

## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

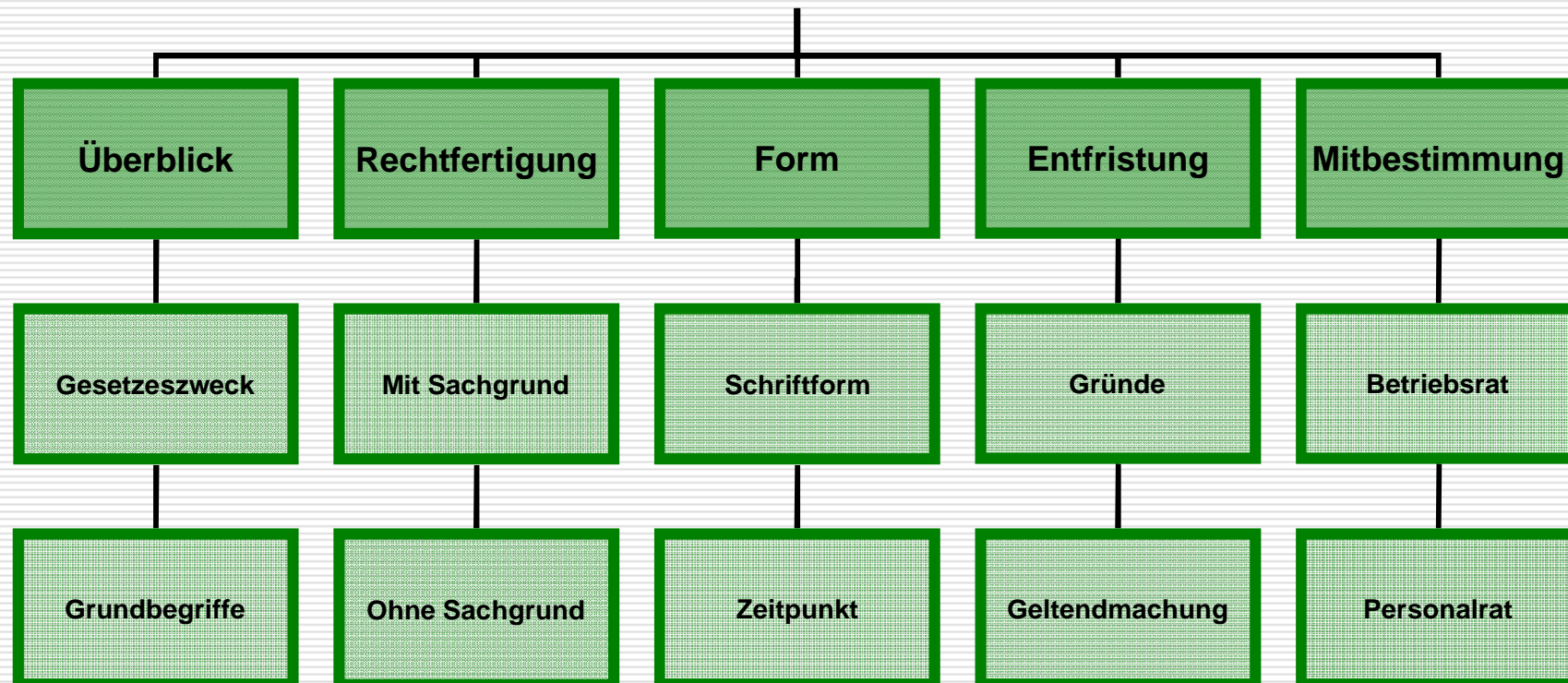
# Arbeitshilfen für die Praxis

**Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Michael Loewer  
Schönhauser Allee 83  
10439 Berlin**

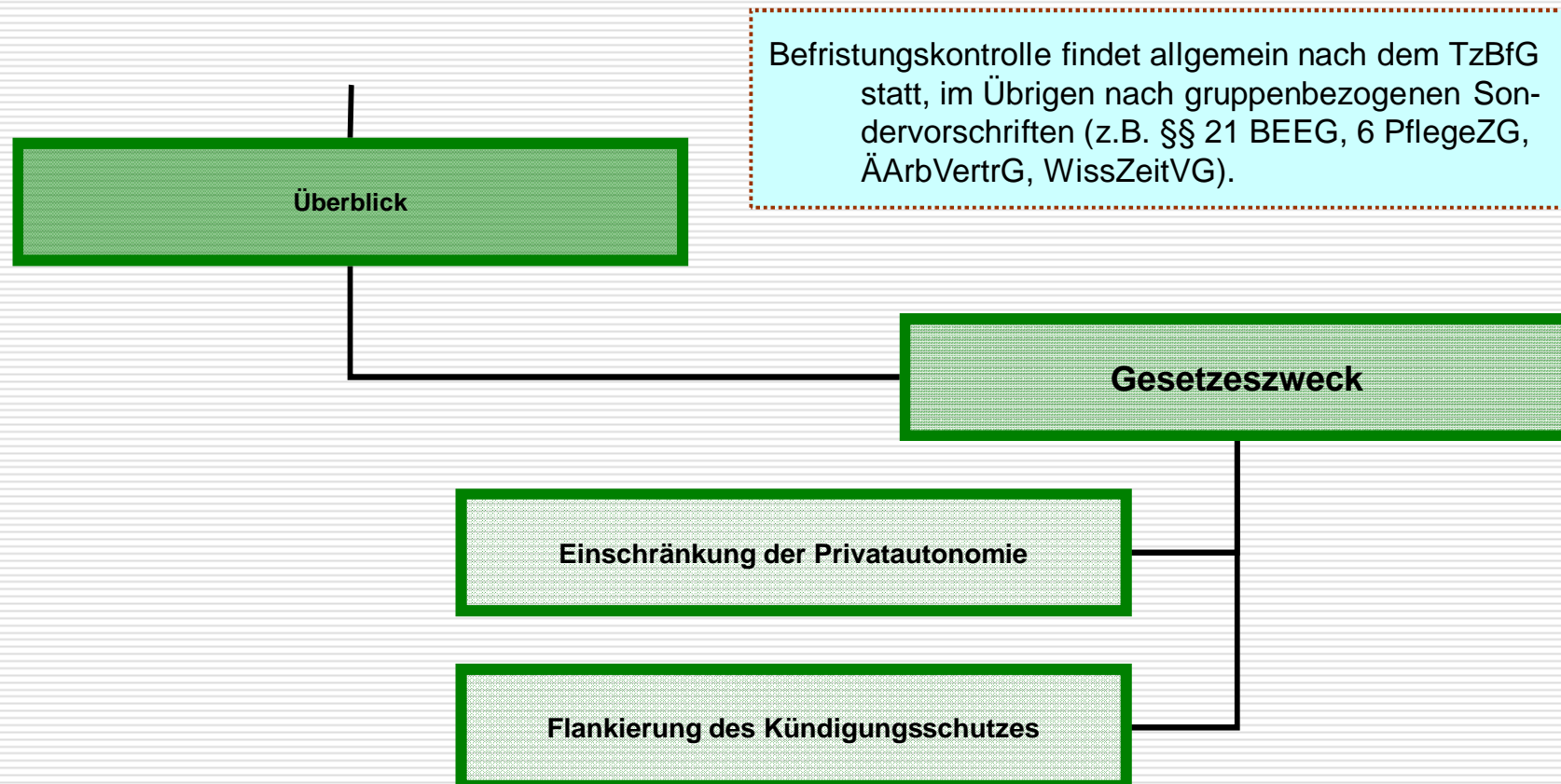
**030/44674467  
[www.jurati.de](http://www.jurati.de)**

## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

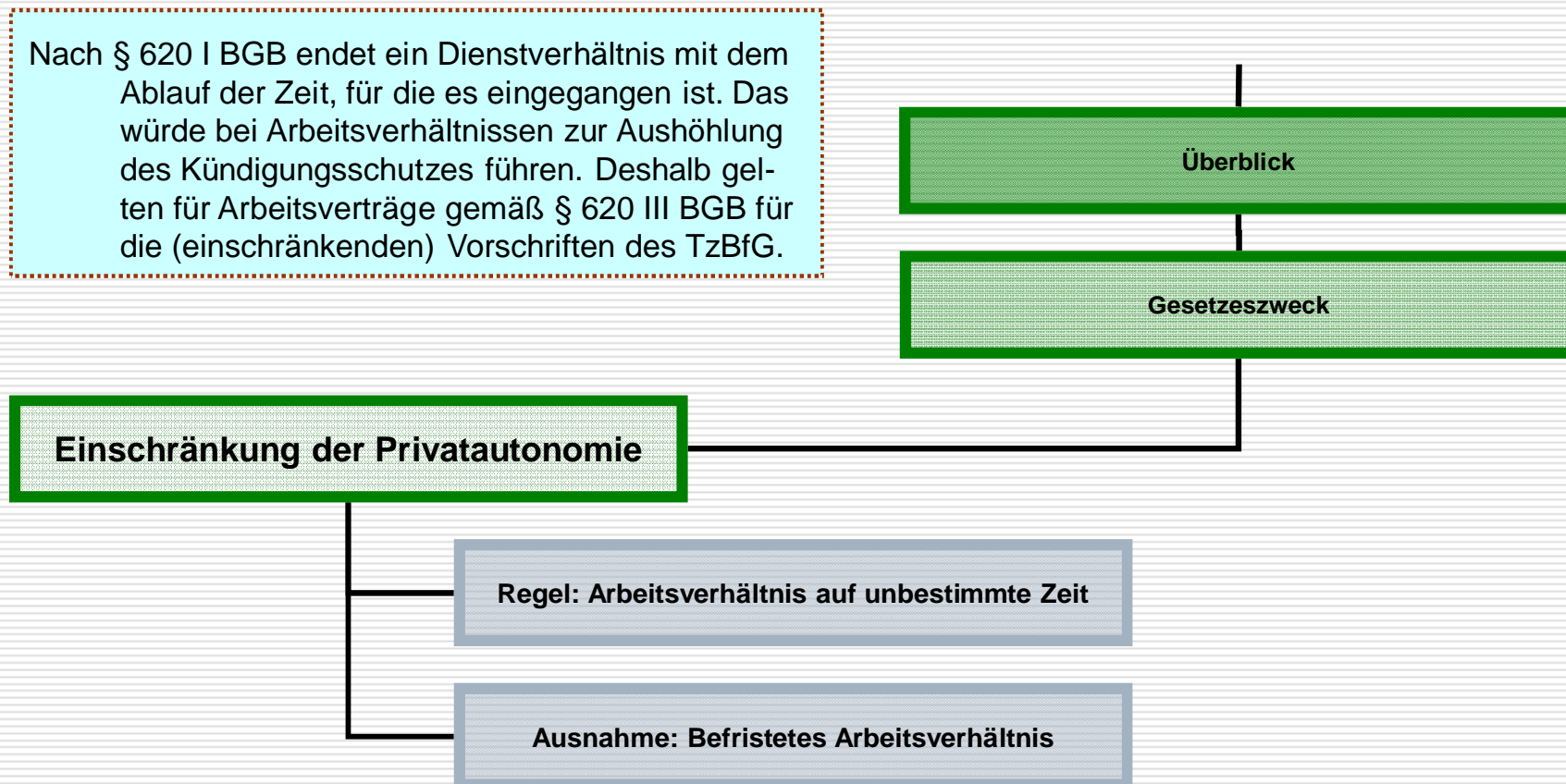


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

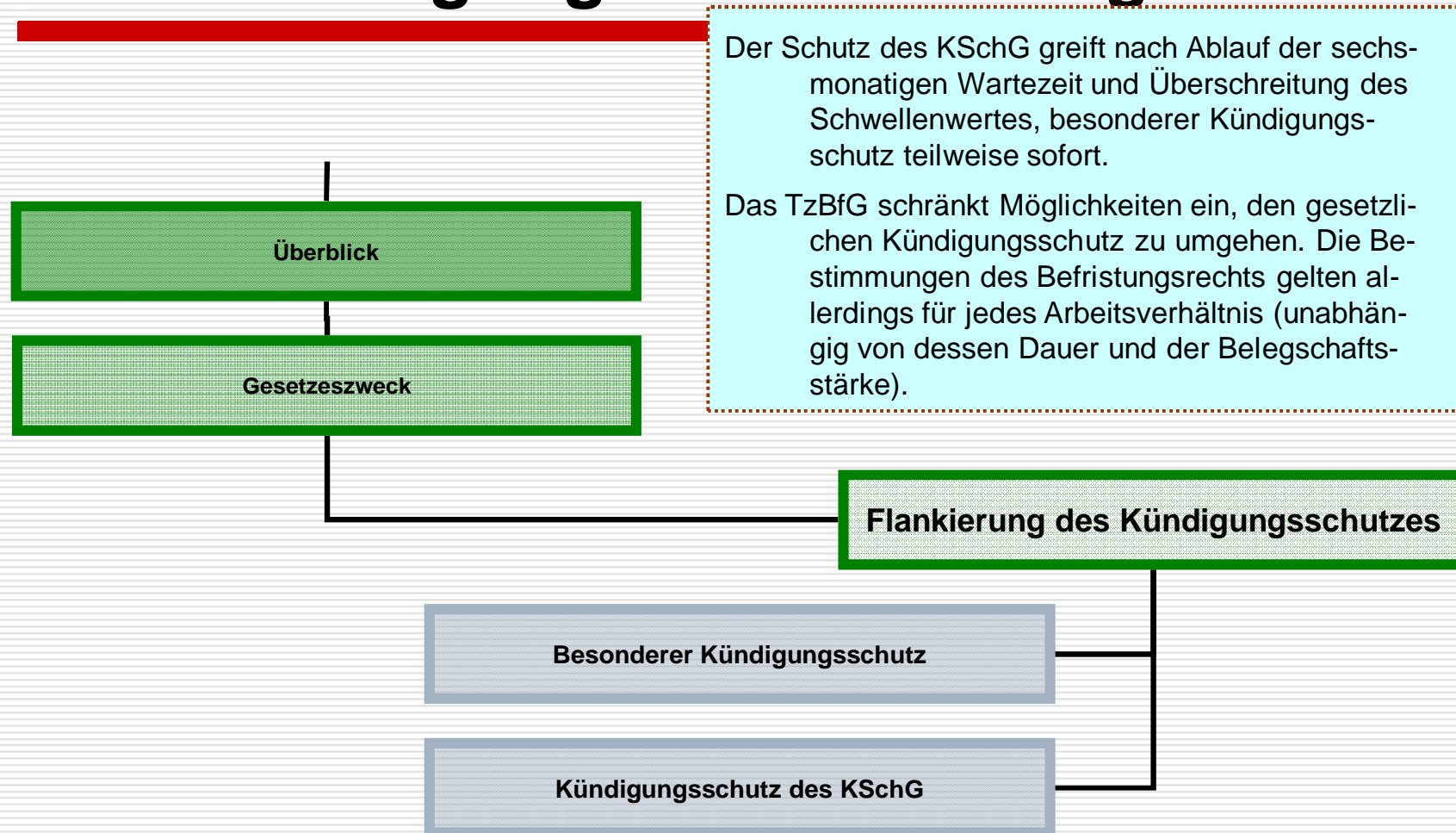


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Nach § 620 I BGB endet ein Dienstverhältnis mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist. Das würde bei Arbeitsverhältnissen zur Aushöhlung des Kündigungsschutzes führen. Deshalb gelten für Arbeitsverträge gemäß § 620 III BGB für die (einschränkenden) Vorschriften des TzBfG.

