

Einleitung

Das Thema Personaleinsatzplanung wird in Gesundheitseinrichtungen, insbesondere von Dienstplanverantwortlichen, oftmals als Belastung empfunden. Kontinuierlicher Wechsel der Arbeitszeiten (Früh-/Spät-/Nachtdienst), aber auch durch häufigen Personalmangel verursachte überlange Dienstzeiten, damit verbundene Überstunden, zu kurze Ruhepausen und permanente Zeitnot sind die Ursachen für das hohe Belastungsempfinden.

Die gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Rahmenbedingungen stellen mit vielen weiteren Faktoren eine große Herausforderung für einen klaren „Durchblick“ dar. Das entsprechende Wissensmanagement wird häufig aus Ressourcenmangel unterlassen. Gleichzeitig beeinflussen äußere und innere Bedingungen und Bedürfnisse die Personaleinsatzplanung im Krankenhaus. So haben auch der gesellschaftliche Wandel, der technische und medizinische Fortschritt, makroökonomische oder betriebliche Änderungen durch Stakeholder-Interessen (hier sind Eigentümer, Aufsichtsrat, Banken und politische Verbände gemeint) Auswirkungen auf die Zielsetzung der Personalentscheider (vgl. **Abb. 1**). Dienstplanverantwortliche stehen einerseits nicht nur vor der Aufgabe, Führungsverantwortung wahrzunehmen und Patienten zu betreuen, sie sollen andererseits den oben genannten Interessen in gleicher Weise gerecht werden. In der Regel sind es meist nur Stationsleitungen großer Intensivseinheiten, die zu 100% von Pflegeaufgaben am Bett freigestellt sind. Die Konsequenzen dieser Personalpolitik werden von Fachverbänden deutlich beschrieben. Die Krankenhäuser werden mit entsprechendem Budget ausgestattet, so zu mindest argumentiert die Politik, somit liege es an den Kliniken, wie sie diese Mittel intern verteilen. Krankenhäuser argumentieren mit gedeckelten und unzureichenden Finanzen, die keinen weiteren Gestaltungsspielraum zulassen.

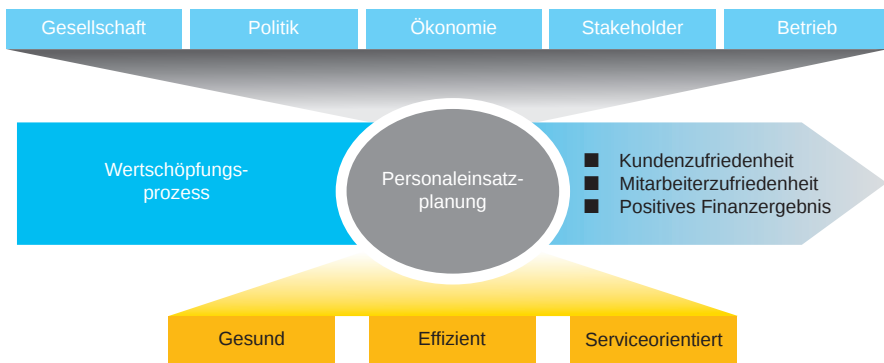


Abb. 1: Einflussfaktoren und Zielsetzung der Personaleinsatzplanung

Moderne Führungsarbeit im Spannungsfeld der zahlreichen Bedürfnisse in- und externen Faktoren umfasst vielfältige Konzeptionsaufgaben. Damit eine gesunde, effektive und serviceorientierte Personaleinsatzplanung gelingen kann, sind ein zukunftsfähiges Gesamtverständnis und ein detailliertes Fachwissen erforderlich. Konstant voranschreitende Struktur- und Prozessveränderungen im Gesundheitswesen erfordern hohe Sach-, Sozial- und Methodenkompetenz im Umgang mit Personaleinsatz, Arbeitszeitplanung und Dienstplangestaltung. Wachsender Erfolgsdruck, dem Personalverantwortliche unmittelbar ausgesetzt sind, macht eine differenzierte Auseinandersetzung mit diesem Thema nötig – hier sollen die Grundlage dafür dargestellt und erörtert werden.

