

SCHRIFTENREIHE

ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Teilzeit- und Befristungsgesetz – Die wichtigsten Regelungen

LFH

UNTERNEHMERVERBAND
HANDWERK NRW E.V.

LANDESVEREINIGUNG DER FACHVERBÄNDE
DES HANDWERKS

Teilzeit- und Befristungsgesetz – Die wichtigsten Regelungen

TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Teilzeit- und Befristungsgesetz – Die wichtigsten Regelungen

Impressum

Herausgeber: Unternehmerverband Handwerk NRW e.V.
Georg-Schulhoff-Platz 1
40221 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 30 82 36
Fax: 0211 / 39 75 88
E-Mail: kontakt@lfh-nrw.de
Internet: www.lfh-nrw.de

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Wackers

Redaktion: Rechtsanwältin Sonja Dominikowski, LL.M.

Stand: Februar 2009

1. Einführung	5
<hr/>	
2. Teilzeitarbeit	5
2.1 Begriff des Teilzeitarbeitnehmers, § 2 TzBfG*	5
2.2 Schutz der Teilzeitbeschäftigten, §§ 4, 5, 11	6
2.2.1 Diskriminierungsverbot, § 4	6
2.2.2 Verbot der Benachteiligung und der Kündigung, §§ 5, 11	7
2.3 Konkrete Förderung der Teilzeitarbeit, §§ 6 ff	7
2.3.1 Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen, § 7 I	7
2.3.2 Informationspflicht, § 7 II	8
2.3.3 Aus- und Fortbildung, § 10	8
2.4 Teilzeitananspruch, § 8	8
2.4.1 Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs	9
2.4.2 Verfahren	10
2.4.3 Betriebliche Gründe zur Ablehnung	10
2.5 Arbeitszeitverlängerung, § 9	11
2.6 Beteiligung des Betriebsrats, § 7 III	12
<hr/>	
3. Befristung von Arbeitsverhältnissen	12
3.1 Begriff des befristet Beschäftigten, § 3	12
3.2 Schutz und Förderung befristet Beschäftigter, §§ 4, 5, 18, 19	13
3.3 Zulässigkeit der Befristung, § 14	14
3.3.1 Befristung mit Sachgrund	14
3.3.2 Erleichterte Befristung ohne Sachgrund	15
3.4 Schriftformerfordernis, § 14	17
3.5 Folgen unwirksamer Befristungen, § 16	18
3.6 Ende befristeter Arbeitsverhältnisse, § 15	18
3.7 Stillschweigende Verlängerung befristeter Verträge, § 15	19
3.8 Beteiligung des Betriebsrats, § 20	19

1. Einführung

Seit dem 1.1.2001 gilt das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Das Gesetz stellt die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf eine einheitliche Rechtsgrundlage und sieht erstmals in der deutschen Gesetzgebung einen nicht unumstrittenen allgemeinen Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit vor. Ziel des neuen Gesetzes ist es, die Teilzeitarbeit zu fördern und die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zu regeln. Daneben soll es die Diskriminierung befristet- und teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer verhindern. Hierzu erlegt das Gesetz dem Arbeitgeber eine Reihe von Pflichten auf und begründet Schutzrechte sowie Rechtsansprüche für den Arbeitnehmer.

Nachstehend werden die wichtigsten Neuerungen für den Bereich der Teilzeitarbeit (II) und den Bereich der befristeten Arbeitsverträge (III) dargestellt.

2. Teilzeitarbeit

2.1 Begriff des Teilzeitarbeitnehmers, § 2 TzBfG*

Nach der Definition des Gesetzes ist ein Arbeitnehmer dann teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit **kürzer** ist als die **vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer**. Fehlt die Vereinbarung einer Wochenarbeitszeit, ist die regelmäßige Arbeitszeit maßgebend, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche anfällt. Welche Arbeitnehmer miteinander **vergleichbar** sind, bemisst sich nach der **Art des**

* Nachfolgende §§ sind – sofern nicht anders vermerkt – solche des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Arbeitsverhältnisses (z. B. befristet oder unbefristet) und der **Gleichartigkeit** oder zumindest der **Ähnlichkeit der Tätigkeit**. Der Vergleich ist regelmäßig auf **Betriebsebene** durchzuführen. Ist hier kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter tätig, muss dieser anhand eines anwendbaren **Tarifvertrages** ermittelt werden. Im Zweifel sind die allgemeinen Bedingungen des jeweiligen **Wirtschaftszweiges** Maßstab.