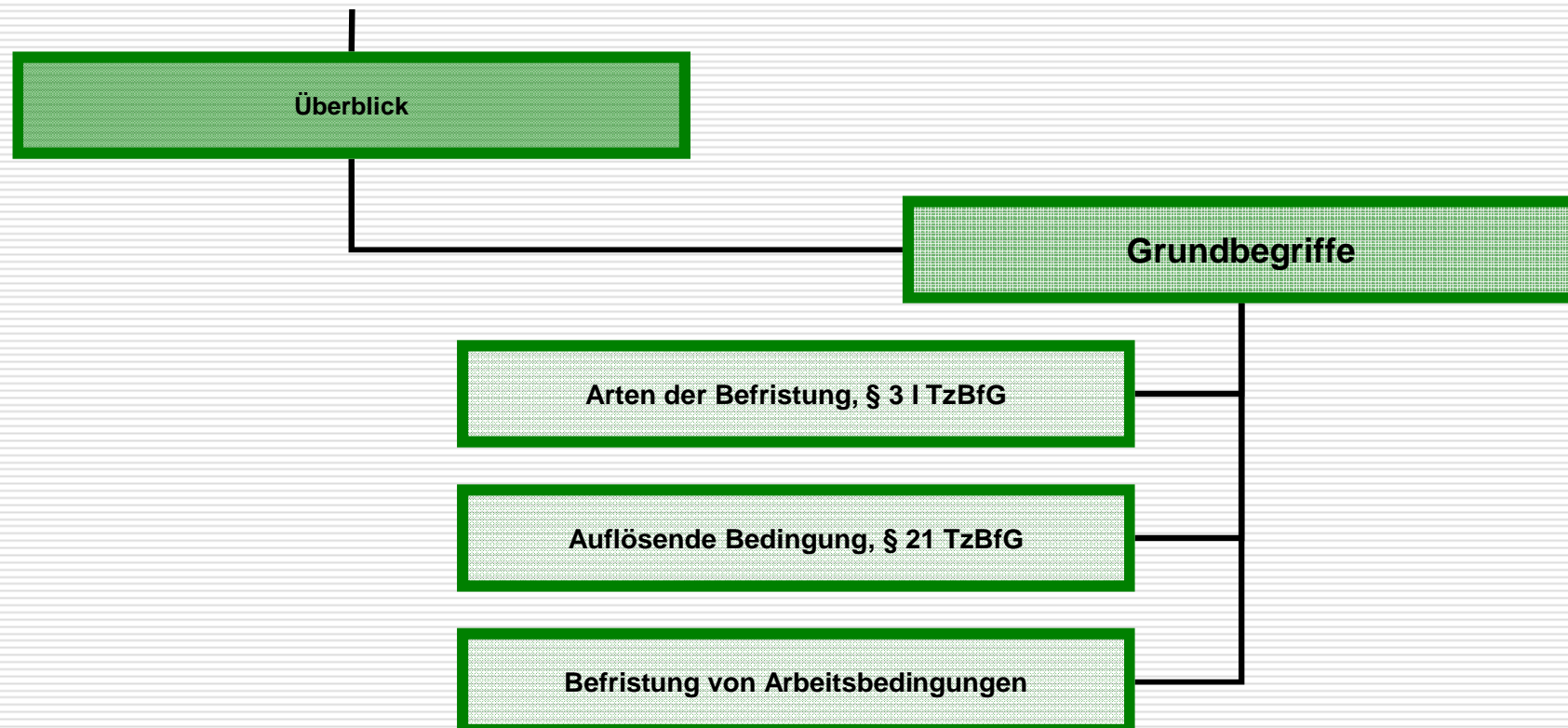


## 7.1.1 Bedingung und Befristung



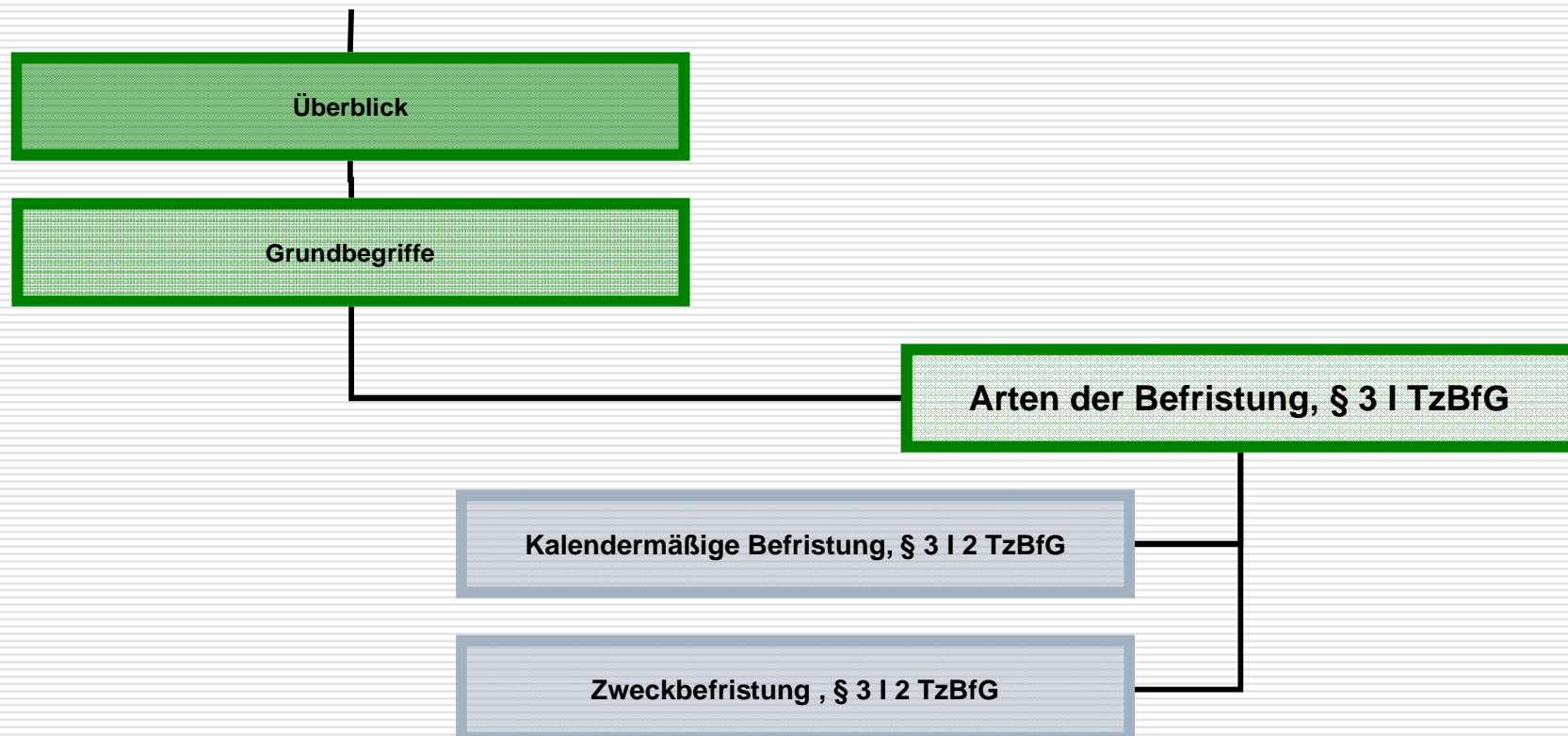
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

