT Bonn · Rhein-Sieg

Assessor jur. Oliver Krämer
Hauptgeschäftsführer

kraemer@khs-handwerk.de
Tel. 02241 990-120
www.khs-handwerk.de



MEYER-KÖRING

Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnersgesellschaft

Prof. Dr. Nicolai Besgen
Partner | Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besgen@meyer-koering.de
Tel. 0228 72636-40
www.meyer-koering.de

1. WO IST DAS BEFRISTUNGSRECHT GEREGLT?

Das Befristungsrecht ist gesetzlich seit dem 1. Januar 2001 umfassend im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden wesentliche wichtige Grundsätze allein in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelt. Neben dem TzBfG finden sich weitere wichtige Vorschriften zum Befristungsrecht in vielen Tarifverträgen.

2. WELCHE BEFRISTUNGSARTEN GIBT ES?

Ein Arbeitnehmer ist befristet beschäftigt, wenn mit ihm ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Das ist dann der Fall, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag). Das Befristungsrecht unterscheidet zwischen Befristungen mit Sachgrund und Befristungen ohne Sachgrund. Die Unterscheidung ist von wesentlicher Bedeutung. Es gelten unterschiedliche Wirksamkeitsvoraussetzungen. Vor Abschluss des Arbeitsvertrages muss daher die Zuordnung sorgfältig geprüft werden. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch einzelne Arbeitsbedingungen befristet werden, z. B. die befristete Erhöhung der Arbeitszeit.

3. WAS IST BEI EINER BEFRISTUNG MIT SACHGRUND ZU BEACHTEN?

Die strengen Regeln für einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund gelten auch in Kleinbetrieben und für Arbeitsverträge in den ersten 6 Monaten. In welchen Fällen ein sachlicher Grund vorliegt, wird beispielhaft in § 14 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 TzBfG aufgelistet.

Beispiele: Vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung; Befristung im Anschluss an eine Ausbildung; Vertretung eines anderen Arbeitnehmers; Befristung zur Erprobung oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe. Die gesetzliche Aufzählung ist aber nicht abschließend. Es sind daher auch andere Fälle denkbar. Der Sachgrund muss dabei zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegen.

Kommt es zu einer kalendermäßigen Befristung, also beispielsweise

Befristung vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025, muss der Sachgrund an sich nicht im Arbeitsvertrag bezeichnet werden. Es reicht der objektiv vorliegende sachliche Grund aus. Anders allerdings bei Zweckbefristungen.

Beispiel: befristete Beschäftigung für die Dauer des krankheitsbedingten Ausfalls eines Mitarbeiters ohne festes Enddatum; hier muss zur Wirksamkeitsvoraussetzung der sachliche Grund der Vertretung auch im Arbeitsvertrag angegeben werden.

4. WAS GILT BEI EINER ERSTEINSTELLUNG OHNE SACHGRUND?

Häufig gebräuchlich sind in der Praxis auch kalendermäßige Befristungen ohne Sachgrund. Diese können bei der Erstanstellung bis zu maximal 24 Monaten vereinbart werden. Innerhalb dieses Zeitraumes besteht eine 3-malige Verlängerungsmöglichkeit, also beispielsweise insgesamt 4 x 6 Monate. Die Befristung ohne Sachgrund ist bis auf wenige Ausnahmen dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

5. KANN ICH DIE ARBEITSBEDINGUNGEN WÄHREND DER BEFRISTUNG EINFACH ÄNDERN?

Anlässlich der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund darf der Arbeitsvertrag inhaltlich nicht verändert werden, auch nicht zugunsten des Arbeitnehmers. Dies gilt beispielsweise für die Vergütung oder den Stundenumfang. Kommt es zu einer solchen Veränderung, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Während der Laufzeit ist die Veränderung der Arbeitsbedingungen hingegen jederzeit möglich. Dies gilt aber nur für Befristungen ohne Sachgrund, also bei Ersteinstellungen!

6. ERLEICHTERTE VORAUSSETZUNGEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER?

Für ältere Arbeitnehmer gelten seit 1. Mai 2007 erleichterte Befristungsmöglichkeiten. Ist bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses

das 52. Lebensjahr vollendet, kann bis zur Maximaldauer von 5 Jahren ein sachgrundloses Arbeitsverhältnis mit dem älteren Arbeitnehmer vereinbart werden. Voraussetzung ist lediglich die Beschäftigungslosigkeit des Arbeitnehmers vor Beginn der Befristung für mindestens 4 Monate. Eine weitere Befristungsmöglichkeit sieht § 41 S. 3 SGB VI vor. Nach dieser neueren Vorschrift darf mit Mitarbeitern, die ihre Regelaltersgrenze erreicht haben, eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses befristet, auch mehrfach, vereinbart werden.

7. WANN ENDET DIE BEFRISTUNG UND WAS IST ZU BEACHTEN?

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Zeitablauf bzw. mit Zweckerreichung. Jede noch so kurze Überschreitung des Befristungsendes führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis! Hat ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer sein Projekt nicht zum vorgesehenen Befristungsende abgeschlossen und arbeitet er deshalb noch 2 Tage weiter, ohne dass der Arbeitgeber widerspricht, entsteht ein dauerhaft unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede muss durch den Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende gerichtlich geltend gemacht werden. Erkennt der Arbeitgeber die Unwirksamkeit nicht an und versäumt der Arbeitnehmer die Klagefrist, wird die Befristung nachträglich wirksam.

8. WAS KOSTET EIN BEFRISTUNGSPROZESS?

Die Kosten eines Befristungsprozesses richten sich nach dem dreifachen Wert des zuletzt bezogenen Gehalts des Arbeitnehmers (sog. Streitwert).

Kostenbeispiel: Bei einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von 3.000,00 € ergibt sich ein Streitwert von 9.000,00 €. Hierauf basierend betragen die Gerichtskosten 735,00 € und die Rechtsanwaltskosten belaufen sich auf ca. 1.683,85 € brutto. Kommt es in dem Prozess zu einer Einigung, beispielsweise Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung oder aber auch Weiterbeschäftigung, entfällt die Gerichtsgebühr in voller Höhe. Wegen der Einigung steigen aber die Rechtsanwaltskosten um eine weitere Gebühr auf dann insgesamt ca. 2.347,87 brutto.