

Vortrag

zum befristeten Arbeitsvertrag

am 13.12.2017

**Dozent: Rechtsanwalt Mario Stumpf
Ruschgraben 72, 76139 Karlsruhe**

Rechtsanwalt Mario Stumpf
Ruschgraben 72
76139 Karlsruhe
Tel.: 0721 35 23 1-0
Fax: 0721 35 23 1-13
E-Mail: info@rastumpf.de

⇒ Was ist ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag?

Wenn Sie einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, dann endet Ihr Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung, sondern „automatisch“ durch Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde.

Diese Form der Befristung heißt **Zeitbefristung**, weil der Vertrag mit einem bestimmten Datum bzw. Zeitpunkt endet. Man spricht auch von einem „**kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag**“.

⇒ Was ist ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag?

Wenn Sie auf Grundlage eins zweckbefristeten Arbeitsvertrags tätig sind, dann endet Ihr Arbeitsverhältnis nicht zu einem vorab festgelegten Zeitpunkt, sondern mit dem Eintritt eines künftigen Ereignisses oder mit dem Erreichen eines bestimmten Zwecks.

Ein Beispiel ist die Einstellung zur Vertretung eines erkrankten Kollegen. Hier geht man davon aus, dass seine künftige Genesung sicher ist, nur dass man eben nicht genau weiß, wann er wieder gesund sein wird.

⇒ Wann endet ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis?

Gemäß § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) endet ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des Zwecks, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Wenn Sie also zur Vertretung eines länger abwesenden Kollegen zweckbefristet bis zu dessen Rückkehr eingestellt wurden, endet Ihr Arbeitsverhältnis nicht automatisch dadurch, dass der vertretene Kollege wieder bei der Arbeit erscheint. Vielmehr muss Ihr Arbeitgeber Ihnen dies schriftlich anzeigen. Erst zwei Wochen nach dieser Anzeige endet Ihr Arbeitsverhältnis.

⇒ Kann ein befristeter Arbeitsvertrag vorzeitig gekündigt werden?

Nein, das ist im Allgemeinen nicht möglich. Eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung ist während der Laufzeit des Vertrages gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG ausgeschlossen. Eine Ausnahme gilt aber dann, wenn eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit arbeitsvertraglich oder durch einen anwendbaren Tarifvertrag ausdrücklich vorgesehen ist.

Anders ist es bei vorzeitigen außerordentlichen Kündigungen. Auch befristete Arbeitsverträge können von beiden Vertragsparteien außerordentlich und fristlos gekündigt werden, vorausgesetzt natürlich, es gibt dafür einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Die rechtliche Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags muss nicht besonders vereinbart werden.

Befristete Arbeitsverträge unterscheiden sich daher im Ergebnis in zwei Punkten von unbefristeten Verträgen:

- Ein befristeter Vertrag endet automatisch bzw. ohne Kündigung, wenn der vereinbarte Beendigungstermin erreicht wird („Zeitbefristung“) oder wenn der Zweck des Vertrages verwirklicht wurde („Zweckbefristung“).
- Ein befristeter Vertrag kann nicht ordentlich bzw. fristgemäß gekündigt werden, es sei denn, eine solche Kündigungsmöglichkeit ist ausnahmsweise einzelvertraglich oder durch einen anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

⇒ **Müssen befristete Arbeitsverträge immer schriftlich vereinbart werden?**

Ja, ohne Beachtung der Schriftform sind Befristungen unwirksam. Das folgt aus § 14 Abs. 4 TzBfG und gilt für alle befristeten Arbeitsverträge.

Schriftlich sind befristete Arbeitsverträge nur dann abgeschlossen, wenn der Vertragsinhalt in einer Urkunde, d.h. auf einem Blatt Papier festgehalten wird und wenn beide Vertragsparteien ihre Unterschrift unter den Vertragstext setzen. Das folgt aus § 126 Abs. 1 und 2 BGB.

ACHTUNG: Genau genommen muss nur die Befristung selbst schriftlich vereinbart werden, d.h. die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt. Änderungen des Gehaltes oder des Arbeitsortes können dagegen während der Laufzeit eines befristeten Vertrages auch mündlich oder per E-Mail vereinbart werden.