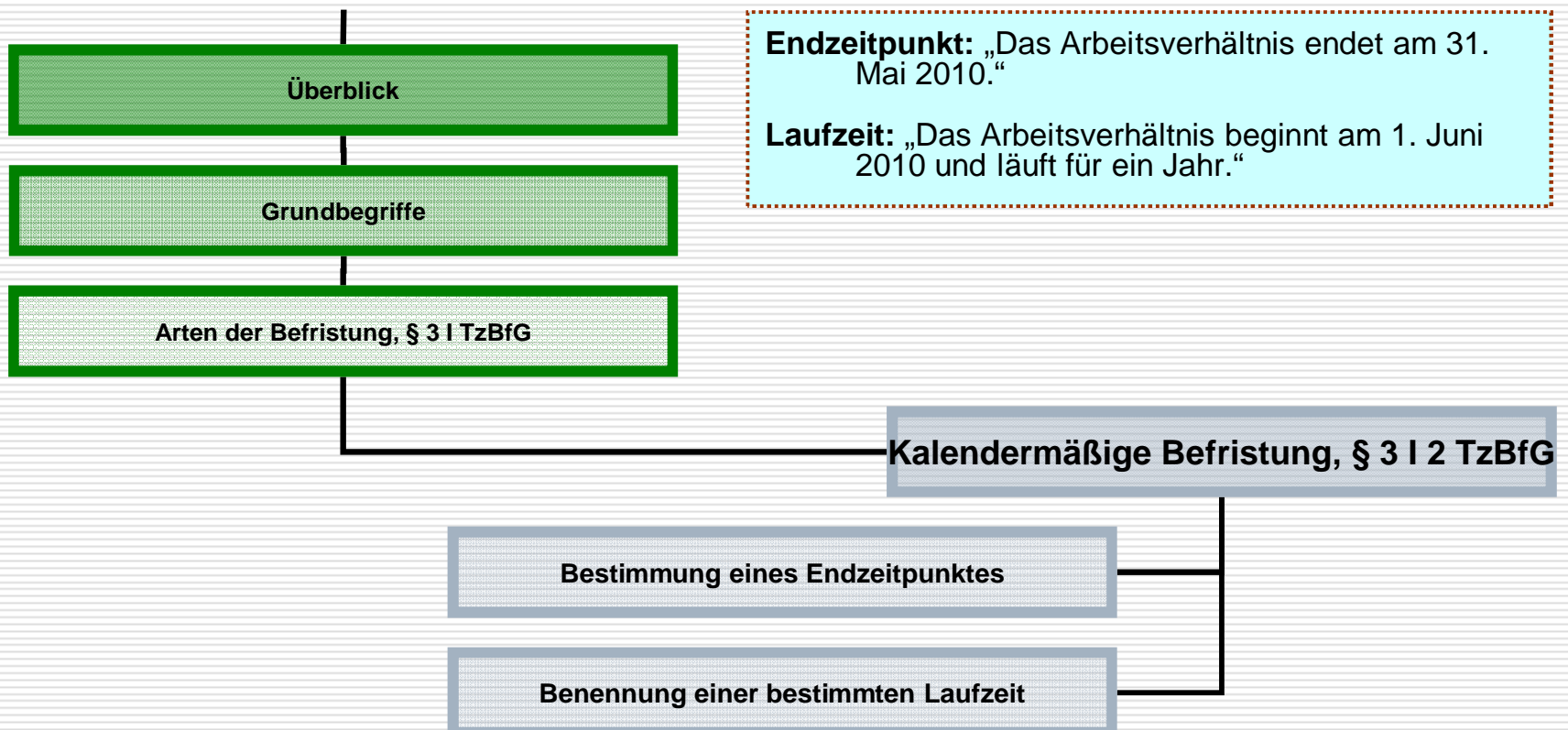


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

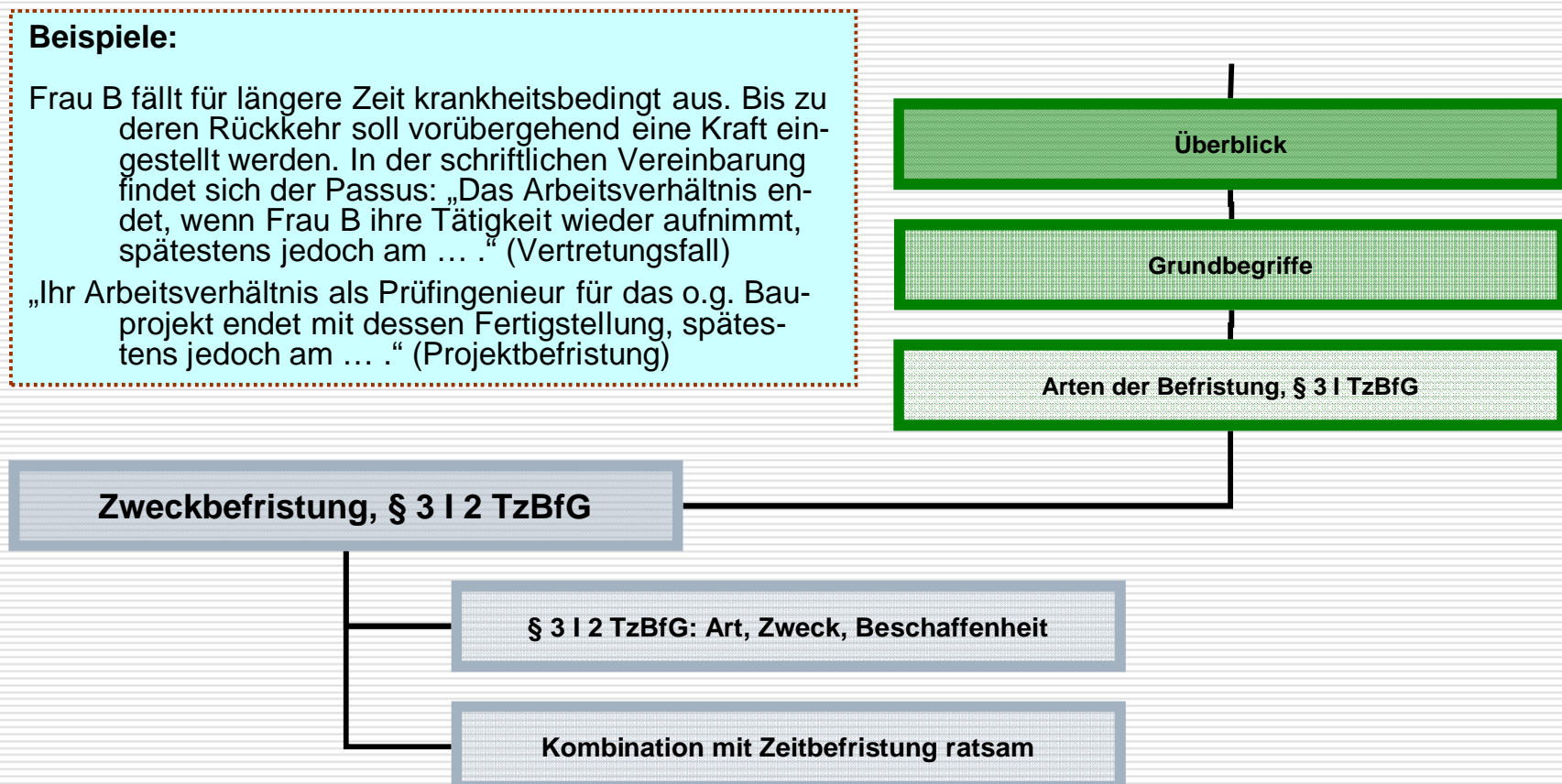


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

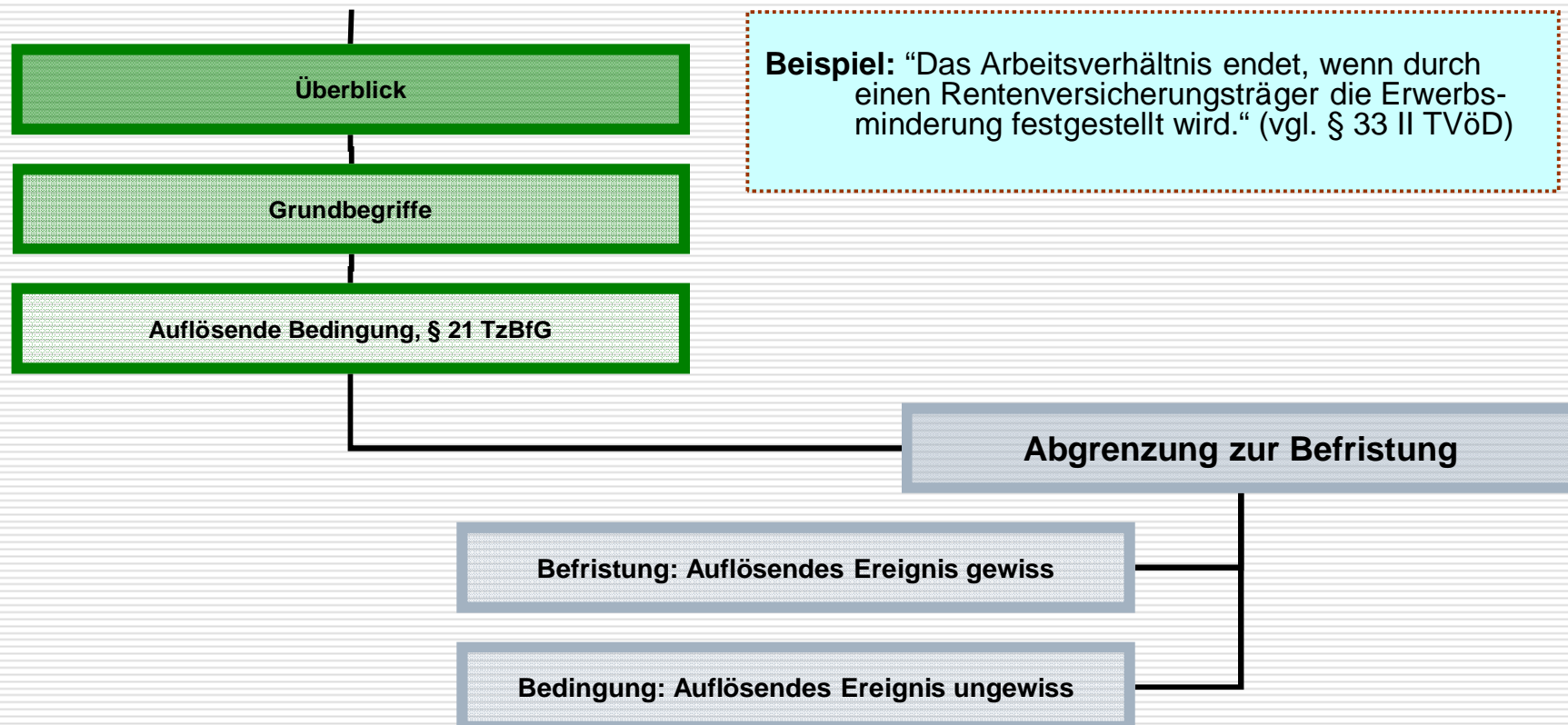
### Beispiele:

Frau B fällt für längere Zeit krankheitsbedingt aus. Bis zu deren Rückkehr soll vorübergehend eine Kraft eingestellt werden. In der schriftlichen Vereinbarung findet sich der Passus: „Das Arbeitsverhältnis endet, wenn Frau B ihre Tätigkeit wieder aufnimmt, spätestens jedoch am ...“ (Vertretungsfall)

„Ihr Arbeitsverhältnis als Prüflingenieur für das o.g. Bauprojekt endet mit dessen Fertigstellung, spätestens jedoch am ...“ (Projektbefristung)

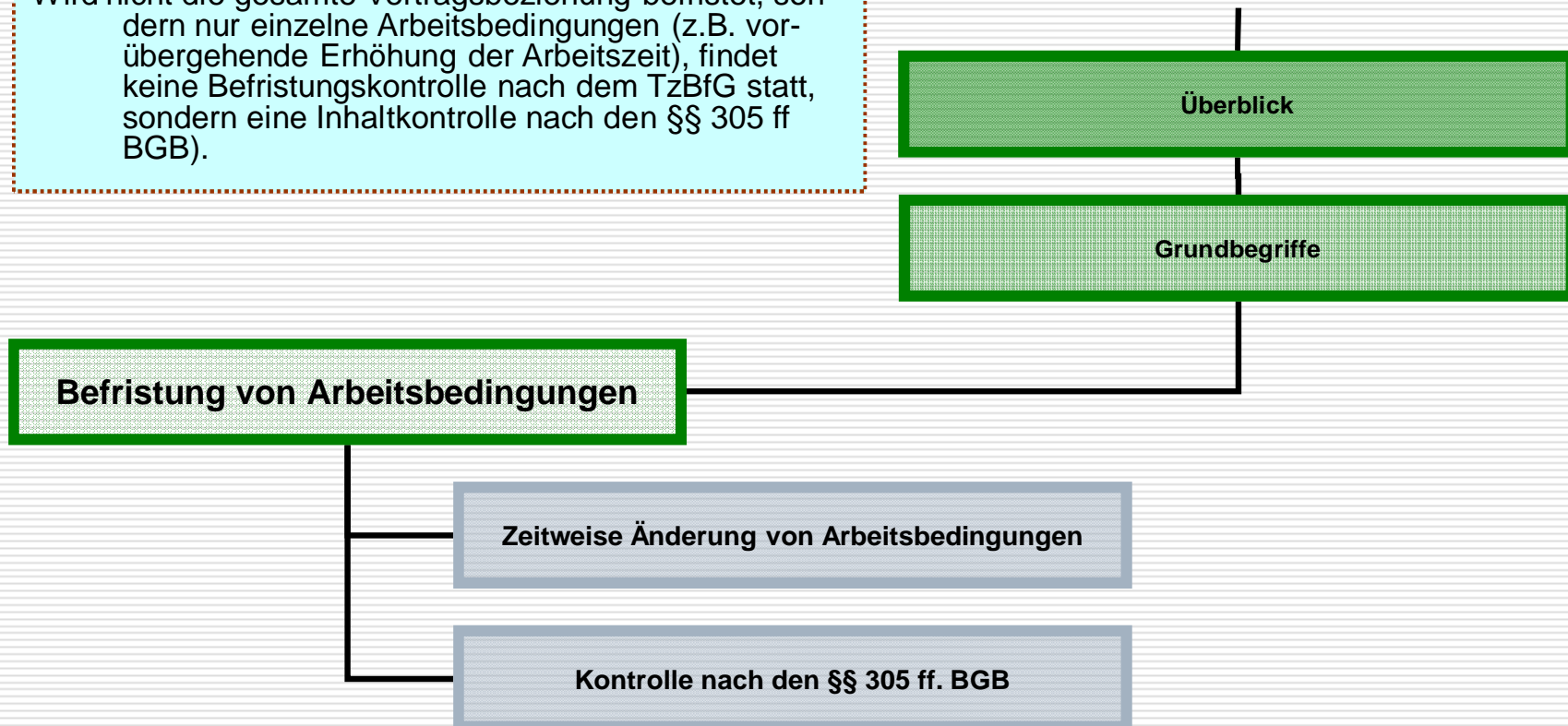


## 7.1.1 Bedingung und Befristung



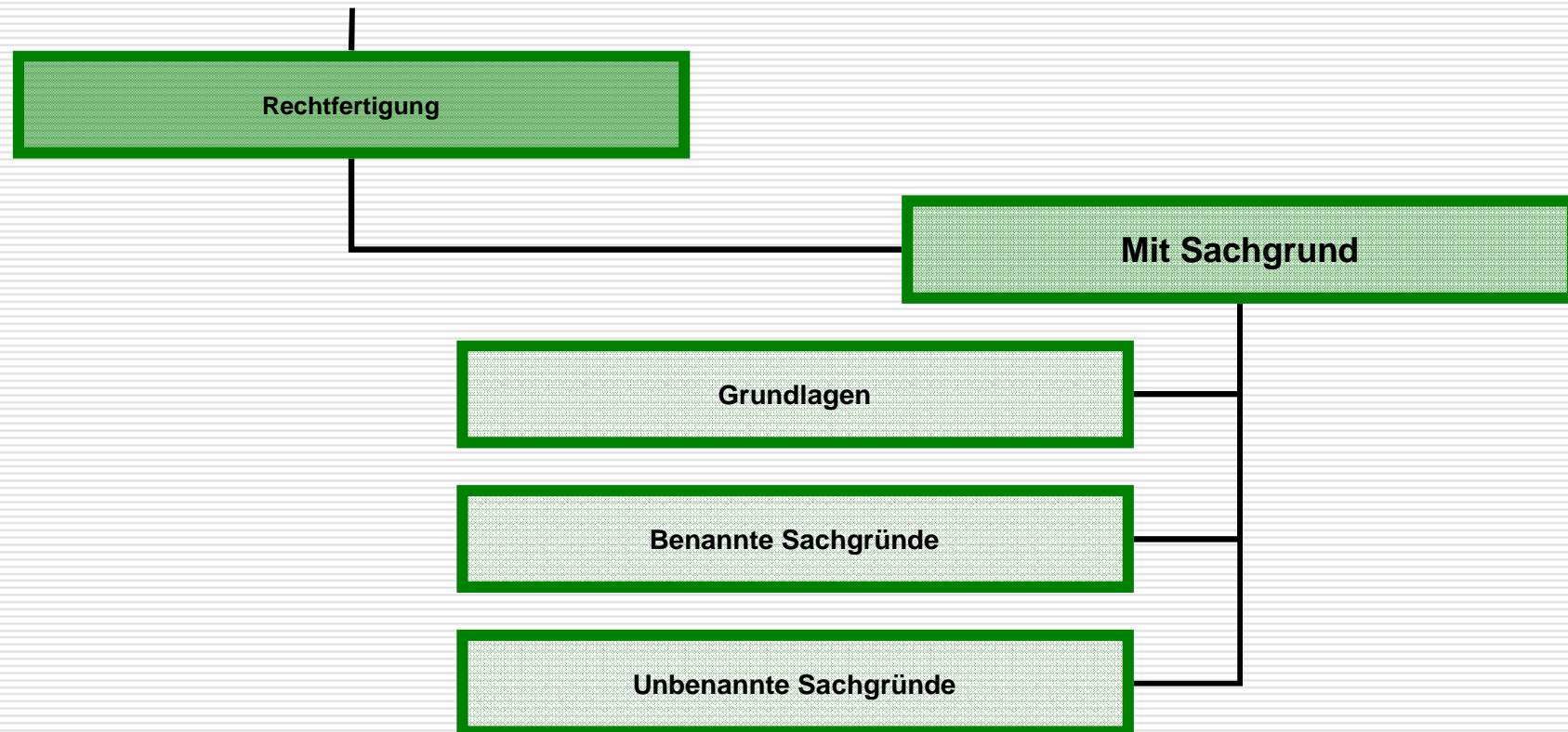
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Wird nicht die gesamte Vertragsbeziehung befristet, sondern nur einzelne Arbeitsbedingungen (z.B. vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit), findet keine Befristungskontrolle nach dem TzBfG statt, sondern eine Inhaltkontrolle nach den §§ 305 ff BGB).