Ebenfalls Teilzeitbeschäftigte sind sog. **geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer**. Auch für sie gelten die Regelungen dieses Gesetzes.

2.2 Schutz der Teilzeitbeschäftigten, §§ 4, 5, 11

Das Ziel des Gesetzes, Teilzeitbeschäftigte vor Diskriminierung zu schützen, wird in den folgenden Vorschriften konkretisiert.

2.2.1 Diskriminierungsverbot, § 4

Der Arbeitgeber darf Teilzeitbeschäftigte **wegen** der **Länge ihrer Arbeitszeit** nicht schlechter behandeln als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Etwas anderes gilt nur, wenn die Ungleichbehandlung **sachlich gerechtfertigt** ist. Ein sachlicher Grund für die Schlechterstellung kann z. B. beruhen auf der Qualifikation oder der Berufserfahrung der Arbeitnehmer sowie auf den unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz. Zwar hat der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer keinen Anspruch auf das **Arbeitsentgelt** eines Vollzeitbeschäftigten. Das Arbeitsentgelt ist ihm aber mindestens **anteilig** entsprechend der verringerten Arbeitszeit zu zahlen. Auch andere **teilbare geldwerte Leistungen** sind dem Teilzeitbeschäftigten **anteilig** zu gewähren. Zu nennen sind hier beispielsweise Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld sowie Spät- und Nachtdienstzuschläge.

2.2.2 Verbot der Benachteiligung und der Kündigung, §§ 5, 11

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer **wegen** der Inanspruchnahme ihrer Rechte aus diesem Gesetz **nicht benachteiligen**. Anderenfalls ist die arbeitgeberseitige Maßnahme nichtig. Auch ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, einem Arbeitnehmer deswegen zu kündigen, weil er sich weigert, von **einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt zu wechseln**. Das **Kündigungsverbot** lässt das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen, z. B. aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen zu beenden, unberührt.

2.3 Konkrete Förderung der Teilzeitarbeit, §§ 6 ff.

Entsprechend des Gesetzesziels wird der Arbeitgeber in § 6 konkret aufgefordert, die **Teilzeitarbeit** auf **allen Unternehmensebenen zu fördern**. Gedacht hat der Gesetzgeber hier insbesondere an Arbeitnehmer in leitender Funktion, also etwa an Prokuristen, angestellte Betriebs- und Teamleiter sowie angestellte Meister. Das Gesetz enthält zudem weitere Vorgaben, mit denen der Teilzeittätigkeit Vorschub geleistet werden soll.

2.3.1 Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen, § 7 I

Schreibt der Arbeitgeber einen freien **Arbeitsplatz** öffentlich oder betriebsintern **aus**, muss er diesen auch als **Teilzeitarbeitsplatz** ausschreiben. Etwas anderes gilt nur, sofern der Arbeitsplatz nicht **teilzeitgeeignet** ist. Das ist etwa der Fall, wenn die Besetzung der Stelle mit einer Teilzeitkraft für den Betrieb unzumutbar ist, weil über die speziell am Arbeitsplatz geforderten Kenntnisse nur wenige vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer verfügen.

2.3.2 Informationspflicht, § 7 II

Zeigt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber den jederzeit äußeren Wunsch nach **Veränderung der Dauer und Lage** seiner vertraglichen **Arbeitszeit** an, trifft den Arbeitgeber eine besondere Verpflichtung: Er hat den Arbeitnehmer über entsprechend freie Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen zu **unterrichten**. Die Informationspflicht greift aber nur, wenn die vakante Stelle der fachlichen und persönlichen **Eignung** sowie dem **Veränderungswunsch** des betreffenden Arbeitnehmers entspricht. Die Information kann formlos, ggf. durch Aushang, erfolgen.

2.3.3 Aus- und Fortbildung, § 10

Im Interesse der Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** teilnehmen. Entsprechende Aus- und Weiterbildungswünsche von Teilzeitarbeitnehmern sind zu berücksichtigen. Nur wenn **dringende betriebliche Gründe** oder **Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer** entgegenstehen, kann der Arbeitgeber das Begehren ablehnen. Einen konkreten Anspruch auf Aus- und Weiterbildung gewährt diese Regelung grundsätzlich nicht.