Die Schriftform wird nicht gewahrt, wenn die Befristung mündlich, per Handschlag, per E-Mail, per Fax oder per SMS vereinbart wird. Theoretisch ist statt der Verwendung von Stift und Papier auch die sog. „elektronische Form“ möglich, aber das setzt gemäß § 126a BGB die beiderseitige Verwendung einer „qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz“ voraus. Eine andere Alternative zur Schriftform ist die notarielle Beurkundung (§ 126 Abs. 4 BGB).

Wird eine Befristungsvereinbarung nicht schriftlich getroffen (bzw. in elektronischer Form oder notariell), ist nicht etwa der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam, sondern nur die Befristung. Der Arbeitsvertrag als solcher ist daher wirksam, und zwar als unbefristeter Vertrag.

⇒ **Abgesehen von der Schriftform: Was ist noch erforderlich für die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrags?**

Abgesehen von der Schriftformerfordernis muss ein befristeter Arbeitsvertrag weitere Voraussetzungen erfüllen, damit die Befristung wirksam ist. Dabei kommt es darauf an, ob eine **Zeitbefristung** oder eine **Zweckbefristung** vorliegt:

Eine (schriftlich vereinbarte) Zeitbefristung ist wirksam,

- wenn ein Sachgrund für die Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt oder
- wenn die Befristung bei einer Neueinstellung vorgenommen wird und höchstens zwei Jahre beträgt (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Eine (schriftlich vereinbarte) **Zweckbefristung** ist wirksam,

- wenn ein Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt.

Im Ergebnis heißt das: Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsvertrags im Allgemeinen nur bei Neueinstellungen und höchstens für die Dauer von zwei Jahren zulässig.

⇒ **Wann sind Befristungen ohne Sachgrund länger als zwei Jahre zulässig (Altersbefristung, 52er-Regelung)?**

Wie erwähnt sind Befristungen ohne Sachgrund im Allgemeinen nur bis zur Höchstdauer von zwei Jahren zulässig, und bis zu dieser Höchstdauer können Befristungen dreimal verlängert werden.

BEISPIEL: Ein Arbeitnehmer wird neu eingestellt, und zwar befristet für sechs Monate auf der Grundlage von § 14 Abs. 2 TzBfG. Kurz vor Ablauf der sechs Monate wird der Vertrag um weitere sechs Monate verlängert (erste Verlängerung), kurz vor Ablauf der Verlängerung ein weiteres Mal um sechs Monate (zweite Verlängerung) und dann noch einmal um sechs Monate (dritte Verlängerung), so dass im Ergebnis 24 Monate ausgeschöpft werden.

Ist man mindestens 52 Jahre alt und gibt es Anhaltspunkte dafür, dass man nicht mehr so leicht eine neue Arbeit findet, ist man ein möglicher Fall für eine **Altersbefristung** gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG (**52er-Regelung**). Diese Vorschrift erleichtert Arbeitgebern die sachgrundlose Befristung erheblich:

- Auf der Grundlage von § 14 Abs. 3 TzBfG gilt für sachgrundlose Befristungen statt einer Höchstdauer von zwei Jahren eine **Höchstdauer von fünf Jahren**.
- Die **Anzahl der Vertragsverlängerungen ist nicht begrenzt**, d.h. theoretisch könnten Arbeitgeber mit 52jährigen oder älteren Arbeitnehmern täglich neue Befristungsvereinbarungen treffen, jeweils befristet auf einen Tag.

Die politische „Rechtfertigung“ dieser Schlechterstellung älterer Arbeitnehmer wird darin gesehen, dass sie ansonsten möglicherweise gar keinen Arbeitsplatz mehr finden. Dementsprechend müssen die mindestens 52jährigen Arbeitnehmer gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG unmittelbar vor Beginn ihres befristeten Arbeitsverhältnisses

- mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gewesen sein oder
- Transferkurzarbeitergeld bezogen haben oder
- an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen haben.

Anders als bei der sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist es nicht erforderlich, dass es sich um eine Neueinstellung handelt. Es kommt daher vor, dass Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer vorübergehend für vier Monate „in die Arbeitslosigkeit schicken“, um mit ihnen danach einen sachgrundlos befristeten Vertrag gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG abzuschließen.