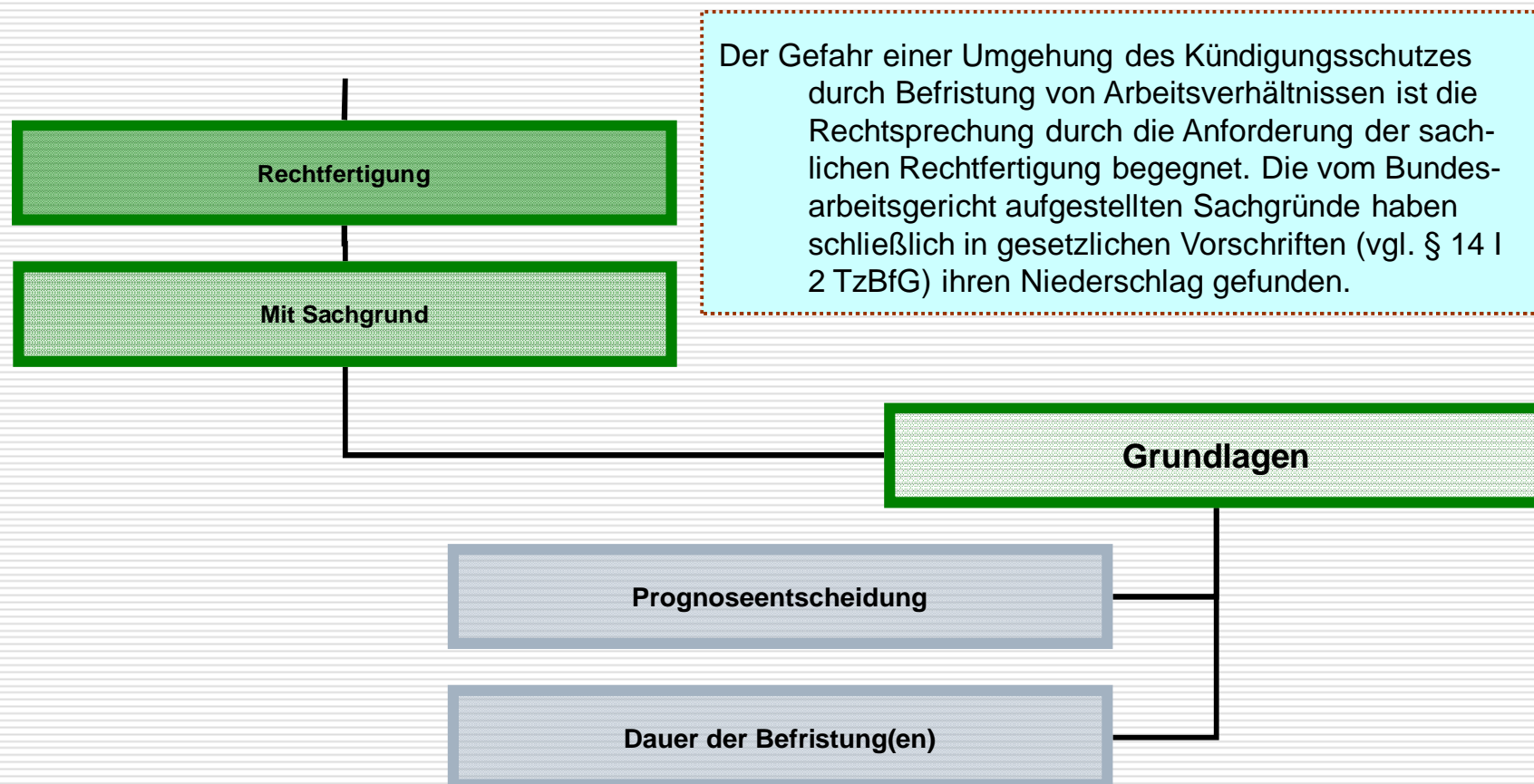


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

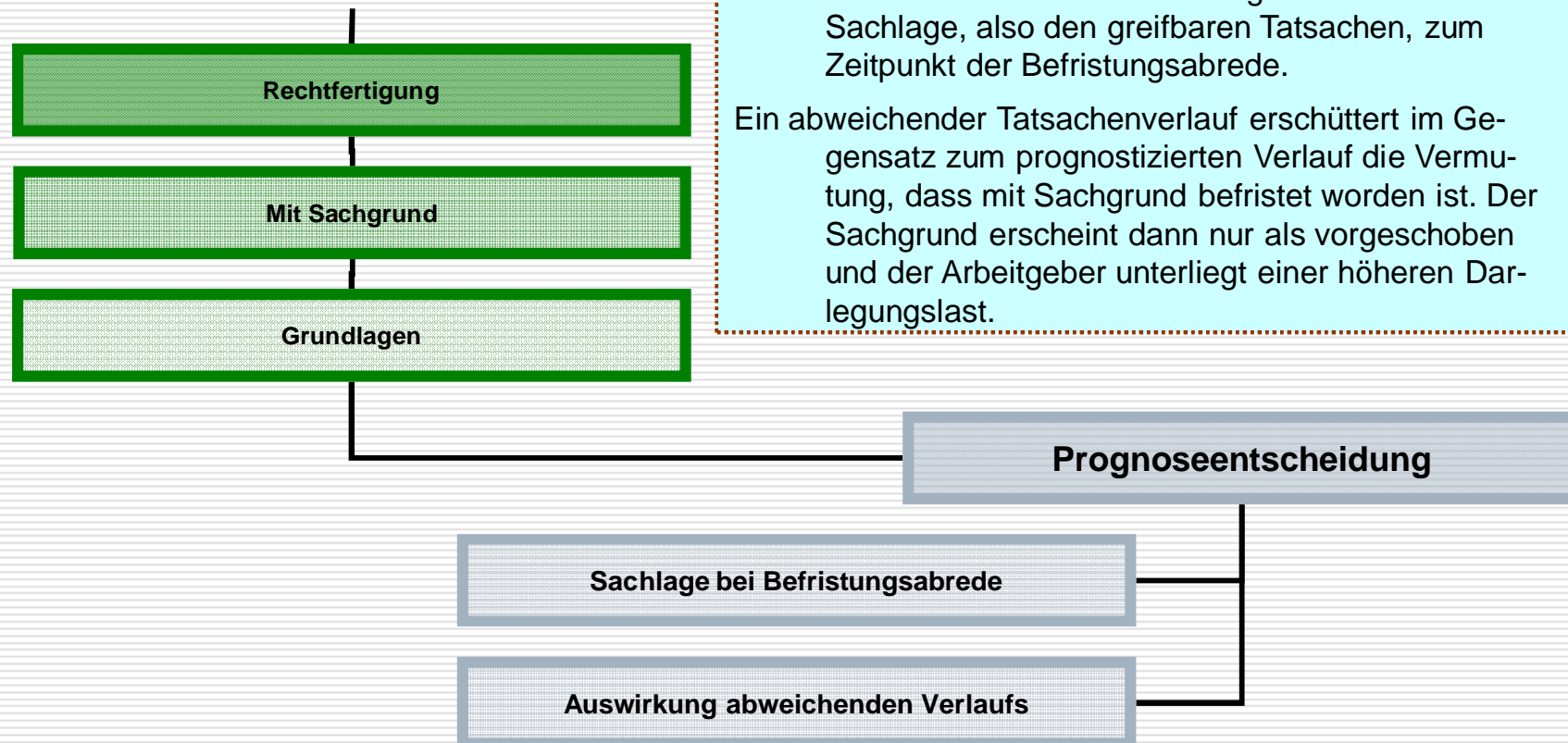
---



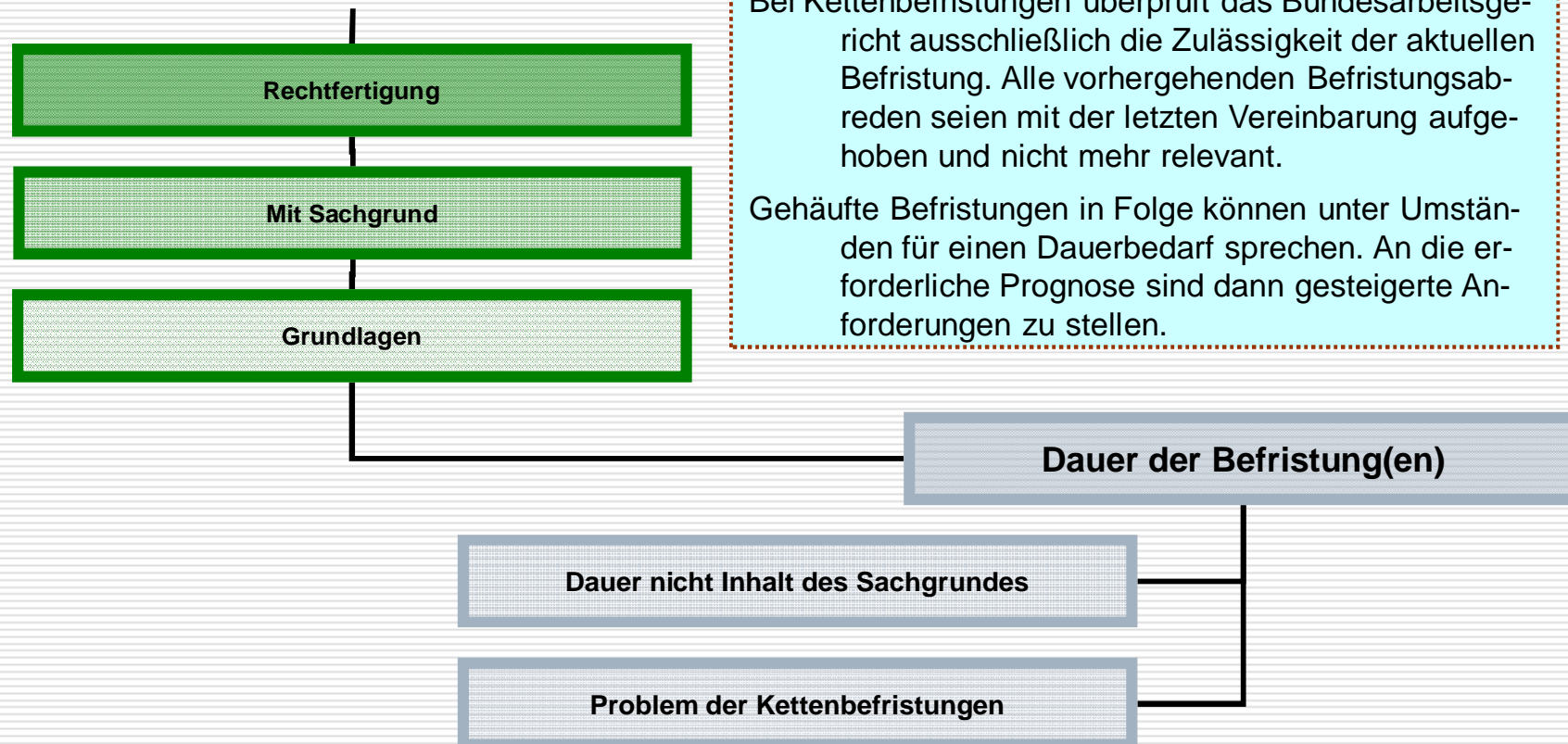
## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung u

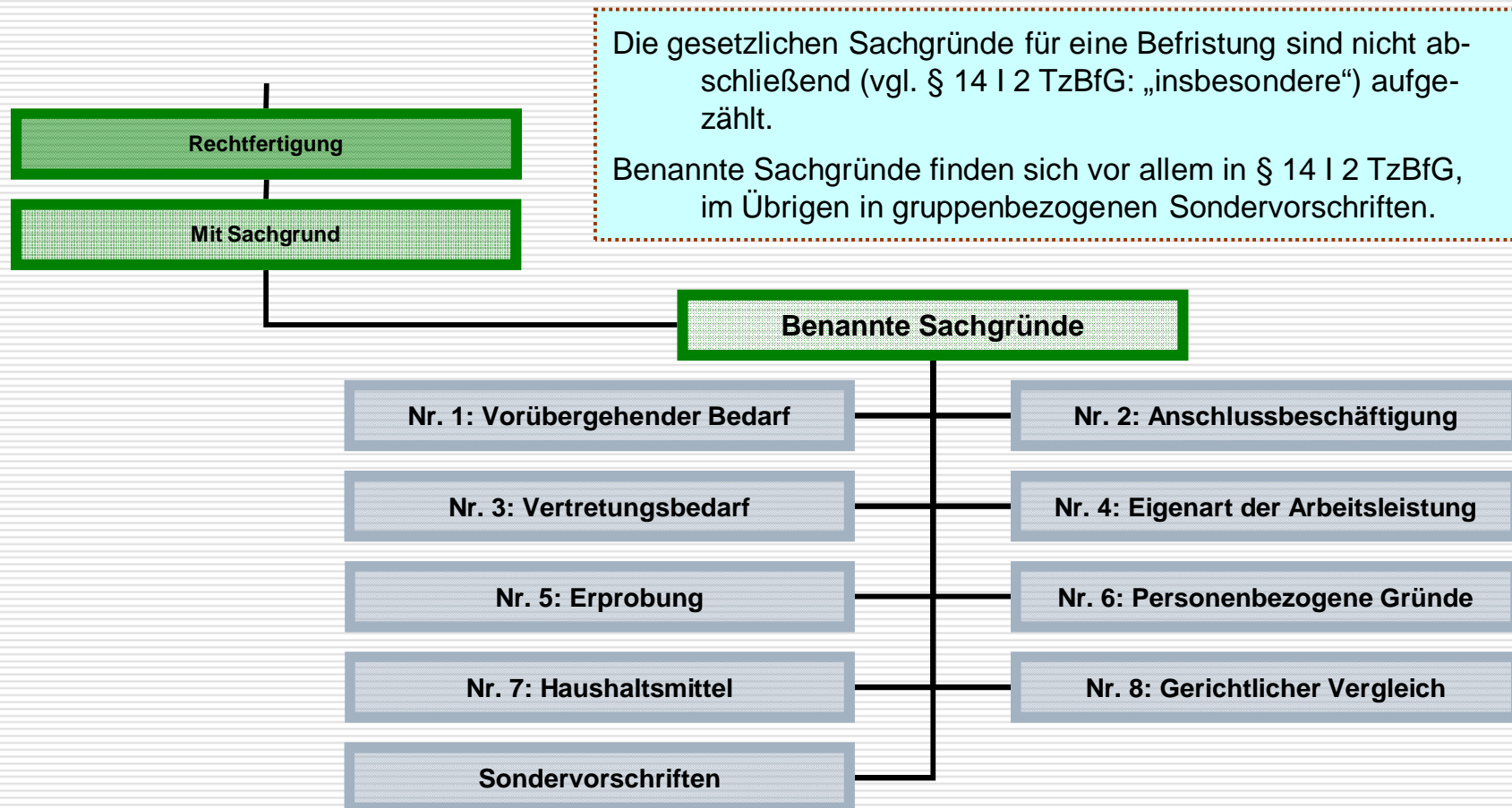


Die Dauer der Befristung ist nur dann Anhaltspunkt für einen mangelnden Sachgrund, wenn sie über den prognostizierten zeitlichen Bedarf hinausgeht oder selbst Inhalt des Sachgrundes ist (z.B. Befristung zur längeren Erprobung).

