

III. Sonderregelung für Existenzgründer

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von **vier Jahren** möglich. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die mehrfache Verlängerung eines zeitbefristeten Arbeitsvertrags zulässig.

IV. Sonderregelung für ältere Arbeitnehmer

Keines weiteren sachlichen Grundes bedarf zudem die Befristung eines Arbeitsvertrags, wenn der Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn das 52. Lebensjahr vollendet hat, zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat. Die maximale Befristungsdauer darf **fünf Jahre** umfassen. Während dieser Zeit sind mehrmalige Verlängerungen möglich.

Fallstricke vermeiden

Damit es beim Abschluss von befristeten Verträgen zu keinen bösen Überraschungen kommt, ist zudem insbesondere folgendes zu beachten:

I. Schriftform einhalten

Sowohl die Befristungsabrede als auch die Verlängerungsvereinbarung bedürfen der **Schriftform**, d.h. beide Vertragsparteien müssen die jeweiligen Absprachen auf dem gleichen Schriftstück unterzeichnen. Andernfalls sind die Befristungen unwirksam und es entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die schriftlichen Abreden müssen vorliegen, bevor der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Betrieb aufnimmt bzw. fortsetzt. Das spätere schriftliche Festhalten einer zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung heilt das Schriftformerfordernis nicht.

Etwas anderes gilt ausnahmsweise bei **Zweckbefristungen**. Wenn die Vertragsparteien zwar zunächst mündlich eine Zweckbefristung vereinbart haben, diese aber inhaltlich von der im später gegengezeichneten schriftlichen Vertrag enthaltenen Befristung abweicht, kann darin eine wirkungsame eigenständige Befristung liegen.

II. Kündigungsrecht vereinbaren

Nur wenn das **Recht zur ordentlichen Kündigung** einzelvertraglich vereinbart wird oder tarifvertraglich vorgesehen ist, ist das befristete Arbeitsverhältnis während der Befristungsdauer vorzeitig ordentlich kündbar. Andernfalls bleibt nur das Recht, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen oder das vereinbarte Befristungsende abzuwarten. Während das zeitbefristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Frist endet, endet das zweckbefristete Arbeitsverhältnis mit **Erreichen des Zwecks**, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Achtung:

Wird das Arbeitsverhältnis nach Fristablauf oder nach Erreichen des Zwecks mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, entsteht **automatisch** ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

III. Kombinationsmöglichkeiten

Neben reinen Zeit- oder Zweckbefristungen sind auch kombinierte Zeit- und Zweckbefristungen möglich. Ist der Befristungsrahmen eines zeitbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgeschöpft, ist nur noch eine Befristung mit Sachgrund bei demselben Arbeitgeber möglich. Unzulässig ist dagegen die umgekehrte Abfolge. An eine Zweckbefristung darf sich wegen des Vorbeschäftigungsverbots kein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis anschließen.

überreicht durch:

Verantwortlich:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 | 10117 Berlin
Telefon: 030/2 06 19-0 | Telefax: 030/2 06 19-460
E-Mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de und www.handwerk.de

Herstellung/Vertrieb:
© Marketing Handwerk GmbH
Berlin/Aachen
Mai 2012

Befristung von Arbeitsverhältnissen

– Aktuelle Entwicklungen –



Vorteile der Befristung

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Fristablauf oder Zweckerreicherung. Einer Kündigung bedarf es nicht. Das Kündigungsschutzgesetz und der Sonderkündigungsschutz, etwa für schwerbehinderte Menschen oder Schwangere, spielen keine Rolle – es sei denn, der Arbeitgeber möchte das befristete Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden. Für den Arbeitgeber entfallen daher mit der Befristung zahlreiche Risiken, die häufig mit dem Ausspruch einer Kündigung verbunden sind.

Die Befristungsarten

Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverhältnisse ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Das Gesetz unterscheidet bei Befristungen zwischen der **Zweck-** und der **Zeitbefristung**. Beim Einsatz der beiden Befristungsarten sind die jeweils unterschiedlichen rechtlichen Vorgaben zu beachten.