⇒ **Wann ist ein befristeter Arbeitsvertrag durch einen Sachgrund gerechtfertigt?**

Ein sachlicher Grund für eine Zeit- oder Zweckbefristung liegt gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG „insbesondere“ vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltssmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Liegt ein solcher Sachgrund vor, ist eine Zeit- oder Zweckbefristung wirksam.

Wie das Wort „insbesondere“ deutlich macht, ist diese Aufzählung von acht verschiedenen Sachgründen für eine Befristung nicht abschließend, d.h. es ist möglich, dass der Arbeitgeber die Zulässigkeit der Befristung mit anderen, in dieser Aufzählung nicht enthaltenen Gründen rechtfertigt.

Gibt es einen der hier genannten (oder ähnlich trifftigen) sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses, können **Befristungen mehrfach hintereinander ohne exakte zeitliche Höchstgrenze vereinbart werden**. Man spricht hier von **Kettenbefristung**.

⇒ **Welche Befristungsregeln gelten für Wissenschaft und Hochschulen?**

Spezielle sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Angestellten finden sich im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (kurz: „WissZeitVG“), das zum 18.04.2007 die Vorgängerregelungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ersetzt hat.

Mit dem WissZeitVG werden die Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen gegenüber den allgemeinen Vorschriften des TzBfG erheblich ausgeweitet.

Danach dürfen Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern ohne Sachgrund für insgesamt zwölf, im Bereich der Medizin sogar bis zu fünfzehn Jahre befristet werden (§ 2 WissZeitVG). Dieser lange Gesamtzeitraum ist dabei in eine Qualifizierungsphase von bis zu sechs Jahren sowie eine sog. Post-Doc-Phase von weiteren sechs bzw. neun Jahren (im Bereich der Medizin) aufgeteilt.

Die Qualifizierungsphase dient dem Erwerb einer Qualifikation, vor allem der Fertigung einer Dissertation. In der Post-Doc-Phase soll den promovierten Mitarbeitern die Gelegenheit gegeben werden, durch die fortgesetzte Tätigkeit in Forschung und Lehre weitere Qualifikationen, wie die Erlangung einer Professur, zu erreichen.

⇒ **Wann sind sachgrundlose Befristungen bei Neueinstellungen zulässig?**

Wie erwähnt müssen Befristungen nicht immer durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein, sondern können bei Neueinstellungen auch ohne Sachgrund vereinbart werden. Grundlage dafür ist § 14 Abs. 2 TzBfG. Diese Vorschrift lautet:

„§ 14 Zulässigkeit der Befristung.“

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.“

Eine Neueinstellung liegt gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur dann vor, wenn es nicht „bereits zuvor“ ein Arbeitsverhältnis gab. Man spricht hier von **Anschlussverbot** oder **Vorbeschäftigteverbot**.

Theoretisch müssen (große) Arbeitgeber daher bei der geplanten befristeten Einstellung eines 40jährigen Arbeitsnehmers überprüfen, ob der Bewerber nicht möglicherweise schon einmal vor 20 Jahren für einige Wochen zur Aushilfe beschäftigt war. Eine so lange Rückwirkung des Anschlussverbots geht vielen arbeitgebernahen Juristen zu weit, obwohl sie sich recht eindeutig aus dem Gesetz ergibt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich diese Kritik zu Herzen genommen und im Jahre 2011 entschieden, dass länger als drei Jahre zurückliegende Arbeitsverträge beim Anschlussverbot keine Rolle spielen (BAG, Urteil vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09). Diese „Auslegung“ des Gesetzes ist mehr als fragwürdig und wird daher von vielen Gerichten nicht befolgt, so z.B. vom Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in mehreren Entscheidungen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.02.2014, 7 Sa 64/13, LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.10.2016, 3 Sa 34/16).

⇒ **Was müssen Sie bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags beachten?**

Befristete Arbeitsverträge werden oft verlängert. Dabei können Arbeitgeber allerdings Fehler machen.