Die Themenbereiche sind modular aufgebaut und aufeinander abgestimmt. In der Praxis sollen die Inhalte auch zur Recherche dienen, um Ihr Wissen aufzufrischen. Vor allem bei der täglichen Auseinandersetzung soll dieser Ratgeber Ihr Begleiter sein.

Lernziele

Das Werk erläutert Ihnen relevante Arbeitsgesetze und die wichtigsten Pflichten und Rechte, die bei der Personaleinsatzplanung zu berücksichtigen sind. An praktischen Beispielen wird Ihnen aufgezeigt, wie Sie erfolgs- und ergebnisorientiert einen Dienstplan gestalten können. Sie lernen die personalwirtschaftlichen Zusammenhänge der Arbeitszeitgestaltung kennen, um zu verstehen, dass die Gestaltung der Arbeitszeit eine wichtige Führungs- und Managementaufgabe ist. Die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle wird Ihnen anhand einer bewährten Methode aufgezeigt, dabei erfahren Sie wie Sie arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Dienstplangestaltung umsetzen.

1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

Da in der Bundesrepublik Deutschland kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch durch ein ordentliches Gesetzgebungsverfahren eingebracht wurde, müssen für jeden „Fall“ passende Rechtsquellen gefunden werden. **Das Arbeitsrecht definiert sich aus der Summe aller Normen, die für die in persönlicher Abhängigkeit geleistete Arbeit gelten (Abb. 2).** Daraus wird deutlich, dass das Arbeitsrecht ausschließlich die Rechtsbeziehung der Arbeitnehmer zu den Arbeitgebern regelt. Grundlage dieser Beziehung ist ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag, sodass das Arbeitsrecht seiner Grundstruktur nach dem Privatrecht zuzuordnen ist. Aber auch öffentlich-rechtliche Normen haben ihre große Bedeutung im Arbeitsrecht, wie beispielsweise das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz.

Weiter wird zwischen dem **Individual- und dem Kollektivarbeitsrecht** unterschieden. Zum Individualarbeitsrecht gehört das *Arbeitsvertragsrecht* und das *Arbeitsschutzrecht*, das sich weiter in Schutzgesetze für sämtliche Arbeitnehmer und solche, die für besonders schutzbedürftige Personengruppen (z. B. Mutterschutz- oder Jugendschutzgesetz) gelten, trennt.

Unter den Oberbegriffen *Tarif- und Mitbestimmungsrecht* wird das Kollektivarbeitsrecht zusammengefasst. Der Abschluss von Tarifverträgen, die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen und die Bildung von Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) gehören zum Tarifrecht. Das Mitbestimmungsrecht wird auf betrieblicher Ebene von der Koalition der Arbeitnehmer durch den Betriebs- oder Personalrat ausgeübt.

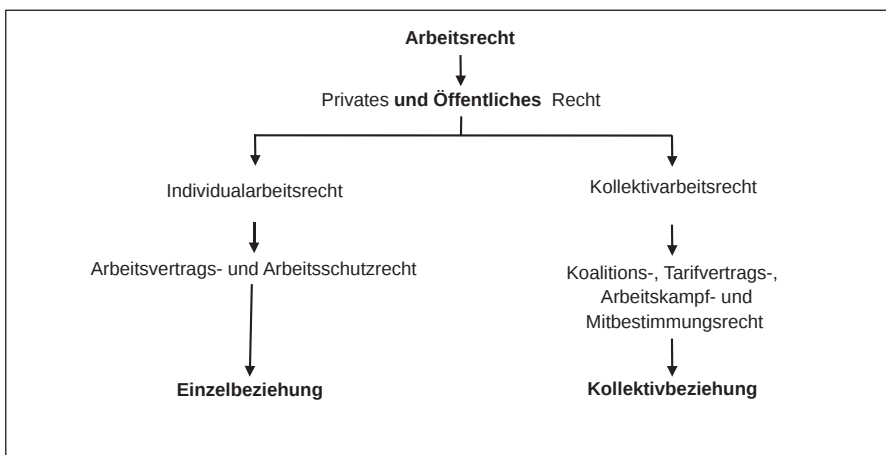


Abb. 2: Normen des Arbeitsrechts

Streitigkeiten aus dem Arbeitsrecht regeln die Arbeitsgerichte (Arbeitsgerichtsgesetz). Die **Rechtsquellen des Arbeitsrechts** können im Rangverhältnis wie folgt dargestellt werden (**Abb. 3**):

