



Das

Personal Büro

in Recht und Praxis

- > Arbeitsrecht
- > Lohnsteuer
- > Sozialversicherung
- > Personalmanagement

HAUFE.

Befristeter Arbeitsvertrag: Abschluss

Gabi Hanreich, Rechtsanwältin, München

Als Unterfall des Dienstvertrages i.S.v. § 611 BGB ist der Arbeitsvertrag von seiner Rechtsnatur als Dauerschuldverhältnis her darauf ausgerichtet, zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Begrenzung zu schaffen. Gleichwohl ist es zulässig, einen Arbeitsvertrag von vornherein nur für einen bestimmten Zeitraum (befristet) zu schließen. Mit dem »Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge« (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) hat der Gesetzgeber allgemeine Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen (auch Zeitverträge genannt) geschaffen. Bei Abschluss einer Befristungsvereinbarung sind eine Reihe von Besonderheiten zu beachten, die entweder die formale Seite (Schriftform etc.) betreffen oder aus besonderen Umständen resultieren, wie z.B. der Eventualität, dass mit dem jeweiligen Arbeitnehmer schon einmal oder gar mehrfach in der Vergangenheit befristete oder unbefristete Arbeitsverträge geschlossen wurden.

Rechtsquellen

Die gesetzliche Grundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen ist im »Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge« (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) geregelt.

Inhalt	Seite
1 Zulässige Dauer der Befristung	301
2 Formalien	302
2.1 Schriftformerfordernis (§ 14 Abs. 4 TzBfG)	303
2.2 Angabe des Befristungsgrunds im Arbeitsvertrag	304
2.2.1 Zeitbefristung	304
2.2.2 Zweckbefristung	306
2.3 Dokumentation ist unverzichtbar	307
3 Beteiligung des Betriebsrats beim Abschluss befristeter Verträge .	308
4 Beschränkungen oder Erleichterungen durch Tarifvertrag	309

1 Zulässige Dauer der Befristung

Das TzBfG kennt keine generelle Höchstdauer für Befristungen.

Der Zweijahreszeitraum des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bzw. der Vierjahreszeitraum des § 14 Abs. 2a Satz 1 TzBfG gilt nur für den Fall der erleichterten Befristung ohne Sachgrund, nicht für Sachgrundbefristungen.

Gleichwohl ergibt sich **im Einzelfall aus dem Sachgrund**, der die Befristung rechtfertigt, zugleich eine **Eingrenzung der Befristungsdauer**. Das bedeutet nicht, dass die im Einzelfall gewählte Vertragsdauer stets mit der Dauer des Sachgrunds für die Befristung übereinstimmen muss. Nicht jede Abweichung des Beendigungszeitpunkts des Vertrags führt zur Unwirksamkeit der Befris-

tung. Es muss lediglich erkennbar sein, dass sich die Befristungsdauer am Befristungsgrund orientiert und mit ihm derart in Einklang steht, dass sie nicht gegen das Vorliegen eines sachlichen Grundes spricht¹.

Deshalb hat sich z.B. in den sog. Vertretungsfällen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, s.o.) die für die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Vertreter anzustellende Prognose des Arbeitgebers nur darauf zu beziehen, ob zu erwarten ist, dass der zu vertretende Mitarbeiter seinen Dienst wieder antreten wird. Dagegen braucht bei der Prognoseentscheidung keine Rücksicht darauf genommen zu werden, zu welchem Zeitpunkt mit der Rückkehr des vertretenen Mitarbeiters zu rechnen ist. Weil es dem Arbeitgeber freisteht, ob er beim zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters überhaupt für eine Vertretung sorgt, muss ihm auch freigestellt werden, die Vertretung zunächst nur für einen kürzeren Zeitpunkt zu regeln². Sachwidrig ist eine Vertretungsbefristung allerdings, wenn der Arbeitgeber schon bei Abschluss des befristeten Vertrags mit dem »Vertreter« davon ausgehen musste, dass der Vertretene die Arbeit nie oder jedenfalls nicht mehr mit demselben Umfang wieder aufnehmen wird³. In diesem Fall bedarf es in Wahrheit nicht eines Vertreters, sondern eines Ersatzes, dessen Arbeitsvertrag freilich nicht »aus Vertretungsgründen« befristet werden kann.