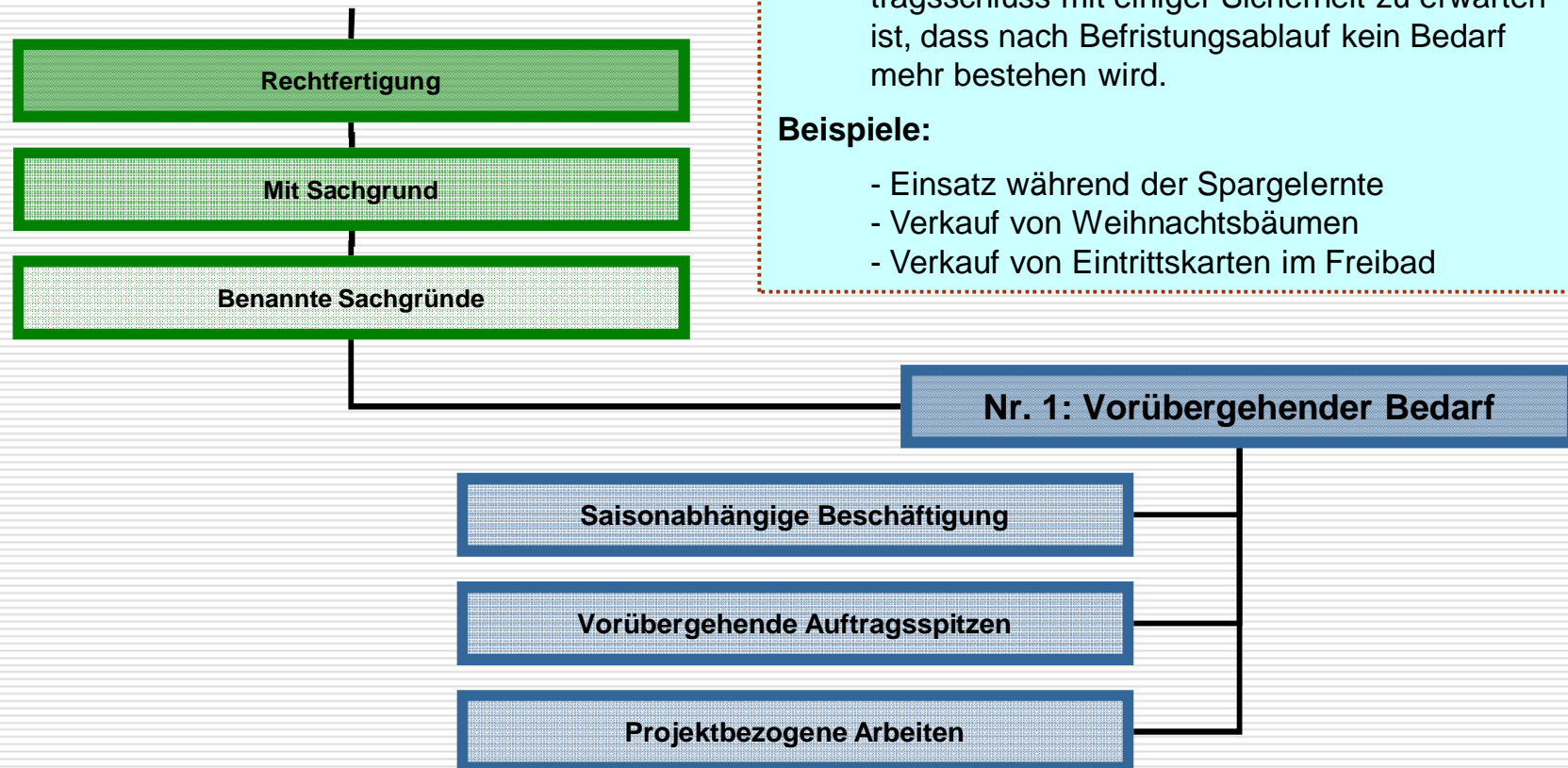
Bei Kettenbefristungen überprüft das Bundesarbeitsgericht ausschließlich die Zulässigkeit der aktuellen Befristung. Alle vorhergehenden Befristungsabreden seien mit der letzten Vereinbarung aufgehoben und nicht mehr relevant.

Gehäufte Befristungen in Folge können unter Umständen für einen Dauerbedarf sprechen. An die erforderliche Prognose sind dann gesteigerte Anforderungen zu stellen.

## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

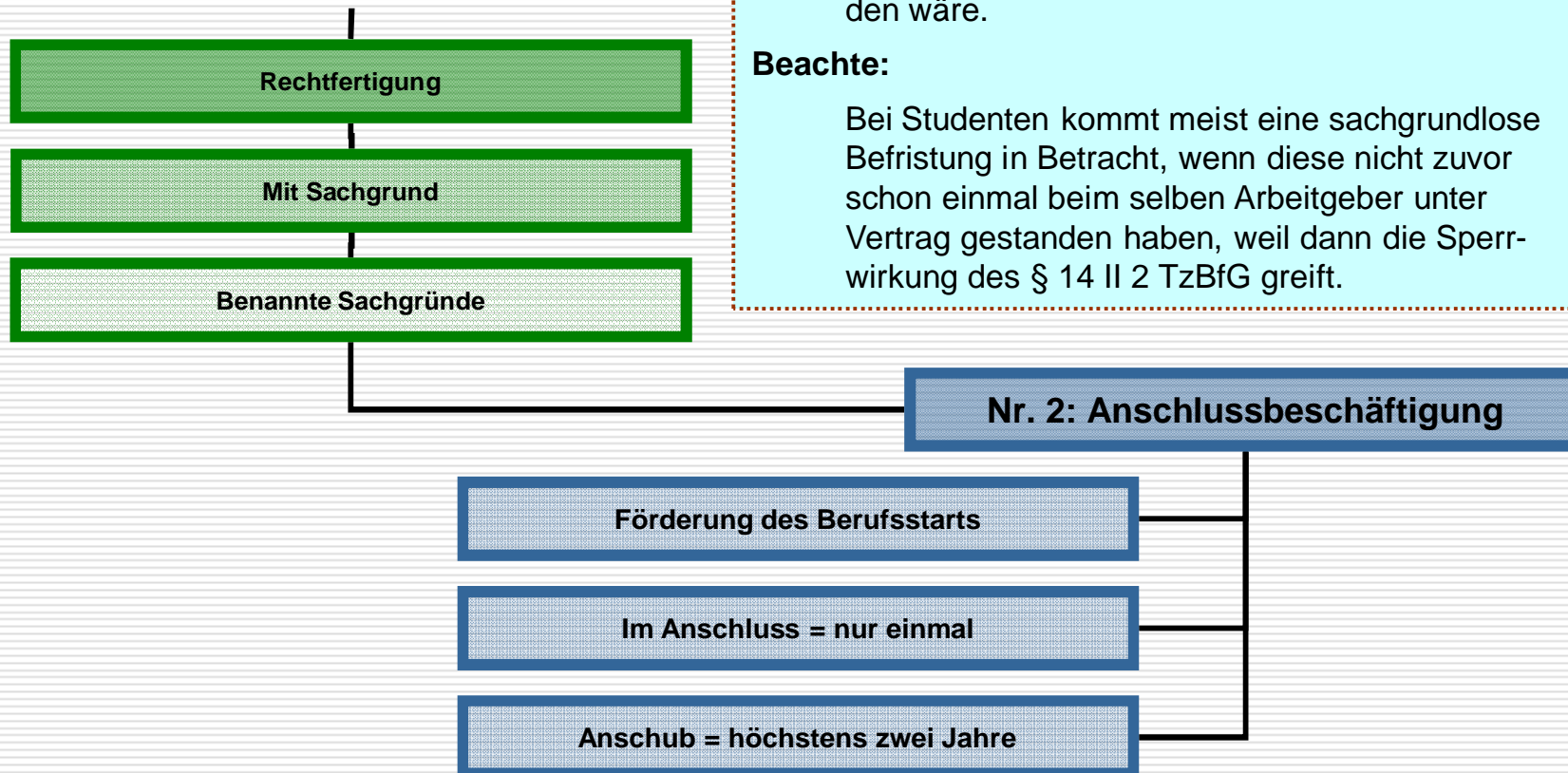


## 7.1.1 Bedingung u

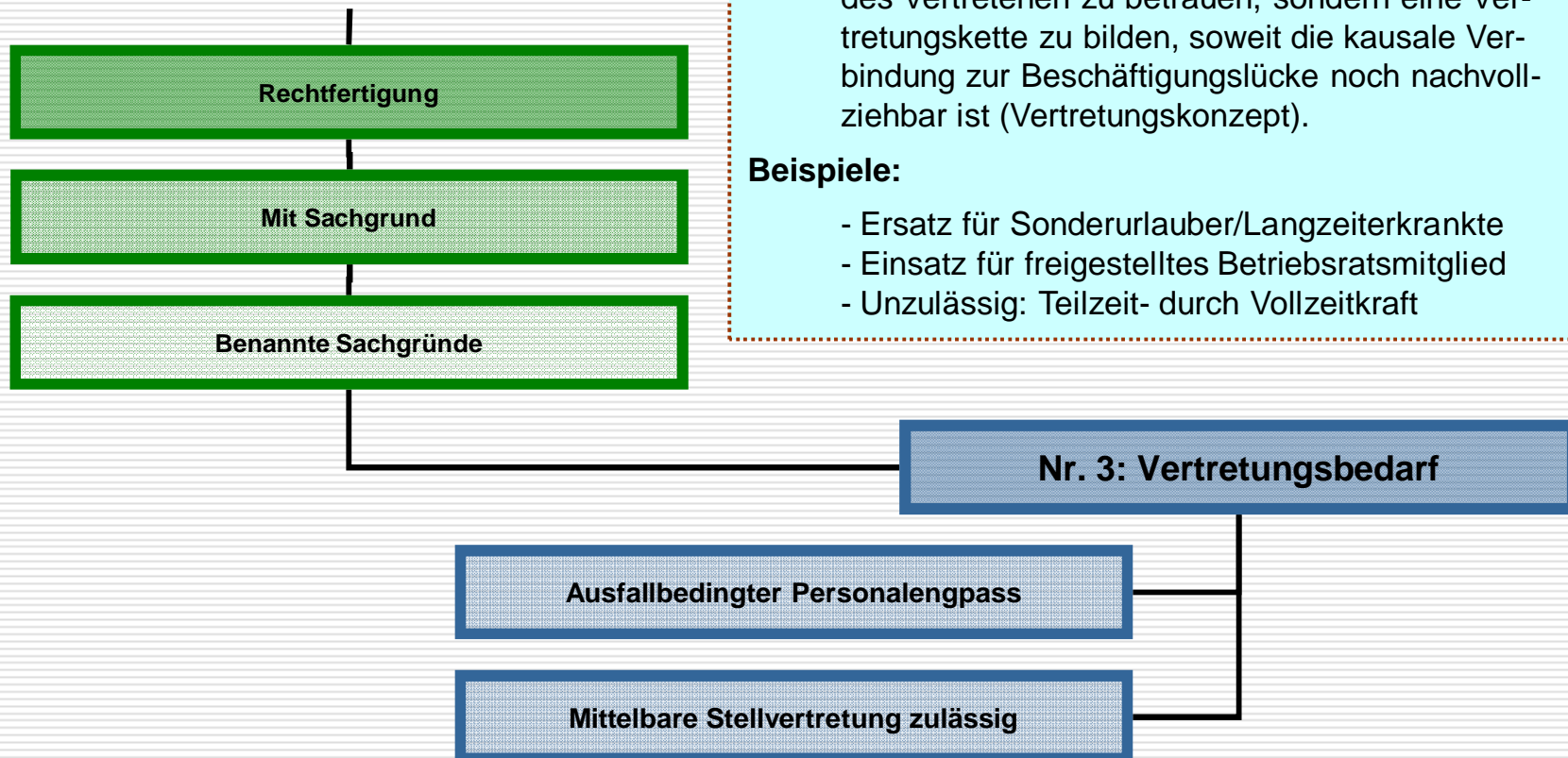
§ 14 I 2 TzBfG erlaubt eine Befristung, wenn sie eine soziale Überbrückungsfunktion mit Anschubcharakter erfüllt, wenn ansonsten gar kein Arbeitsvertrag (auch kein befristeter) geschlossen worden wäre.

**Beachte:**

Bei Studenten kommt meist eine sachgrundlose Befristung in Betracht, wenn diese nicht zuvor schon einmal beim selben Arbeitgeber unter Vertrag gestanden haben, weil dann die Sperrwirkung des § 14 II 2 TzBfG greift.



## 7.1.1 Bedingung u



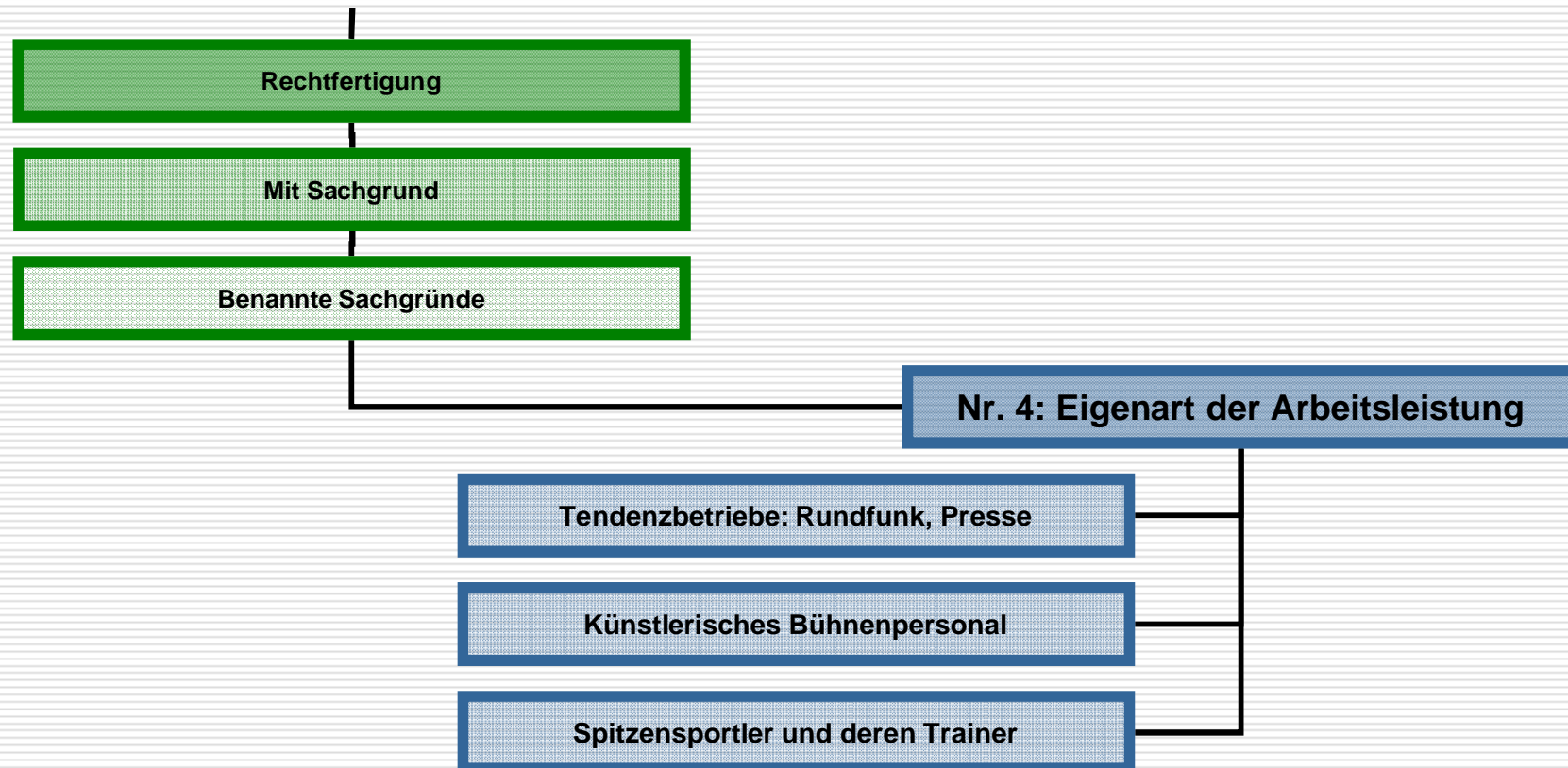
Vertretungsbedarf kann begrifflich nur dann entstehen, wenn überhaupt mit der Rückkehr des Vertretenen zu rechnen ist. Der Zeitpunkt ist nicht entscheidend und muss sich nicht mit der Befristungsdauer decken.