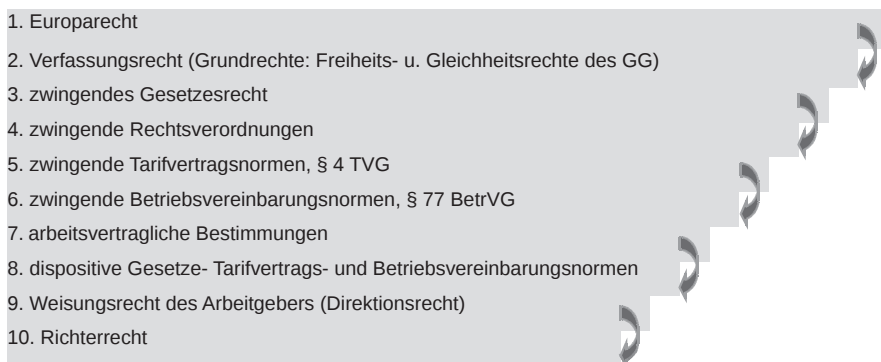


Abb. 3: Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Voraussetzung für die Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Normen ist, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt. Der Begriff Arbeitnehmer wird in Gesetzen jedoch nicht definiert. Die Rechtsprechung hilft sich hier mit dem Umkehrschluss aus § 84 Abs. 1 S. 2 Handelsgesetzbuch (HGB): Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Definition Arbeitnehmer: Unselbständig und damit Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt verpflichtet ist (vgl. BAG NZA 1996; BAG NZA 2001; **Tab. 1**).

Tab. 1: Arbeitnehmereigenschaften

Arbeitnehmer	Sonstige Beschäftigte
„Weisungsgebunden“, d. h. im Wesentlichen fremdbestimmt	„Selbständig“, d. h. im Wesentlichen freie Bestimmung von Ort, Zeit usw.
Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (Betriebsstätte u. -mittel werden vom Dienstberechtigten zur Verfügung gestellt)	Selbständig (Arbeit mit eigenen Mitteln)
Lohn oder Gehalt als fest vereinbarte Vergütung	Erfolg- oder zeitabhängige Bezahlung
Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub usw.	Unternehmerrisiko

Arbeitnehmer	Sonstige Beschäftigte
Abführung von Lohn- und Sozialversicherungsbeiträgen	Ausweisung der Mehrwertsteuer
Im Wesentlichen nur ein Auftraggeber	I. d. R. mehrere Auftraggeber
Persönliche Arbeitsleistung	Subunternehmer, eigene Arbeitnehmer

Liegen die in **Tabelle 1** unter Arbeitnehmer genannten Eigenschaften in einer Person vor, so ist deren Arbeitnehmereigenschaft grundsätzlich zu bejahen. In Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsverhältnissen werden Beamte, Richter und Soldaten durch Ernennung eingesetzt. Keine Arbeitnehmer sind auch Strafgefangene, Sicherungsverwahrte, Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen der Agentur für Arbeit, Wiedereingliederungsverhältnisse nach § 74 Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V).

Kein privatrechtlicher Vertrag liegt auch bei Mitgliedern religiöser oder gemeinnütziger Gemeinschaften, Ordensmitgliedern der katholischen Kirche, Diakonissen in evangelischen Einrichtungen oder Rot-Kreuz-Schwestern vor (vgl. BAG-Urteil zu Rot-Kreuz-Schwestern v. 06.07.1995).

Eine weitere Sonderstellung nehmen Auszubildende ein. Das Berufsausbildungsverhältnis wird nicht als Arbeitsverhältnis, sondern als Vertragsverhältnis besonderer Art verstanden. Trotzdem sind gem. § 3 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) auf das Berufsausbildungsverhältnis sämtliche arbeitsrechtliche Vorschriften anzuwenden, soweit sich nicht aus dem Wesen des Ausbildungsverhältnisses und dem BBiG etwas anders ergibt (Besonderheit: Kündigung von Auszubildenden). Das BBiG gilt auch für zeitlich befristet eingesetzte Praktikanten.

