

MERKBLATT



Befristung von Arbeitsverträgen

Ihr Ansprechpartner
Assessorin Ursula Krauß

E-Mail
krauss@bayreuth.ihk.de

Tel.
0921 886-212

Datum/Stand
April 2016

Sie wollen einen Arbeitnehmer nur für eine bestimmte Zeitdauer einstellen? Die IHK gibt hierzu wichtige Hinweise sowie Antwort auf Fragen, die sich in diesem Zusammenhang oft stellen.

Die befristete Einstellung von Arbeitnehmern ist seit dem **01.01.2001** in dem **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge** (TzBfG) geregelt.

1. WANN DARF EIN ARBEITNEHMER BEFRISTET EINGESTELLT WERDEN?

Ein Arbeitnehmer darf befristet eingestellt werden, **wenn**

- ein **sachlicher Grund** nach § 14 Abs. 1 TzBfG für die Befristung vorliegt

-Seite 1 von 7-

oder

- die **Voraussetzungen** für eine **kalendermäßige Befristung** nach § 14 Abs. 2, 2 a oder 3 TzBfG gegeben sind.

2. SCHRIFTFORMERFORDERNIS

Die Befristung muss nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich erfolgen. **Andernfalls** gilt der **Vertrag** als **auf unbestimmte Zeit** abgeschlossen. Wird ein „befristeter Arbeitsvertrag“ nur mündlich geschlossen, ist die Befristung unwirksam. Eine Heilung des Formfehlers ist nur unter ganz engen Voraussetzungen bis zum Arbeitsantritt möglich. Wichtig ist daher, dass die Befristungsabrede schriftlich vor Vertragsbeginn getroffen und von beiden Parteien unterzeichnet wird.

Bei einer zeitbezogenen Befristung muss die Dauer bzw. das Enddatum angegeben werden, bei einer zweckbezogenen Befristung der Zweck.

3. KALENDERMÄßIGE BEFRISTUNG OHNE SACHGRUND

- **Befristung ohne Sachgrund bei Neueinstellung nach § 14 Abs. 2 TzBfG**

Zulässig ist die kalendermäßig befristete Einstellung von Arbeitnehmern **für längstens zwei Jahre** ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes, wenn mit demselben Arbeitgeber **nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis** bestanden hat.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. April 2011 liegt eine „Zuvor-Beschäftigung“ nicht vor, wenn das Ende eines früheren Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt. Jedoch entscheiden die unteren Instanzen teilweise abweichend und fordern, dass noch nie ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber vorgelegen hat.

Wurde der Zweijahreszeitraum nicht ausgeschöpft, ist die **bis zu dreimalige Verlängerung** einer bereits bestehenden kalendermäßigen Befristung auf **insgesamt längstens zwei Jahre** zulässig.

Achtung: Die Verlängerung muss

- schriftlich,
- vor Ablauf des zu verlängernden Zeitraums erfolgen,

- das verlängerte Beschäftigungsverhältnis muss zeitlich unmittelbar an das zu verlängernde anschließen und
- der sonstige Vertragsinhalt darf nicht abgeändert werden.

- **Erleichterte Befristungsregel für junge Unternehmen nach § 14 Abs. 2 a TzBfG**
In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens (maßgeblich ist die Aufnahme der Erwerbstätigkeit) ist die kalendermäßig befristete Einstellung von Arbeitnehmern **bis zur Dauer von vier Jahren** ohne Vorliegen eines Sachgrundes zulässig. Das **gilt nicht für** Neugründungen im Zusammenhang mit **rechtlichen Umstrukturierungen** von Unternehmen.

Wurde der Vierjahreszeitraum nicht ausgeschöpft, ist die mehrfache Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren zulässig. Zur Verlängerung siehe Kasten oben.

Ungeklärt ist bislang, ob das Ende der Befristung innerhalb des Vierjahreszeitraumes nach Gründung liegen muss oder auch darüber hinaus reichen darf, sofern die Arbeitsaufnahme noch vor dem „vierten Geburtstag“ des neu gegründeten Unternehmens liegt. Bis zum Vorliegen einer höchstrichterlichen Entscheidung empfiehlt es sich daher, die Befristung nach § 14 Abs. 2 a TzBfG nur für einen Zeitraum innerhalb der ersten vier Jahre nach Unternehmensgründung zu vereinbaren.

- **Erleichterte Befristung bei Beschäftigung Älterer nach § 14 Abs. 3 TzBfG**
Nach der Neufassung des § 14 Abs. 3 TzBfG zum 1. Mai 2007 ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes **bis zu einer Dauer von fünf Jahren** zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das **52. Lebensjahr vollendet** hat und unmittelbar vorher **mindestens vier Monate beschäftigungslos** war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder III teilgenommen hat.

Auch bei Nichtausschöpfung des Fünfjahreszeitraumes ist die mehrfache Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren zulässig. Zur Verlängerung siehe Kasten oben.