Es ist zulässig, den Vertreter nicht mit den Aufgaben des Vertretenen zu betrauen, sondern eine Vertretungskette zu bilden, soweit die kausale Verbindung zur Beschäftigungslücke noch nachvollziehbar ist (Vertretungskonzept).

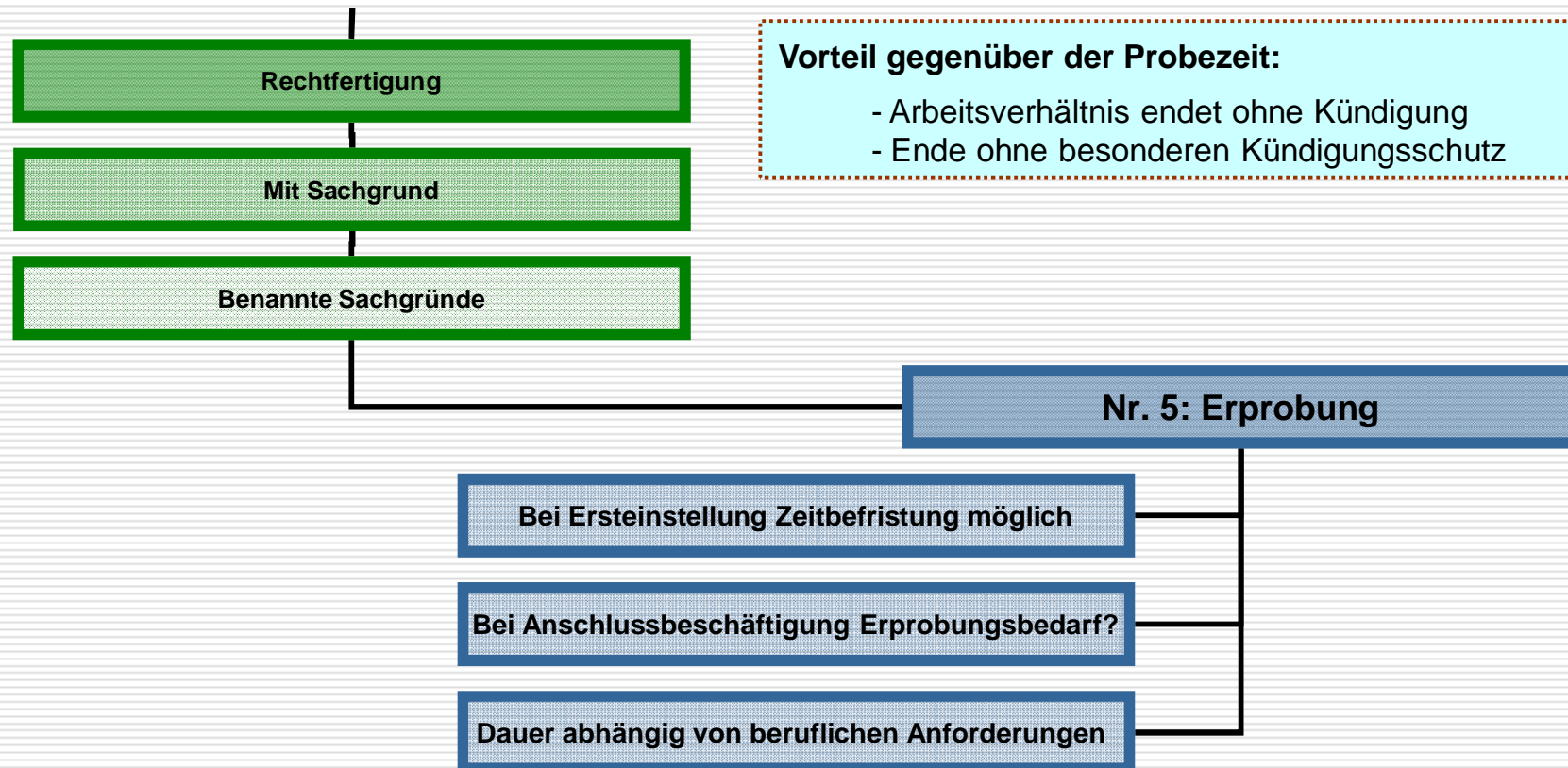
**Beispiele:**

- Ersatz für Sonderurlauber/Langzeiterkrankte
- Einsatz für freigestelltes Betriebsratsmitglied
- Unzulässig: Teilzeit- durch Vollzeitkraft

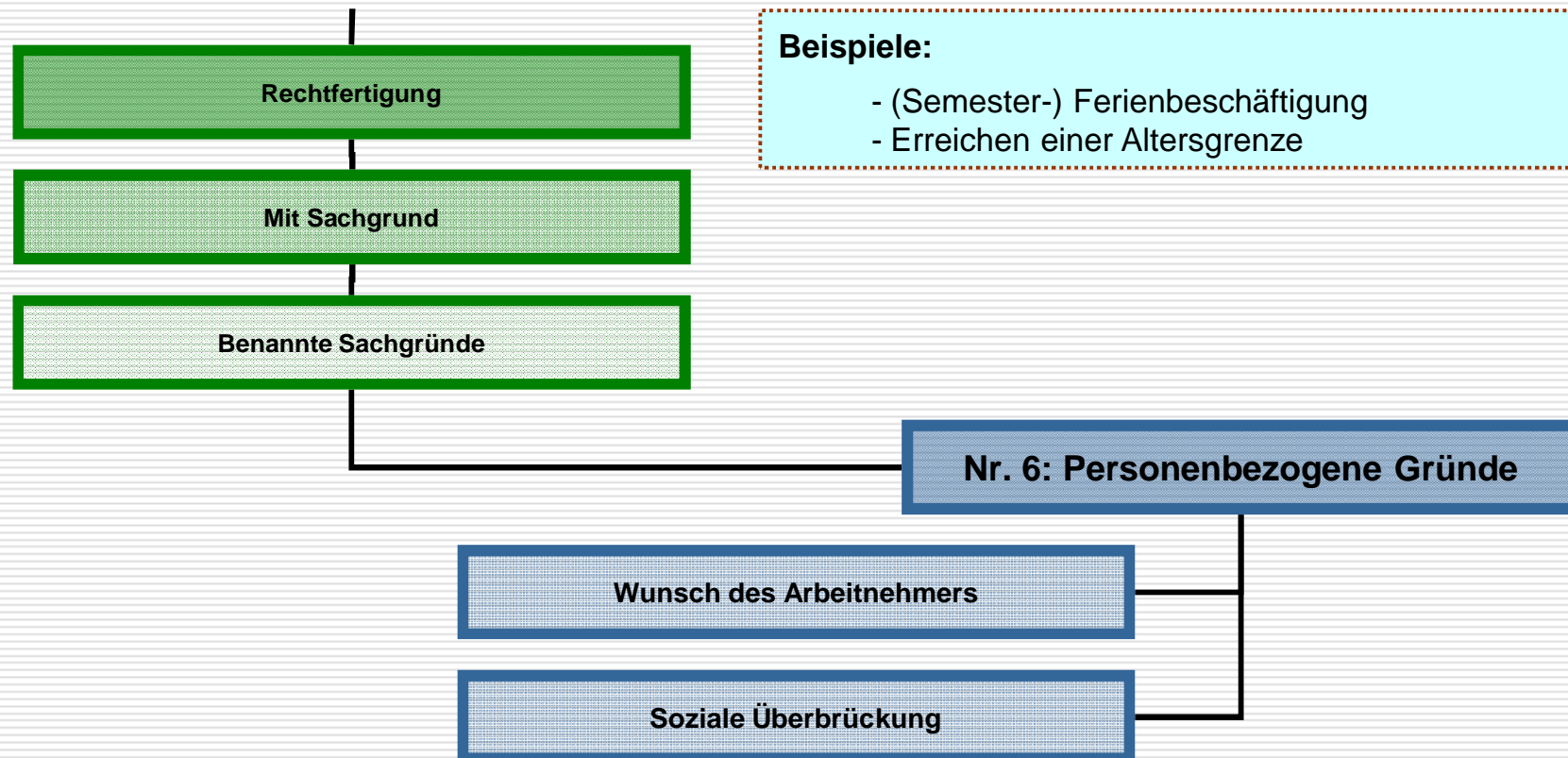
## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