2.4 Teilzeitananspruch, § 8

Kernstück des Gesetzes ist der neue **Rechtsanspruch** des Arbeitnehmers auf **Teilzeitarbeit**: Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit reduziert wird. Sein Begehren kann er im Zweifel gerichtlich durchsetzen – gegen den Willen des Arbeitgebers.

2.4.1 Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs

Damit der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen kann, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein.

Erste Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss im Unternehmen des Arbeitgebers **länger als sechs Monate** tätig sein. Unerheblich ist dabei, ob er als Vollzeitbeschäftigter oder bereits als Teilzeitkraft eingestellt worden ist. Auch als Teilzeitkraft kann er eine Arbeitsverringerung verlangen. Lediglich Auszubildenden steht kein Teilzeitanpruch zu. Denn eine Teilzeittätigkeit ist mit dem Sinn und Zweck eines Ausbildungsverhältnisses nicht vereinbar.

Zweite Voraussetzung: Der Arbeitgeber beschäftigt in seinem Unternehmen **regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer**. Teilzeitkräfte und damit auch geringfügig Beschäftigte werden jeweils als ein „ganzer“ Arbeitnehmer gezählt. Auszubildende bleiben bei der Berechnung außen vor.

Dritte Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit spätestens **drei Monate** vor deren Beginn geltend machen. Dabei soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Eine mündliche Mitteilung reicht aus.

Vierte Voraussetzung: Das letzte Verlangen des Arbeitnehmers nach Arbeitszeitreduzierung muss **zwei Jahre** zurückliegen.

Fünfte Voraussetzung: Weder der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit noch deren Verteilung steht ein **betrieblicher Grund** entgegen.

2.4.2 Verfahren

Liegen die fünf Voraussetzungen vor, kann der Arbeitnehmer mit der Teilzeitarbeit beginnen. Dafür müssen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aber zuerst über die Teilzeittätigkeit **einigen**. Ist der Arbeitgeber mit der Teilzeit einverstanden, ändert sich das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit und dessen Verteilung entsprechend.

Verweigert der Arbeitgeber die **Zustimmung** zur Teilzeittätigkeit, muss er dem Arbeitnehmer seine ablehnende Entscheidung **spätestens einen Monat** vor deren beabsichtigten Beginn **schriftlich** mitteilen. Eine Begründung ist nicht erforderlich. Sie ist auch nicht zu empfehlen. Denn nur so kann der Arbeitgeber sich für eine eventuelle spätere gerichtliche Auseinandersetzung alle Argumentationen offenhalten. Die Zustimmungsverweigerung kann sowohl die Verringerung als auch die Verteilung der Arbeitszeit betreffen.

Verpasst der Arbeitgeber die **Ein-Monats-Frist**, verringert und verteilt sich die Arbeitszeit **automatisch** entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers. Die **Verteilung** der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber nur rückgängig machen, wenn betriebliche Interessen das Interesse des Arbeitnehmers **wesentlich** überwiegen.

2.4.3 Betriebliche Gründe zur Ablehnung

Ablehnen kann der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren nur, wenn er **betriebliche Gründe** geltend machen kann, die eine Arbeitszeitverkürzung nicht zulassen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die **Organisation, den Arbeitsablauf oder**

die Sicherheit im Betrieb wesentlich erschwert oder **unverhältnismäßige Kosten** verursacht. Zu nennen sind hier etwa eine mit der Arbeitszeitreduzierung einhergehende nicht mehr tragfähige, unverhältnismäßige Kostenbelastung oder das Bestehen eines organisatorischen Konzepts, das der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich entgegensteht. Betriebliche Beeinträchtigungen, die stets mit einer Verringerung oder anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit einhergehen, reichen dagegen nicht aus. Sie müssen vom Arbeitgeber hingenommen werden.

In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren müssen die vom Arbeitgeber nachzuweisenden Gründe **rational nachvollziehbar** sein. **Ganz konkret** und nicht nur schlagwortartig muss er die betrieblichen Gründe **darlegen**.

Betriebliche Gründe können auch in einem Tarifvertrag festgelegt werden. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages dessen Anwendung vereinbaren.