Besonders fehleranfällig ist die Verlängerung sachgrundlos befristeter Verträge im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG. Denn eine Vertragsverlängerung setzt hier nach der Rechtsprechung voraus, dass die Vertragsparteien

- ausschließlich den Beendigungstermin hinausschieben (d.h. es dürfen zusammen mit der Verlängerung keinerlei Änderung der sonstigen Vertragsbedingungen vereinbart werden), und zwar
- in rechtsverbindlicher (schriftlicher) Form vor Ablauf der Vertragszeit.

Liegen auch nur einige Tage zwischen dem Ende des ersten und dem Beginn des zweiten Zeitvertrags oder wird die Vergütung zusammen mit der Vertragsverlängerung erhöht, liegt nach der Rechtsprechung keine „Verlängerung“ des befristeten Vertrags vor.

Vielmehr haben die Parteien dann einen neuen befristeten Vertrag abgeschlossen, und der ist nicht mehr ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig, weil zwischen den Parteien ja schon zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

⇒ Sind Kettenbefristungen rechtlich zulässig?

Es ist im Allgemeinen rechtlich zulässig, mit Sachgrund befristete Arbeitsverhältnisse mehrfach hintereinander zu vereinbaren. Wie oben erwähnt gibt es bei Sachgrundbefristungen keine allgemein gültigen Obergrenzen, und zwar weder für die Gesamtdauer der Vertragszeit noch für die Anzahl der Vertragsverlängerungen.

Denn für die Frage, ob eine auf Sachgründe gestützte Kettenbefristung wirksam ist, kommt es im Allgemeinen nur auf den **Sachgrund für die letzte Befristung** an.

Wenn Sie als Arbeitnehmer gegen die Wirksamkeit einer Kettenbefristung gerichtlich vorgehen, müssen Sie das Gericht davon überzeugen, dass die zuletzt vereinbarte Befristung sachlich nicht gerechtfertigt war. Die mögliche Unwirksamkeit der früheren Befristungen ist bei Entfristungsklagen unerheblich.

⇒ Wann liegt bei einer Kettenbefristung Rechtsmissbrauch vor?

Obwohl es im Prinzip

- keine starren Obergrenzen für die Gesamtdauer von Sachgrundbefristungen gibt,
- Vertragsverlängerungen mit Sachgrund theoretisch beliebig oft vereinbart werden können und
- bei Klagen gegen Kettenbefristungen im Prinzip nur die Wirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung überprüft wird,

können „ewig lange“ Kettenbefristungen im Einzelfall doch rechtsmissbräuchlich sein.

Rechtsmissbrauch heißt, dass der Arbeitgeber bei der immer erneuten Befristung von Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitnehmer seine Interessen einseitig und auf Kosten des Arbeitnehmerinteresses an einer unbefristeten Beschäftigung durchsetzt. Das ist unzulässig und führt dazu, dass der Vertrag rechtlich als unbefristet anzusehen ist.

Das hat das BAG erstmals mit Urteil vom 18.07.2012, 7 AZR 443/09 (Küçük) klargestellt.

Handelt der Arbeitgeber missbräuchlich, ist die zuletzt vereinbarte Befristung auch dann unwirksam (und der Arbeitnehmer hat einen unbefristeten Vertrag), wenn ein Sachgrund für die zuletzt vereinbarte Befristung bei isolierter Betrachtung vorliegt. Ähnlich wie bei der gerichtlichen Überprüfung einer Kündigung ist daher eine Kontrolle von Kettenbefristungen zweistufig durchzuführen:

- In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob überhaupt ein Sachgrund für die zuletzt vereinbarte Befristung vorliegt (falls nicht, ist die Befristung ohne Missbrauchskontrolle unwirksam).
- In einem zweiten Schritt (d.h. falls ein Sachgrund für die zuletzt vereinbarte Befristung vorliegt) ist eine Missbrauchskontrolle vorzunehmen: Falls aufgrund der „langen“ Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses und der „Häufigkeit“ der Vertragsverlängerungen das Interesse des Arbeitnehmers an einem unbefristeten Vertrag überwiegt, liegt ein Missbrauch vor. Dann ist die Befristung (trotz eines Sachgrundes für die letzte Befristung) unwirksam.