Definition Arbeitgeber: Die Begriffsbestimmung des Arbeitgebers ist an die des Arbeitnehmers angelehnt. Arbeitgeber ist jede natürliche Person, Personengesellschaft (GbR, KG) oder juristische Person (GmbH, AG), die Arbeitnehmer beschäftigt.

1.1 Gesetze

Im Wesentlichen lassen sich Gesetze in drei Kategorien einteilen:

- *Nichtdispositives Gesetzesrecht*
Bedeutung: Gesetz, vom dem weder zugunsten noch zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf, weder durch Einzel- (Arbeitsvertrag) noch durch Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc.). Beispiel: § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (abweichende Vereinbarungen sind nach § 134 BGB nichtig)
- *Einseitig dispositives Gesetzesrecht*
Bedeutung: Gesetz, von dem zugunsten des Arbeitnehmers durch Einzel-

(Arbeitsvertrag) oder durch Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc.) abgewichen werden darf.

Beispiel: § 13 Abs. 1 S. 3 Bundesurlaubsgesetz

- *Tarifdispositives und dispositives Gesetzesrecht*

Bedeutung: Bei tarifdispositivem Gesetzesrecht darf zugunsten oder zu Lasten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden. Bei dispositivem Gesetzesrecht darf durch Einzel- (Arbeitsvertrag) oder durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

Beispiel: § 622 Abs. 4 S. 1 BGB (Abweichung durch Tarifvertrag); § 616 BGB (Abweichung vom Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“ durch Individualvereinbarung)

Für die Dienstplanung wichtige arbeitsrechtliche Gesetze:

- Arbeitszeitgesetz ArbZG,
- Arbeitsschutzgesetz ArbSchG,
- Betriebsverfassungsgesetz BetrVG,
- Bürgerliche Gesetzbuch BGB (im Besonderen §§ 611–630 BGB),
- Bundeserziehungsgeldgesetz BErzGG (im Besonderen §§ 15–21 BErzGG),
- Bundesurlaubsgesetz BurlG,
- Entgeltfortzahlungsgesetz EFZG,
- Jugendarbeitsschutzgesetz JArbSchG,
- Mutterschutzgesetz MuSchG,
- Pflegezeitgesetz PflegeZG,
- Personalvertretungsgesetze (Bund und Länder) BPersVG, LPersVG,
- Sozialgesetzbuch Viertes Buch SGB IV (im Besonderen § 8 SGB IV),
- Sozialgesetzbuch Fünftes Buch SGB V (im Besonderen §§ 44, 45, 48 SGB V),
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch SGB IX (im Besonderen §§ 124, 125 SGB IX),
- Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG.

Rechtsverordnungen, gleich wirksam wie Gesetze, haben bei der Personaleinsatzplanung keine Bedeutung (zumindest sind dem Verfasser keine bekannt).

1.2 Tarifvertrag

Arbeitsrechtlich von Bedeutung (besonders im Streitfall) ist die Frage, ob auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag oder eine sonstige Individual- bzw. Kollektivvereinbarung Anwendung findet.

Beispiele:

- Regelungen im Arbeitsvertrag zur außertariflichen Vergütung,
- Regelungen im Tarifvertrag zur Kündigungsfrist,
- Regelungen in einer Betriebsvereinbarung zur Ruhezeit.

Zweck eines Tarifvertrags ist es, u. a. einheitliche Rahmenbedingungen für die (tarifgebundenen) Arbeitnehmer zu schaffen. Rechtlich gesehen gelten Tarifverträge mit unmittelbarer und zwingender Wirkung für im Geltungsbereich erfasste, tarifgebundene Arbeitsverhältnisse.

Wird das Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich eines Tarifvertrags erfasst und es besteht beiderseitige Tarifbindung, dann hat dieser Vorrang vor dem Gesetz (Tarifvorrang). Tarifbindung kann erzielt werden durch:

- Verbandsmitgliedschaft (beiderseits),
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung,
- Vereinbarung und Bezugnahme (Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag).

Für Arbeitgeber ist der Abschluss eines Tarifvertrags mit einer Gewerkschaft auch ohne Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband möglich (**Haus- oder Firmentarifvertrag**).