2 Formalien

Soll ein Arbeitsvertrag befristet werden, muss dies ausdrücklich und klar vereinbart werden.

Darüber hinaus empfiehlt sich die Aufnahme einiger spezieller Vertragsklauseln zur Regelung der aus der Befristungsabrede erwachsenden Besonderheiten, z.B. hinsichtlich der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch Kündigung usw. Im Hinblick darauf, dass bei befristet abgeschlossenen Verträgen das **Recht zur ordentlichen Kündigung** während der Vertragslaufzeit für beide Parteien ausgeschlossen ist (vgl. §§ 620 BGB, 15 Abs. 3 TzBfG; Ausnahme: § 15 Abs. 4 TzBfG), sollte – sofern dies vom Arbeitgeber gewünscht und vom Arbeitnehmer akzeptiert wird – das Recht zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich vereinbart und in den Vertragstext aufgenommen werden. Zu beachten ist jedoch, dass auch bei einer solchen Vereinbarung nach 6-monatigem Bestehen des befristeten (und ausnahmsweise ordentlich kündbaren) Arbeitsverhältnisses die Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt wird und damit der allgemeine Kündigungsschutz⁴ eingreift. Die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers bedarf dann der sozialen Rechtfertigung nach den allgemeinen Regeln.

¹ BAG, Urteil v. 15.3.1989, 7 AZR 264/88; BAG, Urteil v. 31.8.1994, 7 AZR 983/93; BAG, Urteil v. 22.11.1995, 7 AZR 252/95.

² BAG, Urteil v. 22.11.1995, 7 AZR 252/95.

³ BAG, Urteil v. 11.11.1998, 7 AZR 328/97.

⁴ S. Gr. 3, Teil 3.1.11, S. 269, Allgemeiner Kündigungsschutz.

2.1 Schriftformerfordernis (§ 14 Abs. 4 TzBfG)

Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags der Schriftform. Damit gilt für Befristungsabreden ein formelles **gesetzliches Schriftformerfordernis**.

Achtung: Schriftformerfordernis betrifft nur die Befristungsabrede

Das Schriftformerfordernis betrifft **nur die Befristungsabrede**, nicht etwa den gesamten Arbeitsvertrag. Für die vertraglichen Vereinbarungen gilt im Übrigen das Nachweisgesetz⁵. Gleichwohl sollte aus Gründen der Klarheit und Vollständigkeit ein umfassender schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden. Etwaige tarifliche Besonderheiten sind zu beachten.

Für die **Zeitbefristung** existiert kein Zitiergebot hinsichtlich des Befristungsgrunds.

Ob der Sachgrund der Befristung schriftlich fixiert werden sollte, ist deshalb von Fall zu Fall zu entscheiden (Näheres s. u.).

Achtung: Befristungsabrede vor Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der formal korrekte, d. h. dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügende, Abschluss der Befristungsabrede muss erfolgt sein, **bevor** das Arbeitsverhältnis in Vollzug gesetzt wird!

Wurde das Arbeitsverhältnis hingegen bereits in Vollzug gesetzt, hat also der Arbeitnehmer bereits vor Zustandekommen einer dem Schriftformerfordernis genügenden Befristungsabrede die Arbeit aufgenommen, so hat dies nach § 16 Satz 1 TzBfG die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Folge. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn unter den Parteien »abgesprochen« war, dass der Vertrag befristet sein sollte. Denn mangels Erfüllung des Schriftformerfordernisses kann keine wirksame Befristung vorliegen!

Das BAG hat auch ausdrücklich darauf erkannt, dass eine mündlich und damit nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 Satz 1 BGB **formnichtig vereinbarte Befristung** durch die nach Vertragsbeginn erfolgte schriftliche Niederlegung in einem Arbeitsvertrag **nicht rückwirkend wirksam** wird⁶. Es sieht hierin keinen Fall der Bestätigung eines nichtigen Rechtsgeschäfts i. S. d. § 141 Abs. 2 BGB⁷. Das BAG hat zugleich klargestellt, dass es einem Arbeitnehmer nur ganz ausnahmsweise nach dem Grundsatz von Treu und Glauben oder wegen des Verbots widersprüchlichen Verhaltens verwehrt sein kann, sich auf den Formmangel zu berufen⁸.

Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist ein gesetzliches Schriftformerfordernis i. S. d. §§ 125, 126 BGB. Zu beachten sind insbesondere folgende Aspekte:

⁵ S. Gr. 3, Teil 1.2.1, S. 53, Nachweisgesetz.

⁶ BAG, Urteil v. 16.3.2005, 7 AZR 289/04.

⁷ So schon zur Rechtslage vor Geltung des TzBfG: BAG, Urteil v. 1.12.2004, 7 AZR 198/04.

⁸ BAG, Urteil v. 16.3.2005, 7 AZR 289/04; BAG, Urteil v. 16.9.2004, 2 AZR 659/03.

1. Die Vereinbarung über die Befristungsabrede muss **von beiden Parteien unterzeichnet** werden. Das Erfordernis der »Unterzeichnung« ist wörtlich zu nehmen. Die Unterschrift muss die Erklärung räumlich abschließen.
2. Die Unterschriften beider Parteien müssen **auf derselben Urkunde** erfolgen⁹. Der Austausch von Angebot und Annahme auf getrennten Urkunden genügt nicht (sog. Grundsatz der Einheitlichkeit der Urkunde). Werden mehrere (für sich jeweils vollständige) Urkunden ausgestellt, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet. Nach einer Entscheidung des BAG genügt es auch, wenn die eine Partei (z. B. Arbeitgeber) mit einem von ihm unterzeichneten, an die andere Partei (Arbeitnehmer) gerichteten Schreiben den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags anbietet (wobei selbstverständlich das Angebot den Befristungszeitpunkt genau bezeichnen muss) und die andere Partei dieses Angebot annimmt, indem sie das Schriftstück ebenfalls unterzeichnet¹⁰.
3. Es muss sich um **eigenhändige Namensunterschriften** der Parteien handeln. Namenskürzel (sog. Paraphen) genügen nicht. Anders als im Falle der vertraglich vereinbarten Schriftform i. S. d. § 127 BGB genügen der gesetzlichen Schriftform weder Telegramme, Telefaxe, E-Mail etc. oder mechanisch vervielfältigte oder kopierte Unterschriften.

Die Grundformulierung zur Befristung eines Arbeitsvertrags (Zeitbefristung) könnte wie folgt lauten:

Formulierungsvorschlag:

»Das Arbeitsverhältnis wird befristet für die Zeit von ... bis ... geschlossen.«
Der oft verwendete Zusatz, »Es endet mit Erreichen des Endtermins, ohne dass es einer Kündigung bedarf.«, hat lediglich klarstellende Funktion. Er ist nicht notwendig, aber auch nicht schädlich.

Wichtig ist die exakte Bestimmung des Endtermins, denn Zweifel gehen zulasten desjenigen, der sich auf die Befristung beruft.

2.2 Angabe des Befristungsgrunds im Arbeitsvertrag

Ob nähere Angaben über die Rechtsgrundlage der Befristung, also dazu, ob es sich um eine Sachgrundbefristung im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG oder um eine erleichterte Befristung gemäß § 14 Abs. 2, Abs. 2a oder Abs. 3 TzBfG handelt, schriftlich **niedergelegt** werden sollten, lässt sich nicht generell beantworten. Dasselbe gilt im Falle der Sachgrundbefristung hinsichtlich der Angabe des konkreten Sachgrunds. Es muss von Fall zu Fall entschieden werden.