Nach seinem Grundsatzurteil in Sachen Küçük hat das BAG lange Zeit nicht genau gesagt,

- ab welcher Gesamtbeschäftigtezeit und/oder
- ab der wievielen Vertragsverlängerung

ein Rechtsmissbrauch vorliegt und/oder vor Gericht zu vermuten ist. Nur aus Urteilen über Einzelfälle konnte man herleiten, dass z.B. eine Beschäftigungszeit von insgesamt sechseinhalb Jahren bei 13 Befristungen missbräuchlich sein kann (BAG, Urteil vom 13.02.2013, 7 AZR 225/11), oder dass eine Gesamtdauer von sechs Jahren und acht Monaten bei zehn Verträgen kritisch ist (so das LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.02.2015, 15 Sa 1947/14).

Mit diesen Entscheidungen kann man aber nicht viel anfangen, denn sie sind auf Einzelfälle bezogen. Und im Einzelfall kann auch eine sehr lange Kettenbefristung von über 15 Jahren (!) bei mehr als zehn Befristungen (!) in Ordnung gehen, wenn eine mehrfach in Elternzeit befindliche Arbeitnehmerin vertreten wird (BAG, Urteil vom 29.04.2015, 7 AZR 310/13).

Ende 2016 hat das BAG endlich konkrete Zahlen vorgelegt, um die Missbrauchskontrolle bei Kettenbefristungen zu erleichtern (BAG, Urteil vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15). Dieses Prüfungsschema hat das BAG im März 2017 bestätigt (BAG, Urteil vom 21.03.2017, 7 AZR 369/15). Danach ist eine **Missbrauchskontrolle nach einem dreistufigen Prüfungsschema** durchzuführen. Die Stufen kann man als grünen, gelben und roten Bereich bezeichnen:

- Im grünen Bereich ist Missbrauch kein Thema.
- Im gelben Bereich ist eine Missbrauchsprüfung zwar vorzunehmen, aber der Arbeitnehmer muss vor Gericht Beweise für einen Missbrauch vorbringen.
- Im roten Bereich ist der Missbrauch zu vermuten („indiziert“), so dass der Arbeitgeber die Annahme eines Missbrauchs vor Gericht widerlegen muss.

Dabei ist von den zahlenmäßigen Grenzen auszugehen, die für sachgrundlose Befristungen gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG gelten. Diese Vorschrift erlaubt sachgrundlose Befristungen für höchstens zwei Jahre bei höchstens drei Vertragsverlängerungen. Ausgehend davon kommt es darauf an,

- um wieviel die Gesamtvertragsdauer den Zweijahreswert übersteigt und/oder
- um wieviel die Vertragsverlängerungen die dreimalige Verlängerung überschreiten.

Daraus ergeben sich folgende Definitionen für den grünen, den gelben und den roten Bereich (wobei strengere Grenzwerte gelten, wenn sowohl die Gesamlaufzeit lang ist als auch die Verlängerungen häufig sind):

	Grenze für Laufzeit	Grenze für Verlängerungen	Grenze für Laufzeit und Verlängerungen
grün	max. 8 Jahre	max. 12 Verlängerungen	max. 6 Jahre Laufzeit bei 9 Verlängerungen
gelb	mehr als 8 und max. 10 Jahre	13 bis 15 Verlängerungen	mehr als 6 Jahre bis max. 8 Jahre Laufzeit bei 10 bis 12 Verlängerungen
rot	über 10 Jahre	über 15 Verlängerungen	mehr als 8 Jahre Laufzeit bei über 12 Verlängerungen

Auf der Grundlage dieser Grenzwerte ist Arbeitgebern zu raten, den roten Bereich nicht zu betreten, d.h. bei maximal 10jähriger Vertragslaufzeit bzw. bei 15maliger Verlängerung sollte Schluss sein, ebenso bei einer Laufzeit von acht Jahren bei zwölf Verlängerungen. Und aus Arbeitnehmersicht heißt das: Wer auf der Grundlage einer Kettenbefristung bis zum roten Bereich gekommen ist, sollte sich gemeinsam mit einem Anwalt überlegen, ob eine Befristungskontrolle ratsam ist.

⇒ Was sind die Folgen einer unzulässigen Befristung?

Ist eine Befristungsvereinbarung unwirksam, gilt der befristete Arbeitsvertrag gemäß § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, falls nicht nach § 15 Abs. 3 TzBfG die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist.