1.3 Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen (privatrechtlicher Betrieb) und Dienstvereinbarungen (öffentlich-rechtlicher oder kirchlicher Träger) sind kollektivrechtliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Voraussetzung ist, dass der Betrieb bzw. die Dienststelle einen Betriebsrat (privatrechtlicher Betrieb), einen Personalrat (öffentlich-rechtlicher Träger) oder eine Mitarbeitervertretung (kirchlicher oder diakonischer Träger) eingerichtet hat. Nachfolgend wird – zwecks besserer Lesbarkeit – der Begriff Betriebsrat verwendet.

Betriebsvereinbarungen bedürfen der Schriftform und müssen von den Vertragsparteien unterzeichnet werden. **Sie gelten räumlich und persönlich für alle Arbeitnehmer eines Betriebs**, dessen Betriebsrat die Vereinbarung abgeschlossen hat. Der persönliche Geltungsbereich kann aber eingeschränkt werden (z. B. einzelne Betriebsabteilungen oder bestimmte Arbeitnehmergruppen). Wird kein zeitlicher Geltungsrahmen und keine Kündigungsfrist vereinbart, dann können Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten von beiden Betriebspartnern gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG).

Regelungen über Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag vereinbart sind oder üblicherweise vereinbart werden, dürfen nicht über Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Regelungen in Betriebsvereinbarungen gelten ebenso **zwingend und unmittelbar wie Tarifnormen** (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG).

1.4 Arbeitsvertrag und Direktionsrecht

Der Gestaltungsspielraum, aber auch die rechtliche Bedeutung des Arbeitsvertrags wird bedauerlicherweise immer noch unterschätzt. Im Arbeitsvertrag begründen die Vertragsparteien die wesentlichen Rechte und Pflichten für das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 S. 1 Nachweisgesetz NachwG).

§ 2 Abs. 1 NachwG benennt die Mindestanforderungen der Niederschrift. Die Nichterfüllung der Nachweispflicht berührt nicht die Rechtswirksamkeit des Arbeitsvertrags. Dieser kommt durch zwei wirksame und übereinstimmende Willenserklärungen zustande (vgl. §§ 145 ff. BGB). Der Abschluss unterliegt grundsätzlich keiner gesetzlichen Form (Ausnahme: § 4 Abs. 1 S. 1 BBiG bei Ausbildungsverträge, § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG bei Leiharbeitsverhältnissen und § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung von Arbeitsverhältnissen). Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich als **Dienstvertrag im Sinne des § 611 BGB** eingeordnet.

Der Betriebsrat hat keine Möglichkeit, bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mitzuwirken, da ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht fehlt. Der Betriebsrat hat aber beim Arbeitsvertrag insoweit mittelbar ein Mitbestimmungsrecht, als die Einstellung eines Arbeitnehmers mitbestimmungspflichtig ist.

Die Regelung des § 106 Gewerbeordnung GewO ergänzt den Arbeitsvertrag durch das ausdrücklich gesetzlich geregelte **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Da in Arbeitsverträgen lediglich die wesentlichen Rechte und Pflichten festgelegt werden, bedarf es einer Konkretisierung der täglichen Arbeitsabläufe. Dem Arbeitgeber steht deshalb ein **umfassendes und einseitiges Weisungsrecht** zu, das als Direktionsrecht bezeichnet wird. Sämtliche Pflichten der Arbeitsleistung nach Art, Inhalt, Ort und Zeit sind betroffen, soweit sie nicht eindeutig durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder gesetzliche Regelungen (z. B. BetrVG) eingeschränkt sind. Damit das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht zu sehr eingeschränkt ist, sollte darauf geachtet werden, dass Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag nicht zu eng umschrieben werden. Auf plötzliche Veränderungen im operativen Arbeitsfeld kann ansonsten nicht ausreichend flexibel reagiert werden.

Weiter begrenzt § 315 BGB das Direktionsrecht des Arbeitgebers durch den Grundsatz des **billigen Ermessens**. Der Arbeitgeber hat bei der Ausübung des Direktionsrechts die beiderseitige Interessenslage angemessen abzuwägen und zu berücksichtigen. Ob die Leistung durch Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgt, wird im Streitfall (per Einzelfall) durch Urteil entschieden (§ 315 Abs. 3 S. 2 BGB). Fehlen einheitliche Quellen im Arbeitsrechtsstreit, so hat sich das *Richterrecht* in der Vergangenheit oftmals richtungsweisend für die arbeitsrechtliche Gesetzgebung erwiesen (z. B. bei Streitigkeiten um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG oder beim *Grundsatz der betrieblichen Übung*).