2.2.1 Zeitbefristung

Bei einer **Zeitbefristung** muss der Befristungsgrund weder ausdrücklich noch schriftlich zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden noch bedarf es eines entsprechenden Hinweises auf den konkreten Grund bei Abschluss des Arbeitsvertrags. **Das TzBfG enthält für die Zeitbefristung kein förmliches Zitiergebot.** D. h., das Gesetz verlangt zwar die Schriftform für die Befris-

⁹ BAG, Urteil v. 26.7.2006, 7 AZR 514/05

¹⁰ BAG, Urteil v. 26.7.2006, 7 AZR 514/05.

tungsabrede, es erfordert jedoch nicht die schriftliche Niederlegung eines sachlichen Grunds. Es bedarf nicht einmal der Angabe, ob die Befristung aus Sachgründen gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG oder als erleichterte Befristung gemäß § 14 Abs. 2, Abs. 2a oder Abs. 3 TzBfG erfolgt. Auch das **Nachweisgesetz** schreibt unter § 2 Nr. 3 NachwG lediglich vor, dass dem Arbeitnehmer die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitgeteilt wird, von der Angabe eines Grunds ist nicht die Rede. Das Vorliegen eines legitimen Befristungsgrunds ist also keine formale, sondern eine rein objektiv festzustellende Wirksamkeitsvoraussetzung¹¹.

Hinweis: Tarifliche Regelungen beachten

Teilweise enthalten **Tarifverträge** einschränkende Vorschriften hinsichtlich des Abschlusses von Befristungsabreden. Danach kann es im Einzelfall z. B. zu den Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Befristungsabrede gehören, dass der Befristungsgrund im schriftlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich genannt wird.

Tatsächlich kann die **schriftliche Niederlegung eines bestimmten Befristungsgrunds** sogar zu Problemen führen, wenn sie – wie in einem Fall, den das Arbeitsgericht Berlin zu entscheiden hatte¹². – als **konkludenter Ausschluss anderer Befristungsgründe** oder gar als Ausschluss der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 oder Abs. 2a TzBfG verstanden wird.

Das BAG hat in zwei zum BeschFG 1996 (gültig bis 31.12.2000) ergangenen, auf das TzBfG wohl unverändert zu übertragenden Entscheidungen zu dieser Frage Stellung bezogen¹³. Danach kann im Einzelfall durchaus die Anwendbarkeit der anderer Befristungsregelungen (hier der sachgrundlosen Befristung von bis zu zwei Jahren nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996) ausdrücklich oder konkludent ausgeschlossen worden sein. Daran ist nach Auffassung des BAG vor allem zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärung des Arbeitgebers dahin habe verstehen dürfen, dass die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werden und mit diesem »stehen und fallen« solle. Hierfür könne die Benennung eines Sachgrunds im Vertrag ein wesentliches Indiz darstellen. Allein reiche sie aber nicht aus. Es müssten vielmehr im Einzelfall noch zusätzliche Umstände hinzutreten¹⁴.

Soweit also nicht tarifliche Vorschriften die Angabe des Rechtfertigungsgrunds erfordern, kann ein Arbeitgeber bei einer Sachgrundbefristung grundsätzlich auch einen anderen als den im Arbeitsvertrag genannten Sachgrund anführen oder sich hilfsweise auf einen Sachgrund berufen, wenn im Arbeitsvertrag die Bestimmungen des TzBfG als Rechtfertigungsgrund genannt sind. Angesichts der aufgezeigten Probleme und Gefahren dürfte es im Regelfall jedoch vorteilhafter sein, jede Festlegung auf einen bestimmten Befristungsgrund dadurch zu vermeiden, dass hierzu im schriftlichen Arbeitsvertrag keine

¹¹ Vgl. BAG, Urteil v. 8.12.1988, 2 AZR 308/88; BAG, Urteil v. 24.4.1996, 7 AZR 605/95.

¹² ArbG Berlin, Urteil v. 16.5.1990, 9 Ca 38/90.

¹³ BAG, Urteil v. 26.7.2000, 7 AZR 51/99 und BAG, Urteil v. 5.6.2002, 7 AZR 241/01.

¹⁴ BAG, Urteil v. 5.6.2002, 7 AZR 241/01.

Befristeter Arbeitsvertrag: Abschluss

Gruppe 3, Teil 1.4.2-6 / Seite 306

Angaben gemacht werden. Objektiv vorliegen muss ein hinreichender Sachgrund freilich im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Intern sollte der Grund der Befristung allerdings hinreichend dokumentiert werden.