BEISPIEL: Der Arbeitgeber möchte einen sachgrundlos befristeten Vertrag, der bereits zwölf Monate läuft, um weitere sechs Monate verlängern und legt dem Arbeitnehmer daher einige Wochen nach Ablauf der ersten zwölf Monate einen befristeten Verlängerungsvertrag vor, der gleichzeitig eine Erhöhung des Stundenlohns enthält. Der Arbeitnehmer unterschreibt und hat damit einen unbefristeten Vertrag in der Tasche, denn die angebliche „Verlängerung“ war in Wahrheit ein neuer (eigenständiger) befristeter Vertrag, für den der Arbeitgeber aufgrund der Vorbeschäftigung einen Sachgrund bräuchte, aber nicht hat. Wird dem Arbeitgeber diese Rechtslage klar, könnte er versucht sein, flugs zu kündigen, denn der Ausschluss der ordentlichen Kündbarkeit für befristete Verträge (§ 15 Abs. 3 TzBfG) gilt ja nicht, weil der Vertrag ja unbefristet ist. Hier hilft dem Arbeitnehmer § 16 Satz 1 TzBfG, der das Vertrauen des Arbeitnehmers darauf schützt, bis zum Ablauf der (unwirksamen) Befristung keine ordentliche Kündigung zu erhalten.

Ist die Befristung allerdings nur wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden (§ 16 Satz 2 TzBfG).

⇒ **Was passiert, wenn das befristete Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird?**

Häufig werden befristete Arbeitsverhältnisse einfach fortgesetzt, obwohl sie aufgrund des Zeitablaufs eigentlich schon beendet sind. Ohne dass darüber gesprochen wird, geht der Arbeitsnehmer weiter zur Arbeit, und der Arbeitgeber zahlt weiter den Lohn. Für diesen Fall bestimmt § 15 Abs. 5 TzBfG, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt. § 15 Abs. 5 TzBfG lautet:

„§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrags.“

(5) *Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.“*

⇒ **Was können Sie als Arbeitnehmer bei einer unzulässigen Befristung tun?**

Wenn Sie als Arbeitnehmer der Meinung sind, dass die in Ihrem Arbeitsvertrag enthaltene Befristung unwirksam ist, können Sie vor dem Arbeitsgericht Klage gegen die Befristung erheben. Eine solche Befristungskontrollklage muss auf die Feststellung gerichtet sein, „dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist“ (§ 17 Satz 1 TzBfG).

ACHTUNG: Ein solcher Klageantrag ist nicht zu verwechseln mit dem Antrag auf Feststellung, „dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht“. Ein solcher Klageantrag („allgemeiner Feststellungsantrag“) genügt nach einem Urteil des BAG vom 16.04.2003 (7 AZR 119/02) nicht für eine ordnungsgemäße Entfristungsklage.

Die Entfristungsklage müssen Sie **spätestens binnen drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages** erheben (§ 17 Satz 1 TzBfG). Wenn Sie diese dreiwöchige Klagefrist versäumen, was auch durch Stellung eines falschen Antrags geschehen kann, wird unwiderleglich vermutet, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der zuletzt vereinbarten Befristung endete.

⇒ **Sind auflösende Bedingungen zulässig?**

Auflösend bedingte Arbeitsverträge unterscheiden sich von der Vereinbarung einer Zweckbefristung dadurch, dass die Beendigung des Vertrags nicht (wie bei der Zweckbefristung) von einem sicher erwarteten, sondern von einem vollkommen ungewissen Ereignis abhängig gemacht wird.

Solche Gestaltungen waren nach der Rechtsprechung bisher in der Regel unzulässig, da sie mit allzu großen Unsicherheiten für den Arbeitnehmer verbunden sind. Nach § 21 TzBfG sind nunmehr auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse entsprechend der Regelung des § 14 Satz 1 und 4 TzBfG, d.h. bei Vorliegen eines Sachgrundes und bei Einhaltung der Schriftform, zulässig.

Eine erweiterte Zulässigkeit auflösend bedingter Arbeitsverhältnisse ist mit dieser Regelung aber nicht beabsichtigt. Unzulässig wäre zum Beispiel die Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis bei bestimmten Vertragsverstößen des Arbeitnehmers automatisch enden soll.