2.5 Arbeitszeitverlängerung, § 9

Das Gesetz trägt auch dem Begehren des Arbeitnehmers nach individueller Arbeitszeitverlängerung bis hin zur Vollzeitätigkeit Rechnung: Einen Teilzeitbeschäftigten, der den **Wunsch nach Verlängerung** seiner vertraglich vereinbarten **Arbeitszeit** geäußert hat, hat der Arbeitgeber bei der Besetzung einer entsprechenden freien Stelle bei **gleicher Eigenung bevorzugt** zu berücksichtigen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nur, wenn der Bevorzugung **dringende betriebliche Gründe** oder **Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitkräfte** entgegenstehen. Bewerben sich mehrere Teilzeitbeschäftigte auf einen freien Arbeitsplatz, hat der Arbeitgeber die Auswahl nach billigem Ermessen zu treffen.

2.6 Beteiligung des Betriebsrats, § 7 III

Gibt es im Betrieb einen **Betriebsrat**, hat der Arbeitgeber diesen umfassend und rechtzeitig über **Teilzeitarbeitsplätze** im Betrieb oder Unternehmen zu **informieren**. Dies gilt insbesondere für vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und die Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Dem Betriebsrat sind die **erforderlichen Unterlagen**, etwa Stellen- oder Umstrukturierungspläne, zur Verfügung zu stellen. Selbst wenn der Arbeitgeber dem Teilzeitbegehren eines Arbeitnehmers nachkommen möchte, muss er den Betriebsrat einschalten. Denn der Betriebsrat hat ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** bei der Frage der **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage, d. h. er kann unter bestimmten Voraussetzungen der konkreten Arbeitszeitverteilung seine **Zustimmung verweigern**. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats muss der Arbeitgeber ferner dann beachten, wenn er die Lage der Arbeitszeit ändern möchte.

3. Befristung von Arbeitsverhältnissen

3.1 Begriff des befristet Beschäftigten, § 3

Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer, wenn sein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit geschlossen wird. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag liegt in den folgenden Fällen vor:

- Die Dauer des Vertrages ist **kalendermäßig** bestimmt. Diese sog. **Zeitbefristung** liegt vor, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses durch ein Datum bestimmt ist.

- ▶ Die Dauer ergibt sich aus der **Art**, dem **Zweck** oder der **Beschaffenheit** der Arbeitsleistung. Die sog. **Zweckbefristung** ist gegeben, wenn die Befristung auf einem sachlichen Grund beruht.
- ▶ Auch eine **auflösende Bedingung** rechtfertigt die Befristung. Hier hängt die Beendigung des Arbeitsvertrages vom Eintritt eines noch ungewissen Ereignisses ab. Für diese Befristungsart gelten die Regelungen der Zweckbefristung.

3.2 Schutz und Förderung befristet Beschäftigter, §§ 4, 5, 18, 19

Das Gesetz sieht eine Reihe von Schutz- und Fördermaßnahmen für befristet Beschäftigte vor. So dürfen diese **nicht schlechter** gestellt werden, als **vergleichbare** unbefristet tätige Arbeitnehmer. Ein Abweichen von diesem Grundsatz ist nur mit **sachlichem Grund** möglich. Die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer ist – wie bei Teilzeitkräften – abgestuft auf der Ebene des Betriebes oder Tarifvertrages bzw. des Wirtschaftszweiges vorzunehmen. Weiterhin sind dem befristet Beschäftigten das **Arbeitsentgelt** und andere **teilbare Leistungen**, die für einen bestimmten Zeitraum gewährt werden, **mindestens im Verhältnis** zu seiner Beschäftigungsdauer zuzubilligen. Hängen bestimmte Leistungen oder Beschäftigungsbedingungen von einer **gewissen Mindestdauer der Beschäftigung** ab, müssen diese **Zeiten** für befristet und unbefristet Beschäftigte **gleich lang** sein. Nur wenn **sachliche Gründe** eine Ungleichbehandlung rechtfertigen, kann hiervon abgesehen werden.

Ebenso wie Teilzeitbeschäftigte dürfen befristet tätige Arbeitnehmer **wegen** der Wahrnehmung ihrer Rechte aus diesem Gesetz **nicht benachteiligt** werden.

Zur Förderung befristet Beschäftigter ist der Arbeitgeber ferner verpflichtet, diese **über unbefristete freie Arbeitsplätze** im Betrieb oder Unternehmen zu **informieren**. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz fachlich und persönlich **geeignet** sind. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe, mithin durch Aushang erfolgen. Einen Anspruch auf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet diese Regelung nicht.