Ist eine Angabe im Arbeitsvertrag ausnahmsweise unumgänglich, soll zumindest eine Klarstellung entsprechend folgendem Beispiel erfolgen:

Formulierungsvorschlag:

„Die Befristung erfolgt aus folgendem Grund: ...

Mit der Erwähnung dieses Befristungsgrunds sind nicht solche gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen abbedungen, nach denen es für die Befristung des Arbeitsverhältnisses keines Sachgrunds bedarf. Dies gilt insbesondere für § 14 Abs. 2 oder Abs. 2a TzBfG. Die Arbeitsvertragsparteien sind sich einig, dass die Befristung des Arbeitsvertrags vorrangig auf diesen Rechtsvorschriften beruhen und der angegebene Sachgrund die Befristung lediglich hilfsweise für den Fall sachlich rechtfertigen soll, dass es einer solchen Rechtfertigung bedarf.“

2.2.2 Zweckbefristung

Bei einer **Zweckbefristung** ergibt es sich aus der Natur der Sache, dass der Zweck des Arbeitsverhältnisses oder genauer das konkrete Ereignis, das über die Zweckbefristung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, **im Vertrag möglichst genau bezeichnet** werden muss. Hieran sollte dem Arbeitgeber schon deshalb gelegen sein, weil er als derjenige, der sich im Zweifel auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zweckerreichung beruft, darzulegen und zu beweisen hat, dass das vereinbarte Ereignis eingetreten ist. Dies kann ihm nur gelingen, wenn an der Definition des Ereignisses als solchem kein Zweifel besteht.

Das BAG hat ausdrücklich darauf erkannt, dass der **Zweck der Befristung schriftlich vereinbart** sein muss. Eine Zweckbefristung setze voraus, dass die Parteien den Zweck des Arbeitsvertrags vereinbart hätten. Dies erfordere zum einen eine unmissverständliche Einigung darüber, dass das Arbeitsverhältnis bei Zweckerreichung enden soll. Zum anderen müsse der Zweck, mit dessen Erreichung das Arbeitsverhältnis enden soll, so genau bezeichnet sein, dass hieraus das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, zweifelsfrei feststellbar sei. Die Bezeichnung des Vertragszwecks trete an die Stelle der Datumsangabe oder der Zeitangabe bei der Zeitbefristung¹⁵.

Achtung: Befristungszweck genau bezeichnen

Auf die genaue Definition des Befristungszwecks ist große Sorgfalt zu verwenden!

Ansonsten läuft der Arbeitgeber Gefahr, in eine Falle zu tappen, die § 15 Abs. 5 TzBfG bereithält. Einzelheiten hierzu »Stillschweigende Fortsetzung des Ar-

¹⁵ BAG, Urteil v. 21.12.2005, 7 AZR 541/04.

beitsverhältnisses durch Weiterarbeit (§ 15 Abs. 5 TzBfG)¹⁶ «. Nach dieser Vorschrift gilt das zulässig befristete Arbeitsverhältnis **als auf unbestimmte Zeit verlängert**, wenn es über den vorgesehenen Beendigungstermin hinaus fortgesetzt wird und der Arbeitgeber dem nicht unverzüglich widerspricht. Da das Arbeitsverhältnis auch dann mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, wenn er **irrtümlich** davon ausgeht, das Arbeitsverhältnis sei noch nicht beendet, versteckt sich hier für den Fall der Zweckbefristung eine nicht zu unterschätzende Gefahr.

Beispiel: Zweckbefristung

Der Arbeitgeber teilt seinem Arbeitnehmer mit, dass die unter den Parteien vereinbarte **Zweckbefristung** (Beschäftigung bis zur »Fertigstellung« eines bestimmten Auftrags) nun mit **Abnahme** des Werks durch den Kunden ihren Zweck erreicht und damit das Arbeitsverhältnis geendet habe. Der Arbeitnehmer hingegen vertritt die Auffassung, dass der Zweck schon mit **tatsächlicher** Fertigstellung des Werks vor 8 Wochen gemeint gewesen sei. Da der Arbeitgeber ihn über diesen Zeitpunkt hinaus wissentlich habe weiterarbeiten lassen, gelte das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit fortgesetzt.