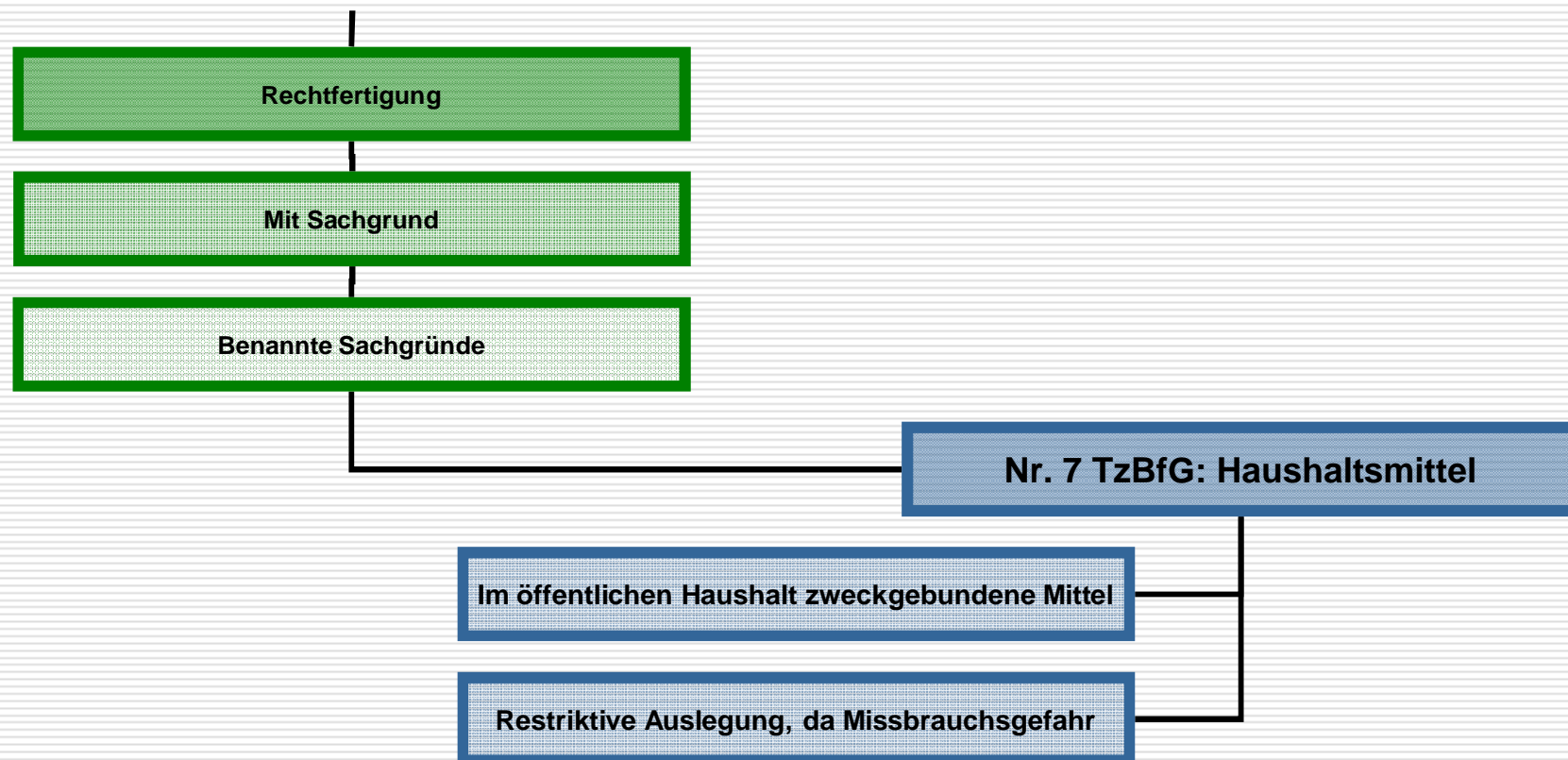


## 7.1.1 Bedingung und Befristung



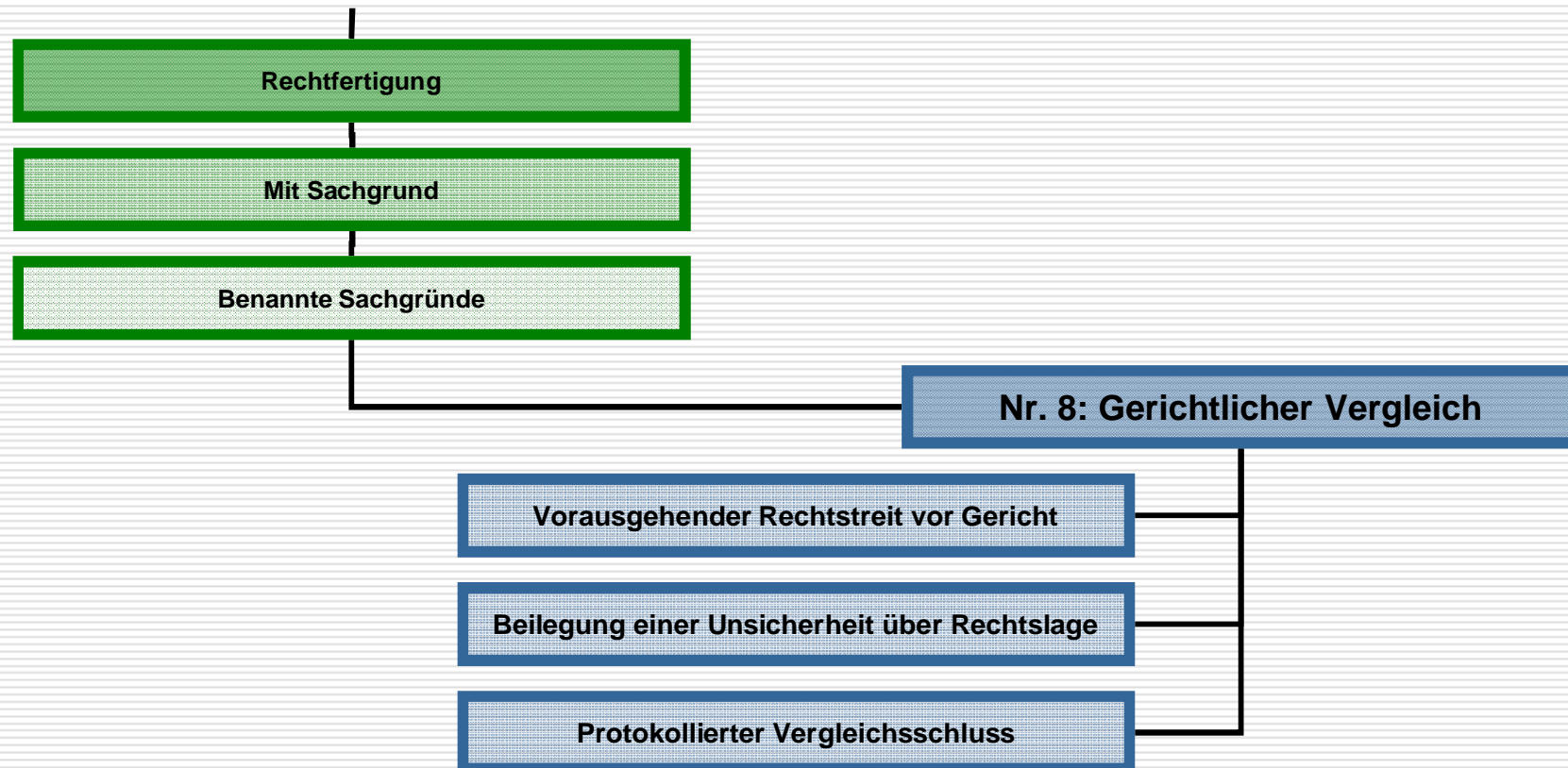
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---



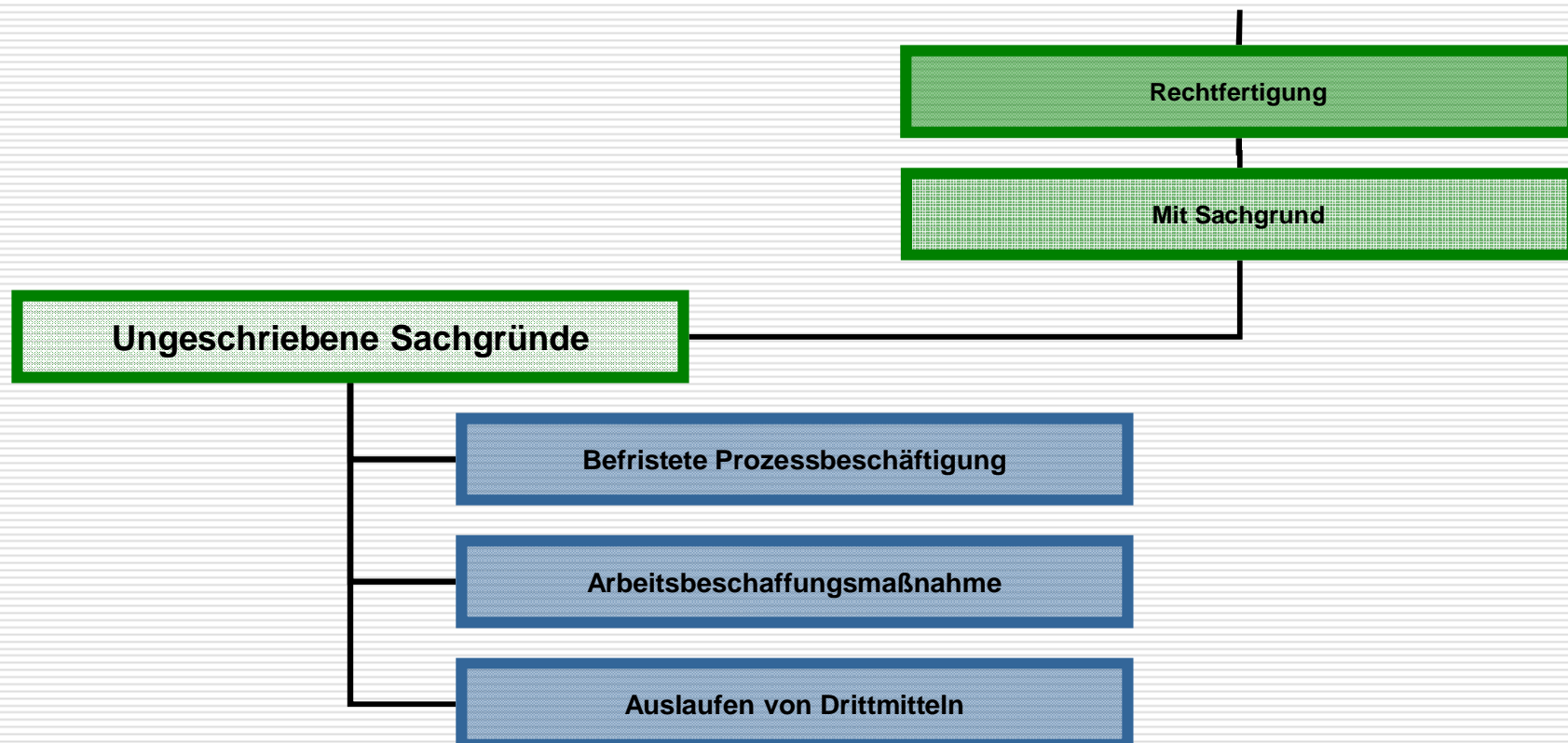
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

