

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Stand: April 2011

1. 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.

2. 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! 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. Es empfiehlt sich ohnehin, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen muss die Dauer bzw. das Enddatum angegeben werden.

- **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).
- **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.

3. 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.

4. 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.

5. Befristungen 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),
- Befristung von Leiharbeitnehmern gem. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG),
- Befristete Arbeitsverträge von Ärzten in der Weiterbildung.

6. 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. Zuvor-Beschäftigung). So kann nach einer sechsmonatigen Probezeit ein bis zu zwei Jahren sachgrundloser befristeter Vertrag nicht mehr zulässigerweise geschlossen werden. Da auch hier nur die Befristung unwirksam ist, nicht aber der Arbeitsvertrag als solcher, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Zulässig ist nur folgender Fall: An eine Befristung mit oder ohne Sachgrund schließt sich ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund an.

Hinweis:

Nach einem aktuellen Urteil des BGA vom 06.04.2011 (Az. 7 AZR 716/09) soll das Verbot der sog. Zuvor-Beschäftigung nicht gelten, wenn diese Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt. In der Pressemitteilung des BAG heißt es wörtlich: "Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt. (...) Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt". Ob dieser Grundsatz irgendwelchen Einschränkungen unterliegen soll, kann erst nach Veröffentlichung der Urteilsgründe festgestellt werden.

7. 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.

Hinweis: Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 944520, Telefax 02761 944540
E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de*