Dieses Problem lässt sich nur durch eine möglichst exakte Definition des Befristungszwecks vermeiden oder zumindest minimieren.

Tipp: Widerspruch gegen Fortsetzung schon vor Zweckerreichung aussprechen

Den Widerspruch gegen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das Befristungsende hinaus kann der Arbeitgeber auch schon kurz vor Ende der Vertragslaufzeit aussprechen¹⁷.

Eine Lösung des oben aufgezeigten Problems könnte deshalb darin liegen, den Arbeitnehmer in dem Moment, in dem sich die Zweckerreichung abzeichnet, eine »Vorabmitteilung« über diesen Umstand zu geben, verbunden mit dem Hinweis, dass er die schriftliche Unterrichtung im Sinne des § 15 Abs. 2 TzBfG über den genauen Endtermin noch erhalten, vorsorglich jedoch bereits jetzt einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses i. S. d. § 15 Abs. 5 TzBfG widersprochen werde.

2.3 Dokumentation ist unverzichtbar

Ein vom Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG streng zu unterscheidender Aspekt des Befristungsrechts ist der aus der Sache resultierende **Dokumentationszwang**. Dieser betrifft insbesondere **mögliche Sachgründe** für die Befristung.

Schwerpunkt gerichtlicher Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede, die der Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund bedarf, ist

¹⁶ S. Gr. 3, Teil 1.4.2-8, S. 322, Befristeter Arbeitsvertrag: Beendigung.

¹⁷ BAG, Urteil v. 5.5.2004, 7 AZR 629/03.

Befristeter Arbeitsvertrag: Abschluss

Gruppe 3, Teil 1.4.2-6 / Seite 308

oft die Frage, welche **Prognose** der Arbeitgeber im Hinblick auf den voraussichtlichen Wegfall des Bedarfs an der Arbeitskraft des befristet eingestellten Arbeitnehmers **bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags** angestellt hat. Diese Prognose muss er in ihren Einzelheiten und ihren Grundlagen darlegen und für den Fall, dass sie vom Arbeitnehmer im Prozess bestritten wird, auch **beweisen** können.

Dazu zählen:

- die Daten und Fakten des Betriebs, anhand derer sich zum Zeitpunkt der Einstellung des Arbeitnehmers der **aktuelle** Beschäftigungsbedarf erkennen lässt,
- die zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags konkret vorhandenen Daten über die **künftige** Entwicklung des Personalbedarfs und die dieser Planung wiederum zu Grunde liegenden Parameter.
- die sich aus alledem ableitende **konkrete Personalplanung** des Arbeitgebers
- speziell in ihren **Konsequenzen** für die Befristung des umstrittenen Arbeitsverhältnisses

All dies lässt sich in einem Arbeitsrechtsstreit, der u. U. mehrere Jahre nach Abschluss der Befristungsabrede geführt wird, nur dann erfolgversprechend präsentieren, wenn es bei Abschluss der Befristungsabrede zusammengestellt und dokumentiert wurde.

3 Beteiligung des Betriebsrats beim Abschluss befristeter Verträge

Gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat **vor jeder Einstellung**¹⁸, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben und die **Zustimmung des Betriebsrats** zu der geplanten Maßnahme einzuholen.

Diese Pflicht zur Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG gilt auch bei Einstellungen auf der Basis befristeter Arbeitsverträge. Sie wird ergänzt durch **§ 20 TzBfG**. Danach hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über die **Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer** und ihren **Anteil an der Gesamtbelegschaft** des Betriebs und des Unternehmens zu informieren.

Allerdings kann der Betriebsrat seine Zustimmung nicht – insbesondere nicht unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG – mit der Begründung verweigern, die vertraglich vorgesehene Befristung des Arbeitsverhältnisses sei unzulässig, weil nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist kein Instrument zur umfassenden Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrags. Der Betriebsrat hat zwar ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, ob die beabsichtigte Einstellung befristet oder unbefristet erfolgen soll. Er kann

¹⁸ S. Gr. 3, Teil 4.2.1-1, S. 181, BR-Beteiligung: Einstellung und Versetzung.

aber einer vorgesehenen Befristung nicht deswegen widersprechen, weil er sie nicht für sachlich gerechtfertigt hält¹⁹.