Schließlich hat der Arbeitgeber auch befristet tätigen Arbeitnehmern **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** zu ermöglichen. Das gilt nur dann nicht, wenn **betriebliche Gründe** oder **Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer** dem entgegenstehen.

3.3 Zulässigkeit der Befristung, § 14

Das Gesetz unterscheidet hinsichtlich der Zulässigkeit von Befristungen zwischen der Befristung **mit Sachgrund** und der Befristung **ohne Sachgrund**.

3.3.1 Befristung mit Sachgrund

Grundsätzlich ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist, § 14 I. Das Gesetz nennt insbesondere die folgenden sachlichen Gründe:

- ▶ Der **betriebliche Bedarf** an der Arbeitsleistung besteht **nur vorübergehend**, z. B. bei Saisonarbeiten oder Abwicklungsarbeiten.
- ▶ Die Befristung erfolgt **im Anschluss** an eine **Ausbildung** oder ein **Studium** zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung, z. B. Verträge mit ehemaligen Auszubildenden oder Werksstudenten.

- ▶ Die Befristung erfolgt **zur Vertretung** eines Arbeitnehmers, z. B. wegen Krankheit, Elternzeit oder Einberufung.
- ▶ Die **Eigenart der Arbeitsleistung** rechtfertigt die Befristung, z. B. Projekt- und Saisonarbeiten.
- ▶ Die Befristung erfolgt **zur Erprobung**, z. B. Probearbeitsverhältnis.
- ▶ **In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe** rechtfertigen die Befristung, z. B. befristete Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.
- ▶ Der Arbeitnehmer wird mit **Haushaltsmitteln** vergütet, die **haushaltsrechtlich** für eine befristete Beschäftigung **bestimmt** sind. Dieser Befristungsgrund gilt nur für den öffentlichen Dienst.
- ▶ Die Befristung beruht auf einem **gerichtlichen Vergleich**, z. B. wenn das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses befristet wird.

3.3.2 Erleichterte Befristung ohne Sachgrund

3.3.2.1 Befristung ohne Sachgrund, § 14 II

Ein **kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis** erfordert **keinen** sachlichen Grund, wenn die Gesamtdauer von **zwei Jahren** nicht überschritten wird, § 14 II. Diese Befristungsmöglichkeit besteht nur, sofern der betreffende Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber **zuvor** in keinem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hat. Es muss sich also um eine **Neueinstellung** handeln. Denn **jedes** zeitlich oder sachlich noch so entfernt liegendes vorheriges Arbeitsverhältnis schließt **für alle Zukunft** eine sachgrundlose Befristung aus.

TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Innerhalb des Befristungszeitraums von maximal zwei Jahren ist eine **dreimalige Verlängerung** des Arbeitsvertrages möglich. Im Ergebnis können damit bis zu **vier Verlängerungsverträge** hintereinander abgeschlossen werden.

3.3.2.2 Sachgrundlose Befristung nach Existenzgründung, § 14 II a

Eine weitere Ausnahme von dem Grundsatz, dass ein befristeter Arbeitsvertrag zur Wirksamkeit eines Sachgrundes bedarf, stellt die Befristungsmöglichkeit bei **Existenzgründungen** dar. Die Regelung des § 14 II a erlaubt es, in den **ersten vier Jahren** nach einer Unternehmensgründung befristete Arbeitsverträge **ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von vier Jahren** abzuschließen. Bei den Unternehmensgründungen muss es sich um **neu gegründete Unternehmen** handeln, nicht jedoch um solche im Zusammenhang mit rechtlichen Umstrukturierungen von Unternehmen und Konzernen.

Dabei ist innerhalb des 4-Jahres-Zeitraums eine **mehrfache Verlängerung** eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Die einzelnen Verträge müssen lediglich lückenlos aneinander anschließen. Die Vertragsbefristungen können auch dann abgeschlossen werden, wenn das Unternehmen seine Tätigkeit bereits aufgenommen hat. Ebenso wie bei der sachgrundlosen Befristung ist für diese Befristungsform erforderlich, dass der Arbeitnehmer zuvor noch nie bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen war.