4. BEFRISTUNG MIT SACHLICHEM GRUND

Mögliche sachliche Gründe für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG sind insbesondere:

- An einer Arbeitsleistung besteht **nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf** (Es muss mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach Ende des befristeten Arbeitsvertrages kein dauerhafter betrieblicher Bedarf für die Beschäftigung des Arbeitnehmers mehr besteht).
- Die Befristung erfolgt im Anschluss an ein Studium oder eine Ausbildung, um den **Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung** zu erleichtern.
- Der Arbeitnehmer wird **zur Vertretung** eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt (z.B. Krankheit; Siehe zusätzliche Sonderregelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (auch für Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz) sowie im Pflegezeitgesetz!).
- Die **Eigenart der Arbeitsleistung** rechtfertigt die Befristung (Saisonschauspieler).
- Die Befristung erfolgt zur **Erprobung** eines neuen Mitarbeiters.
- In der **Person des Arbeitnehmers** bestehen Gründe, die eine Befristung rechtfertigen (z.B. befristete Aufenthaltsgenehmigung, begründeter Wunsch des Arbeitnehmers).
- Der Arbeitnehmer wird aus **Haushaltsmitteln** vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Arbeitnehmer wird entsprechend beschäftigt.
- Die Befristung beruht auf einem **gerichtlichen Vergleich**.

5. MEDIATIONSKLAUSEL

Wir empfehlen in den Arbeitsvertrag auch eine unverbindliche Mediationsklausel aufzunehmen. Nähere Hinweise zur Mediation sowie das Muster einer Mediationsklausel finden Sie im IHK-Merkblatt „Mediation in der Arbeitswelt“.

6. WANN ENDET EIN BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG (§ 15 TzBfG)?

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit **Ablauf der vereinbarten Zeit**

oder

bei **Erreichung des vereinbarten Zwecks** - frühestens jedoch zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachweislich schriftlich den Zeitpunkt der Zweckerreichung mitgeteilt hat.

Achtung: Wird nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder des erreichten Zwecks mit Wissen des Arbeitgebers weitergearbeitet, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder die Zweckerreichung mitteilt!

7. KANN EIN WIRKSAM BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG GEKÜNDIGT WERDEN?

Eine **ordentliche Kündigung** kommt **nur** dann in Betracht, **wenn** diese Möglichkeit vertraglich (Arbeits- oder Tarifvertrag) **vereinbart** wurde (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Eine **außerordentliche Kündigung** kommt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Betracht, wenn deren Voraussetzungen vorliegen (siehe IHK-Merkblatt „Außerordentliche (fristlose) Kündigung“).

8. WAS GILT IM FALLE EINER UNZULÄSSIGEN BEFRISTUNG?

Im Falle einer unzulässigen Befristung (ohne sachlich ausreichenden und zutreffenden Grund oder ohne Vorliegen der Voraussetzungen für eine Befristung ohne sachlichen Grund oder mangels Schriftform) **gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit** geschlossen (§ 16 TzBfG).

Das Arbeitsverhältnis kann nur durch eine rechtmäßige ordentliche oder außerordentliche Kündigung beendet werden.

Achtung: Die **ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber** kann dabei **frühestens zum durch die Befristung vereinbarten Ende** ausgesprochen werden, es sei denn die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt wurde vereinbart, s.o.

Ausnahme: Ist die **Befristung nur wegen des Fehlens der Schriftform unwirksam**, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

9. KANN VON DEN GESETZLICHEN VORSCHRIFTEN DURCH VEREINBARUNG MIT DEM ARBEITNEHMER ABGEWICHEN WERDEN?

Nein! Von den gesetzlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes darf grundsätzlich nicht durch individuelle Vereinbarung zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, vgl. § 22 Abs. 1 TzBfG.

10. WELCHE RECHTE DER BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN SIND INSBESONDERE ZU BEACHTEN?

Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages - insbesondere im Hinblick auf das Arbeitsentgelt - **nicht schlechter behandelt** werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer.

Eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im Vergleich zu Vollbeschäftigten ist lediglich dann gerechtfertigt, wenn sie auf Sachgründe gestützt werden kann (§ 4 Abs. 2 TzBfG). Geeignete Sachgründe können sein: die Arbeitsleistung, die Qualifikation, die Berufserfahrung oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen.

Als Arbeitgeber haben Sie die **befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren**, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb oder im Unternehmen erfolgen (§ 18 TzBfG).

Als Arbeitgeber haben Sie grundsätzlich dafür Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an **angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können (§ 19 TzBfG).

11. WELCHE FOLGEN HAT EINE SCHWANGERSCHAFT ODER ELTERNZEIT WÄHREND DER BEFRISTUNG?

Befristet beschäftigte Schwangere haben **bis zum Ende der Befristung** grundsätzlich die **gleichen Rechte wie bei einer unbefristeten Anstellung**. Es besteht daher ein Anspruch auf Einhaltung der Schutzfristen, Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Beschäftigungsverboten und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Ein **befristetes Arbeitsverhältnis** wird infolge der Schwangerschaft oder Elternzeit jedoch nicht verlängert; es **endet mit Ablauf der Befristung**.

Hinweis:

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

Abdruck mit freundlicher Genehmigung der IHK für München und Oberbayern.