Hinweis: Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Verlängerung und Umwandlung der Befristung

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis **verlängert oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt**, ist der Betriebsrat grundsätzlich erneut nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Dies soll nicht gelten, wenn ein befristetes (echtes) Probearbeitsverhältnis²⁰ nach Ablauf der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird und dem Betriebsrat **vor** der Einstellung zur Probe mitgeteilt worden ist, der Arbeitnehmer solle bei Bewährung auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt werden²¹.

4 Beschränkungen oder Erleichterungen durch Tarifvertrag

Tarifverträge können Befristungsregelungen ausschließen oder beschränken, sie können im Einzelfall auch Erleichterungen enthalten.

Die Tarifvertragsparteien nutzen die ihnen zustehenden Gestaltungsspielräume durchaus. In vielen Tarifverträgen (zumeist Mantel- oder Rahmentarifverträgen) finden sich die unterschiedlichsten Regelungen in Zusammenhang mit Befristungen. Es sollte deshalb im Einzelfall dringend geklärt werden, ob und ggf. welche Vorgaben die anwendbaren Tarifverträge enthalten.

Das TzBfG enthält an mehreren Stellen **Öffnungsklauseln für tarifvertragliche Regelungen**.

Von besonderer Bedeutung ist § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Denn dieser ermöglicht es den Tarifvertragsparteien den Umfang der erleichterten Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sowohl hinsichtlich der Anzahl der möglichen Verlängerungen als auch der Höchstdauer einzuschränken oder auszuweiten. Hierin liegt eine Stärkung der Tarifpartner, denn nach früherer Rechtsprechung des BAG wäre eine solche Tarifvertragsklausel problematisch gewesen²².

Tarifverträge können die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen aber **nicht nur erweitern, sondern auch gänzlich ausschließen oder beschränken**. Denn unter § 22 Abs. 1 TzBfG ist ausdrücklich nur geregelt, dass von seinen Regelungen **zuungunsten** des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf. Dem Arbeitnehmer **günstigere Regelungen sind also jederzeit möglich**.

Enthält der Tarifvertrag eine generelle Einschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse, z. B. indem er gebietet, dass ein Arbeitsvertrag ausnahmslos nur dann befristet geschlossen werden darf, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt, so kann darin eine zugunsten des Arbeitnehmers wirkende Tarifnorm gesehen werden.

¹⁹ BAG, Urteil v. 16.3.1989, 2 AZR 325/88; BAG, Beschluss v. 20.12.1988, 1 ABR 68/87.

²⁰ S. Gr. 3, Teil 1.4.3, S. 331, Probezeit.

²¹ BAG, Beschluss v. 7.8.1990, 1 ABR 68/89.

²² Vgl. BAG, Urteil v. 4.12.1969, 5 AZR 84/69; BAG, Urteil v. 25.7.1996, 6 AZR 683/95.

Befristeter Arbeitsvertrag: Abschluss

Gruppe 3, Teil 1.4.2-6 / Seite 310

Enthält ein Tarifvertrag nur **Verbote, Einschränkungen oder inhaltliche Vorgaben für bestimmte Arten von befristeten Arbeitsverhältnissen**, so liegt darin allein noch keine abschließende tarifliche Regelung der Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen, die andere Befristungsgründe unzulässig macht²³. Folglich ergibt sich aus einer solchen Tarifnorm kein allgemeines Verbot von Befristungen aus anderen Gründen.

Beispiel: Tarifvertrag regelt nur Einzelfälle

Ein Tarifvertrag enthält lediglich spezielle Regelungen über befristete Arbeitsverträge zum Zwecke der Erprobung oder zur Aushilfe.

Enthält hingegen die tarifvertragliche Vorschrift eine **generelle Einschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse**, so handelt es sich um eine Bestimmung, die gemäß § 14 Abs. 2 Sätze 3 und 4, § 22 Abs. 1 TzBfG die gesetzlichen Vorschriften zugunsten des Arbeitnehmers einschränkt.