I. Zweckbefristung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber für die Befristung einen **sachlichen Grund** vorweisen kann. Sachliche Gründe erkennt das Gesetz insbesondere an bei

- vorübergehendem Beschäftigungsbedarf (z.B. Saisonarbeitskräfte),
- Übergang zwischen Ausbildung und Anschlussarbeitsverhältnis,
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z.B. Krankheit, Elternzeit),
- Rechtfertigung durch die Eigenart der Arbeitsleistung (z.B. Projektarbeit, Ferienjob),
- Erprobung (z.B. Probearbeitsverhältnis),
- Rechtfertigung durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z.B. befristete Aufenthaltserlaubnis),
- haushaltsrechtlichen Vorgaben im öffentlichen Dienst,
- gerichtlichem Vergleich.

Weitere Sachgründe sind denkbar. Hinzu treten außerdem besondere gesetzliche Befristungsregelungen, wie etwa die nach

dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem zum 01.01.2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetz.

Hinweis:

Liegt ein sachlicher Befristungsgrund für ein Arbeitsverhältnis vor, kann der Arbeitgeber dieses so lange befristeten, wie der Sachgrund fortbesteht. **Mehrfachbefristungen** sind möglich, sofern der Befristungsbedarf (z.B. Vertretung wegen Krankheit oder Elternzeit) wiederholt oder dauerhaft auftritt.

II. Zeitbefristung

Ein zeitbefristetes Arbeitsverhältnis kann auch dann abgeschlossen werden, wenn kein Sachgrund für die Befristung vorliegt. Voraussetzungen für diese Befristung sind:

- Keine **weniger als drei Jahre** zurückliegende **Vorbeschäftigung** bei demselben Arbeitgeber,
- Gesamtbefristungsdauer **maximal zwei Jahre**.

Beispiel:

Formulierungsbeispiel für eine Befristungsabrede: „Der Arbeitnehmer wird für die Dauer vom 01.07.2012 bis zum 31.05.2013 eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist (31.05.2013), ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Achtung:

Als **Vorbeschäftigung** kann sich beispielsweise bereits eine vorherige Aushilfstätigkeit, eine Praktikantentätigkeit oder ein Schülerarbeitsverhältnis erweisen. Ein vorheriges Ausbildungsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber oder ein vorausgegangener Einsatz als Zeitarbeiter in demselben Betrieb gelten dagegen nicht als Vorbeschäftigung.

Das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber innerhalb eines Zeitrahmens **von maximal zwei Jahren drei Mal** befristet verlängert werden. Dies ermöglicht es ihm, einschließlich der Erstbefristung bis zu vier Vertragsbefristungen hintereinander abzuschließen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber schließt mit dem Arbeitnehmer einen auf vier Monate befristeten Arbeitsvertrag. Da er weiterhin an der Arbeit des Arbeitnehmers interessiert ist, befristet er den Vertrag erneut für acht Monate, daraufhin ein weiteres Mal für sieben Monate und schließlich nochmals für fünf weitere Monate. Der Arbeitgeber hat damit die drei Verlängerungsoptionen und den Zwei-Jahres-Rahmen voll ausgeschöpft.

Die hintereinander geschalteten **Befristungsverlängerungen** sind nur wirksam, wenn sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart werden. Die jeweiligen Verlängerungen müssen sich dabei nahtlos aneinanderreihen. Bereits die Unterbrechung von einem Kalendertag ist schädlich.

Achtung:

Der Arbeitgeber darf anlässlich der Befristungsverlängerung nur die Vertragsdauer ändern, **nicht** aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den **Neuabschluss** eines befristeten Arbeitsvertrags. Dessen Befristung ist jedoch wegen des vorausgegangenen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber ohne Sachgrund unwirksam. Die Folge: Es entsteht ungewollt ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis**.

Beispiel:

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer am 25.04.2012 einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag vom 01.06.2012 bis zum 31.01.2013 geschlossen. Möchte er das Arbeitsverhältnis um weitere acht Monate bis zum 30.09.2013 verlängern, könnte die Verlängerungsabrede wie folgt lauten: „Der befristete Arbeitsvertrag vom 25.04.2012 (Vertragsbeginn: 01.06.2012) wird befristet verlängert bis zum 30.09.2013.“

Tipp:

Beabsichtigt der Arbeitgeber die Abänderung der Arbeitsbedingungen, etwa wegen veränderter Arbeitszeiten, darf dies nur **während des Laufes einer Befristungsperiode** erfolgen.