Praktische Bedeutung bei der Dienstplangestaltung hat das Direktionsrecht bspw. bei der Frage, ob Mitarbeiter außerhalb der dienstplanmäßig eingeteilten Arbeitszeit (also in der Freizeit) vom Arbeitgeber zum Dienst verpflichtet werden können. Nach § 611 Abs. 1 BGB wird derjenige, der Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet. Eine Verpflichtung, bei der ein Arbeitgeber jederzeit, also auch außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, Zugriff auf die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers hat, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag nicht. Verpflichtet ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur unfreiwilligen Arbeitsleistung, kann dies den Tatbestand der Nötigung nach § 240 StGB erfüllen. Auch rechtfertigen sog. „Notfälle“ nicht die Verpflichtung eines Arbeitnehmers zum Dienst. Notfälle definiert die Rechtsprechung wie folgt: „Notfälle sind ungewöhnliche, unvorhersehbare und plötzlich eintretende Ereignisse, die ein sofortiges Eingreifen erfordern ...“ (BAG 25.10.1989, AZ: 2 AZR 633/88).

In der Praxis hat der Arbeitgeber folgende Möglichkeiten zu reagieren (**bei Mitarbeitern, die im Dienst sind**):

- Anordnung von Überstunden bis zur maximalen physischen und psychischen Belastungsgrenze (vgl. Arbeitsvertrag, § 106 GewO, § 14 ArbZG),
- Versetzung von Mitarbeitern nach billigem Ermessen (von Abteilung A nach Abteilung B im gleichen Betrieb),
- freiwillige Rekrutierung von Voll- und Teilzeitkräften aus dem „Frei“.



Wichtiger Hinweis: Damit das Direktionsrecht von Dienstplanverantwortlichen ausgeführt werden darf, sollten autorisierte Stellen- oder Aufgabenbeschreibungen vorliegen. Nur so können verantwortliche Hierarchieebenen arbeitsrechtlich sicher handeln.

1.5 Vertragsarten

1.5.1 Unbefristeter Arbeitsvertrag

Der unbefristete Arbeitsvertrag wird zwischen den Vertragsparteien auf **unbestimmte Zeit abgeschlossen**. Dies bedeutet, dass kein Zeitpunkt festgelegt wird, wann der Vertrag enden soll. Beide Parteien haben bei Beendigung des unbefristeten Vertragsverhältnisses die für sie geltenden Kündigungsfristen zu beachten (vgl. § 622 BGB).

1.5.2 Befristeter Arbeitsvertrag

Beim befristeten Arbeitsvertrag wird bei Abschluss von vornherein festgelegt, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen regelt das TzBfG.

1.5.2.1 Befristungsgründe

Der befristete Arbeitsvertrag unterscheidet sich nach Zeitbefristung, Zweckbefristung und sogenannten auflösenden Bedingungen.

Zeitbefristung: Kalendermäßige Festlegung, wann das Arbeitsverhältnis endet.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wird bis zum Tag/Monat/Jahr befristet eingestellt. Mit Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis. Es bedarf keiner gesonderten Kündigung.

Zweckbefristung: Keine kalendermäßige Festlegung der Beendigung. Diese richtet sich nach Art, Zweck und Beschaffenheit der Befristungsabrede.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wird für die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit von Mitarbeiter A befristet eingestellt. Nach § 15 Abs. 2 TzBfG enden zweckbefristete Arbeitsverträge frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.



Wichtiger Hinweis: Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG).

Auflösende Bedingung: Die Rechtsprechung spricht von einer auflösenden Bedingung (im Wesentlichen gleichgestellt mit der Zweckbefristung), wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einem Ereignis abhängig gemacht wird, von dem gewiss ist, dass es eintritt, der Eintrittszeitpunkt aber ungewiss ist.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis endet mit der Altersgrenze des Rentenbezugs.