3.3.2.3 Sachgrundlose Befristung älterer Arbeitnehmer, § 14 III

Eine **erleichterte Befristungsmöglichkeit** sah § 14 Abs. 3 TzBfG bis zum 31.12.2006 für Arbeitnehmer vor, die das **52. Lebensjahr** (ab

1.1.2007 das 58. Lebensjahr) vollendet haben. Für diese Arbeitnehmergruppe konnten befristete Arbeitsverträge ohne Beschränkungen bezüglich Dauer und Verlängerungsmöglichkeiten abgeschlossen werden. Ausgeschlossen war eine Befristung hingegen, wenn ein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand. Nachdem der Europäische Gerichtshof die Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG jedoch als **europarechtswidrig** eingestuft und das Bundesarbeitsgericht dieser Ansicht gefolgt ist, wurde diese Befristungsart nunmehr vom deutschen Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen geändert. Eine **Befristung mit älteren Arbeitnehmern** ist nach dem **neuen § 14 III TzBfG** möglich, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses **das 52. Lebensjahr vollendet** hat und vor Eintritt mindestens **vier Monate beschäftigungslos** war (§ 119 I 1 SGB III), Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Unter diesen Voraussetzungen ist eine **sachgrundlose Befristung bis zu fünf Jahren** sowie bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren eine **mehrfache Verlängerung** des Arbeitsvertrages zulässig.

Im Übrigen bleibt auch weiterhin im Anschluss an eine erleichterte Befristung ohne Sachgrund eine Befristung mit Sachgrund bei demselben Arbeitgeber möglich. Unzulässig ist dagegen die umgekehrte Abfolge. Einer Befristung mit Sachgrund darf kein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag folgen.

3.4 Schriftformerfordernis, § 14

Die **Befristung** des Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**. Das gilt auch für die **Verlängerung** der Befristungsabre-

de. Fehlt die Schriftform, ist die Befristung unwirksam. Auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses hat dies keine Auswirkungen. Vielmehr besteht das Arbeitsverhältnis dann als unbefristet fort.

3.5 Folgen unwirksamer Befristungen, § 16

Ist die **Befristung unwirksam**, gilt der Arbeitsvertrag als **auf unbestimmte Zeit geschlossen**. Das ist immer dann der Fall, wenn die Voraussetzungen für eine **sachlich gerechtfertigte** oder **erleichterte Befristung** nicht vorliegen oder die **Befristungsabrede** unwirksam ist. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis hier **frühestens** zum Zeitpunkt des **ursprünglich vorgesehenen Befristungsendes** ordentlich kündigen. Etwas anderes gilt nur, wenn er sich das Recht zur ordentlichen Kündigung **ausdrücklich** vorbehalten hat oder die Befristung wegen fehlender Schriftform unwirksam ist. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber auch schon vor dem vereinbarten Befristungsende kündigen.

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung unwirksam war, kann er **innerhalb von drei Wochen** nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages **Klage** beim Arbeitsgericht erheben.

3.6 Ende befristeter Arbeitsverhältnisse, § 15

Der Zeitpunkt der Beendigung befristeter Arbeitsverträge hängt davon ab, welche Befristungsart gewählt worden ist.

- **Zeitbefristung:** Der kalendermäßig befristete Arbeitsvertrag endet mit dem **Ablauf der vereinbarten Zeit**. Eine Kündigung des Arbeitgebers ist nicht nötig.

- ▶ **Zweckbefristung:** Regelmäßig endet ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis zum **Zeitpunkt der Zweckerreichung**. Erforderlich ist hier, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung **zwei Wochen zuvor schriftlich mitteilt**.

Im Übrigen kann der Arbeitgeber während der Befristungsdauer eine **ordentliche Kündigung** nur aussprechen, wenn dies **einzel- oder tarifvertraglich** vorgesehen ist. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

3.7 Stillschweigende Verlängerung befristeter Verträge, § 15

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag **verlängert sich auf unbestimmte Zeit**, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach dem Befristungsende mit **Wissen** des Arbeitgebers **fortsetzt**. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer **nach der Zweckerreichung** weiterarbeitet. Den Eintritt dieser automatischen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber nur verhindern, wenn er der **Fortsetzung unverzüglich widerspricht bzw.** dem Arbeitnehmer die **Zweckerreichung unverzüglich schriftlich mitteilt**.

3.8 Beteiligung des Betriebsrats, § 20

In einem Betrieb mit Betriebsrat hat der Arbeitgeber diesen schließlich auch über die Anzahl der befristet Beschäftigten und deren Anteil an der Gesamtbelegschaft im Betrieb oder Unternehmen zu unterrichten.