Beispiel: Tarifvertrag enthält generelle Regelung zur Befristung

Ein Tarifvertrag schreibt vor, dass ein Arbeitsvertrag (ausnahmslos) nur dann befristet geschlossen werden darf, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Diese Regelung schließt die Möglichkeit der erleichterten Befristung gemäß § 14 Abs. 2 bzw. Abs. 2a TzBfG generell aus.

Siehe auch: Gr. 2, Befristetes Arbeitsverhältnis (79); Gr. 3, Teil 1.4.2-1, S. 237, Befristeter Arbeitsvertrag: Befristungsarten; Gr. 3, Teil 1.4.2-3, S. 279, Befristeter Arbeitsvertrag: Befristung ohne Sachgrund; Gr. 3, Teil 1.4.2-4, S. 287, Befristeter Arbeitsvertrag: Verlängerung und Kettenbefristungen; Gr. 3, Teil 1.4.2-5, S. 293, Befristeter Arbeitsvertrag: Besondere Befristungsfälle; Gr. 3, Teil 1.4.2-7, S. 311, Befristeter Arbeitsvertrag: Laufendes Arbeitsverhältnis; Gr. 3, Teil 1.4.2-8, S. 317, Befristeter Arbeitsvertrag: Beendigung; Gr. 3, Teil 1.4.2-9, S. 325, Befristeter Arbeitsvertrag: Rechtsstreitigkeiten

²³ BAG, Urteil v. 12.12.1985, 2 AZR 9/85 m. w. N. zur Rspr.

Jetzt anfordern!

Haufe Service Center GmbH
Postfach 10 01 21
79120 Freiburg



www.haufe.de/shop-personal



Per Fax: 0800 50 50 446 (kostenlos)



Per Post: im Fensterkuvert an nebenstehende Adresse



Per Telefon: 0800 72 34 247 (kostenlos)

Ja, ich bestelle:

Anz. Titel

Das Personal-Büro in Recht und Praxis

Loseblattwerk

Bestell-Nr.

A04002

Preis in €

243,96 inkl. MwSt.

Aktualisierungen nach Bedarf zum Seitenpreis von 37,5 Cent inkl. MwSt
Irrtümer und Preisänderungen vorbehalten.
zzgl. Versandpauschale 3,00 €

Darauf können Sie vertrauen. Garantiert!

Bei der Haufe Gruppe bestellen Sie immer ohne Risiko zum unverbindlichen Test mit 4-wöchigem Rückgaberecht. Sie bezahlen nur, was Ihnen nach genauer Prüfung auch wirklich zusagt. Anderenfalls schicken Sie das Produkt einfach portofrei zurück und die Sache ist für Sie erledigt.

Aktualisierungs-Service

Unsere regelmäßigen Updates gewährleisten, dass Ihre Produkte gesetzlich, inhaltlich und technisch immer auf dem neuesten Stand bleiben. Dafür sorgen ausgewiesene Experten der jeweiligen Fachgebiete. Diesen Aktualisierungs-Service können Sie jederzeit beenden – bei Jahresbezügen mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende des Bezugszeitraums. Der Zugang zur Online-Version und allen Inklusiv-Leistungen ist auf den Bezugszeitraum begrenzt.

Datum

Unterschrift

Anschrift:

Firma

Straße/Postfach

PLZ

Ort

Bitte ergänzen Sie:

Herr Frau

Vorname Ansprechpartner

Name Ansprechpartner

Telefon

Branche

Position im Unternehmen

E-Mail

Hinweis zum Datenschutz:

Wir informieren Kunden und Interessenten gezielt über wichtige Ereignisse und Neuigkeiten der Haufe Gruppe. Die Speicherung/Verwendung Ihrer Adressdaten erfolgt unter strikter Beachtung der Datenschutzbestimmungen durch die Haufe Gruppe und verbundene Unternehmen ausschließlich zu diesem Zweck. Falls Sie diesen Service nicht mehr nutzen wollen, genügt eine kurze schriftliche Nachricht unter Beifügung des Werbemittels mit Ihrer Anschrift an Haufe Service Center GmbH, Postfach 100121, 79120 Freiburg.

Vielen Dank für Ihre Bestellung!

WN: 03465202