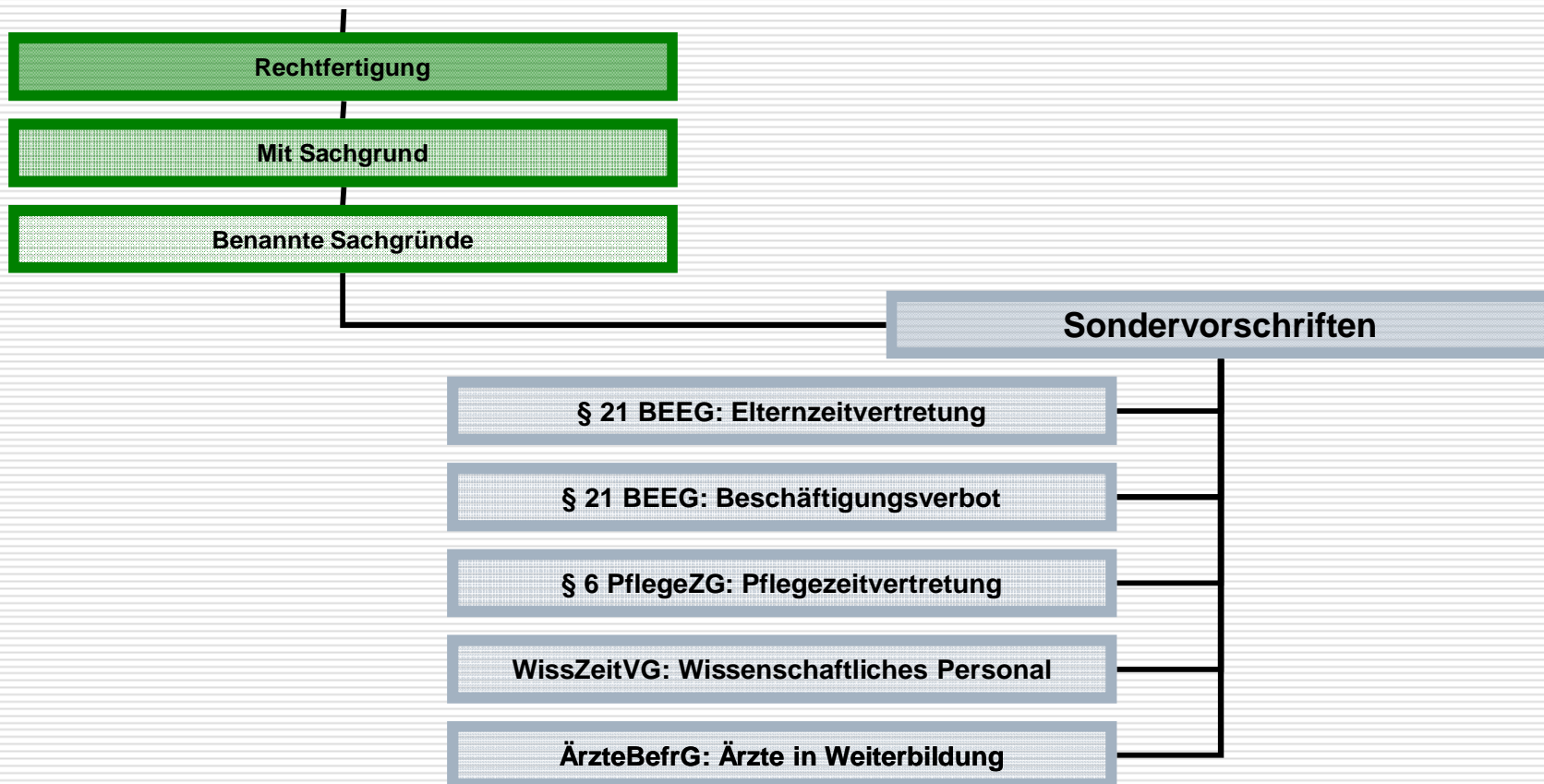


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

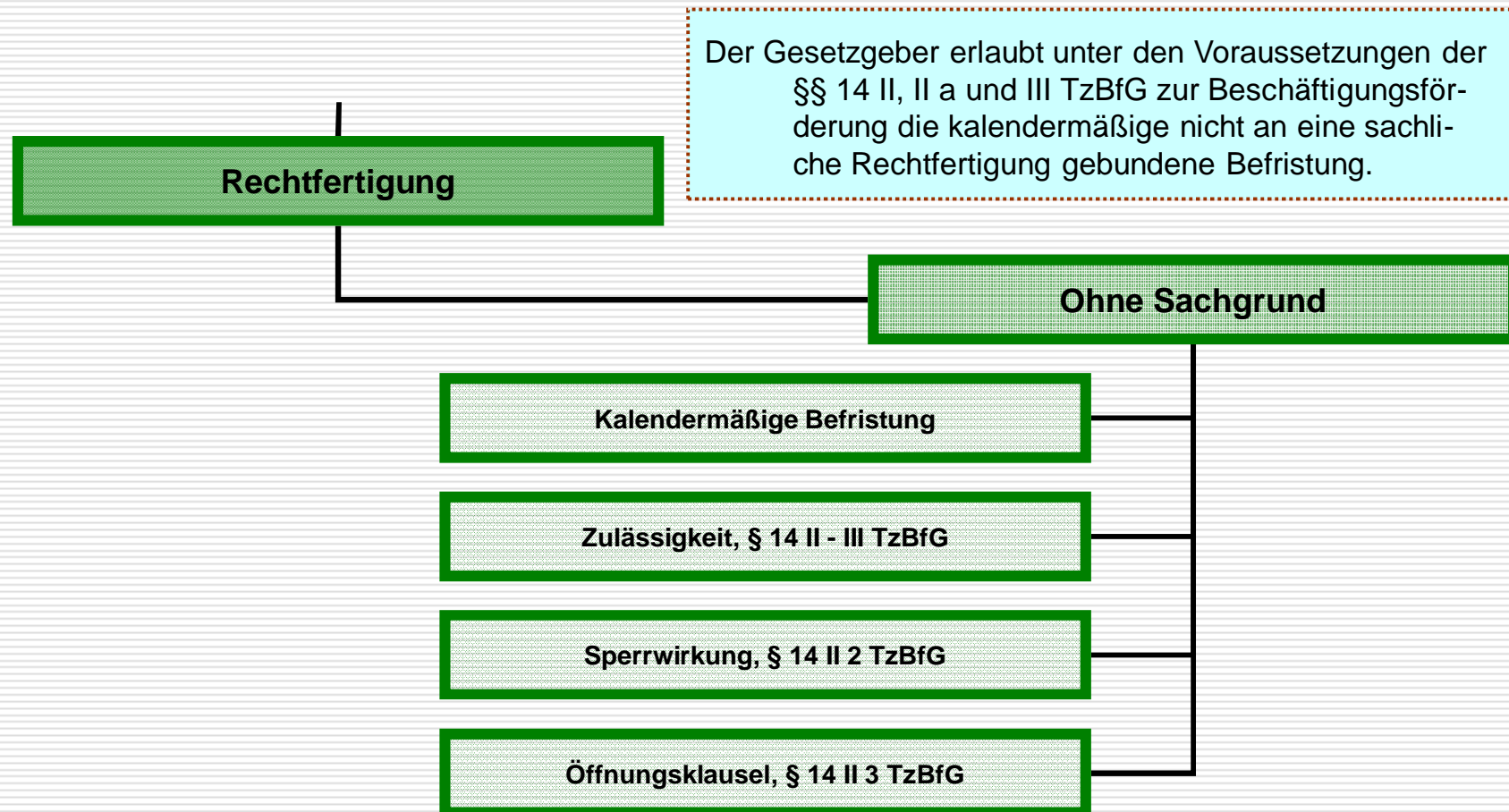
---



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

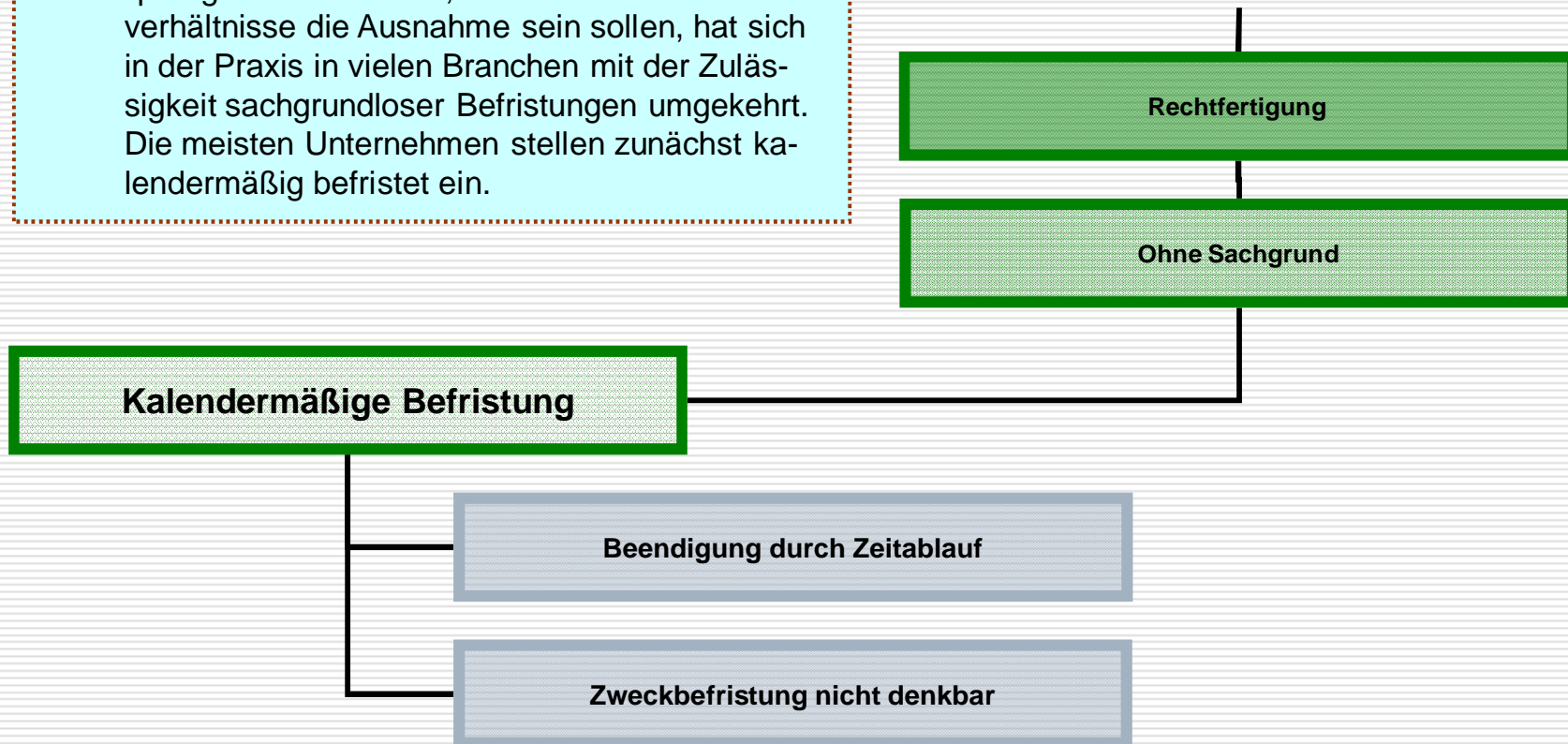


## 7.1.1 Bedingung und Befristung



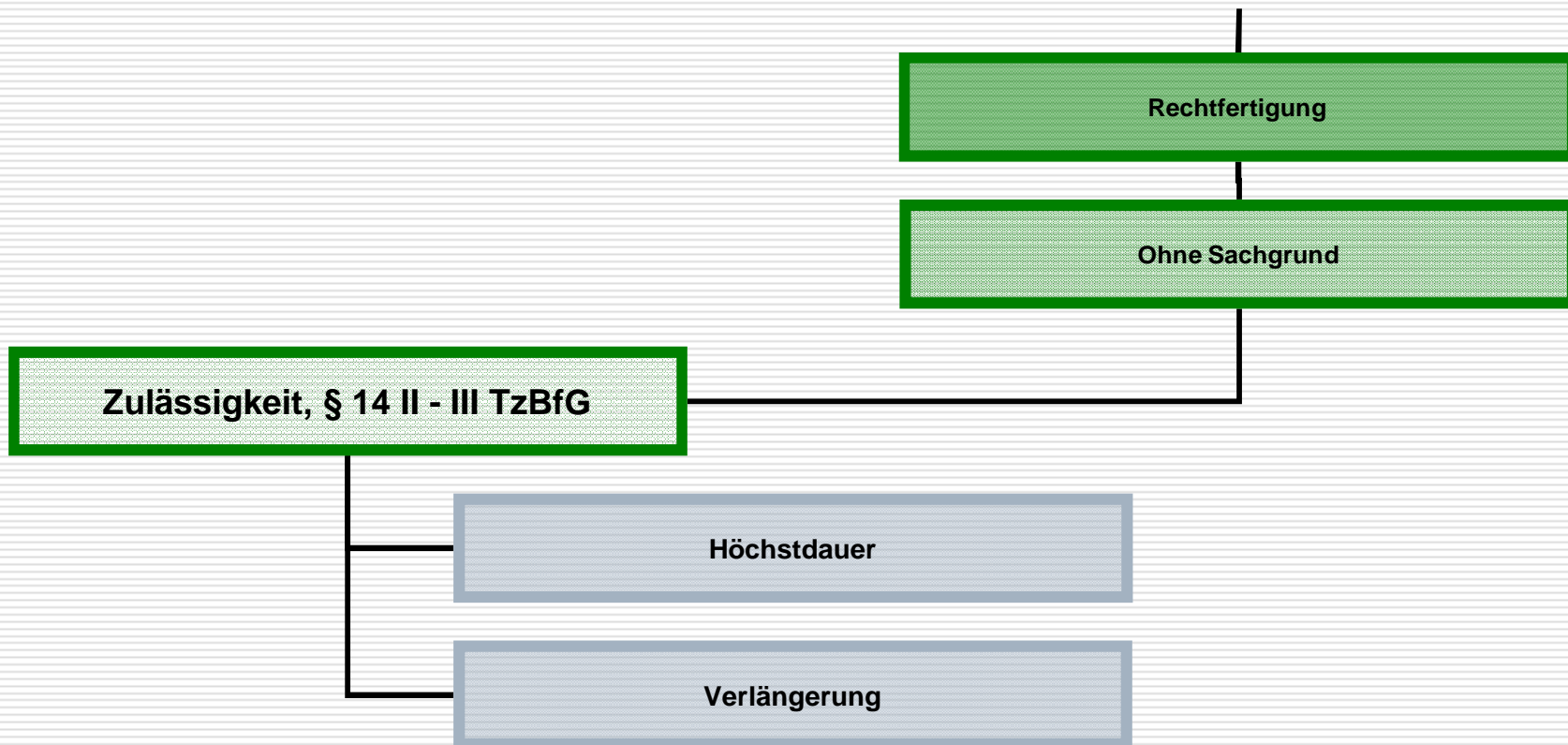
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Der ursprüngliche Grundsatz, dass befristete Arbeitsverhältnisse die Ausnahme sein sollen, hat sich in der Praxis in vielen Branchen mit der Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen umgekehrt. Die meisten Unternehmen stellen zunächst kalendermäßig befristet ein.

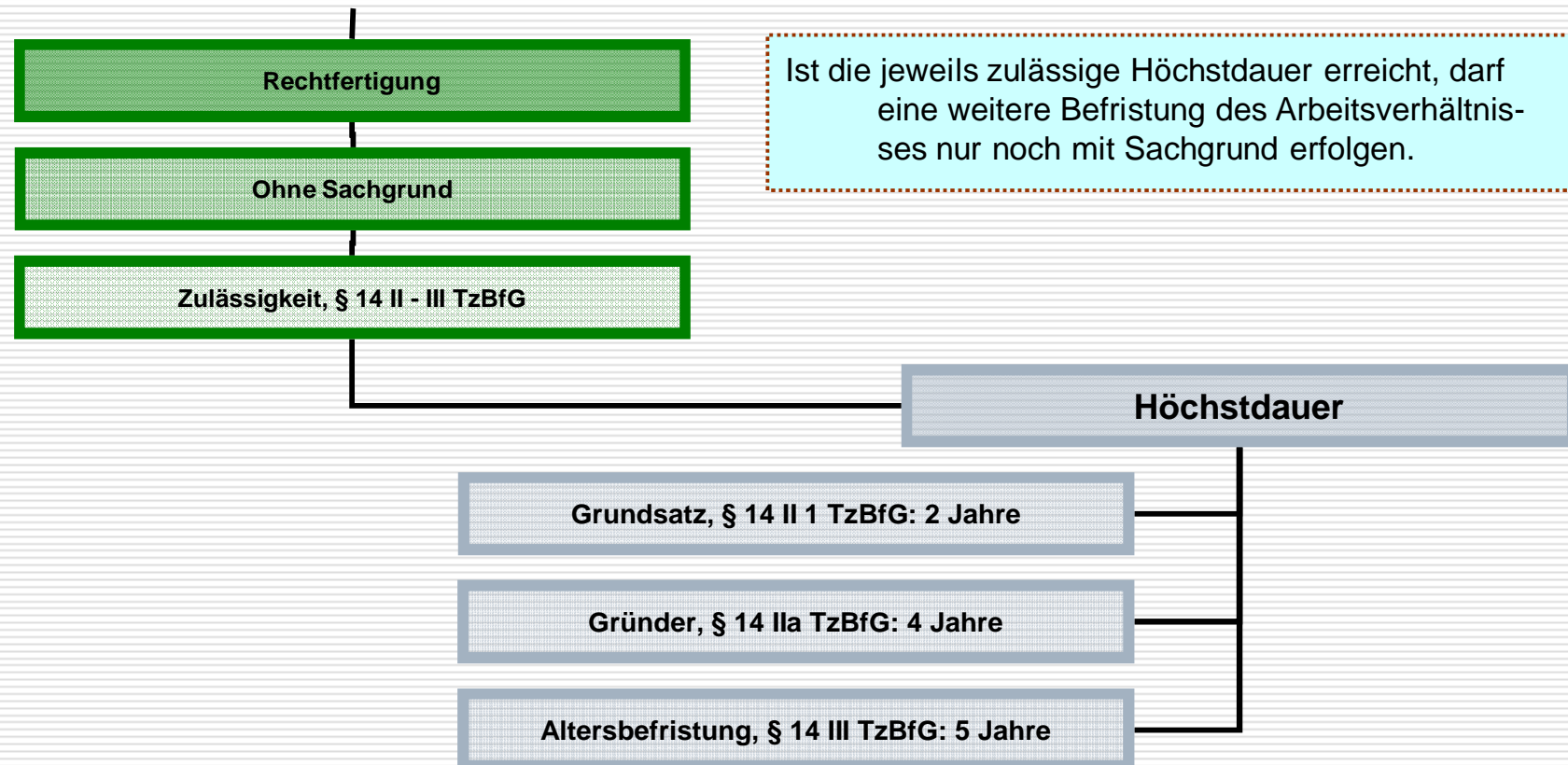


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---



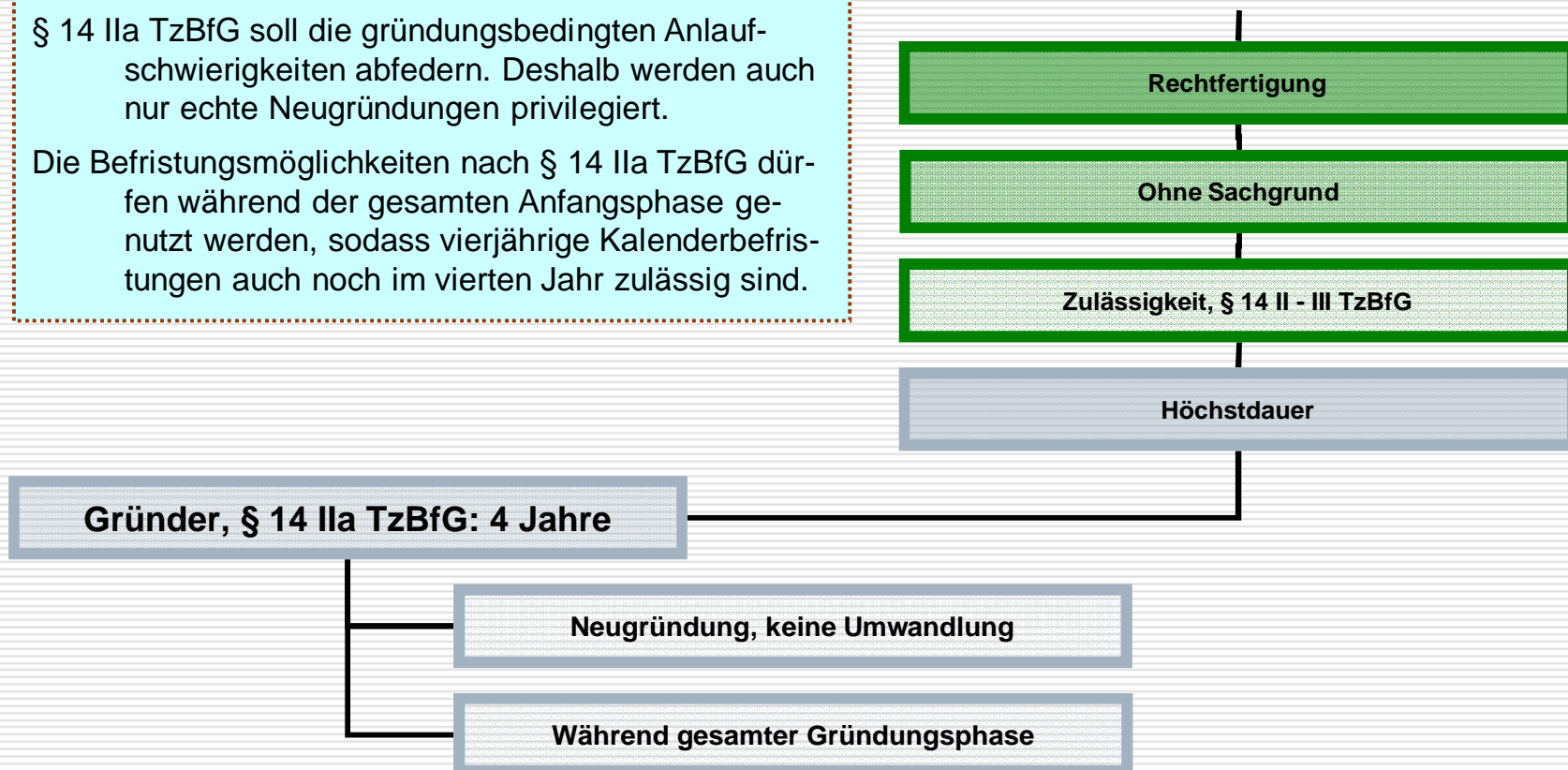
## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

§ 14 IIa TzBfG soll die gründungsbedingten Anlaufschwierigkeiten abfedern. Deshalb werden auch nur echte Neugründungen privilegiert.

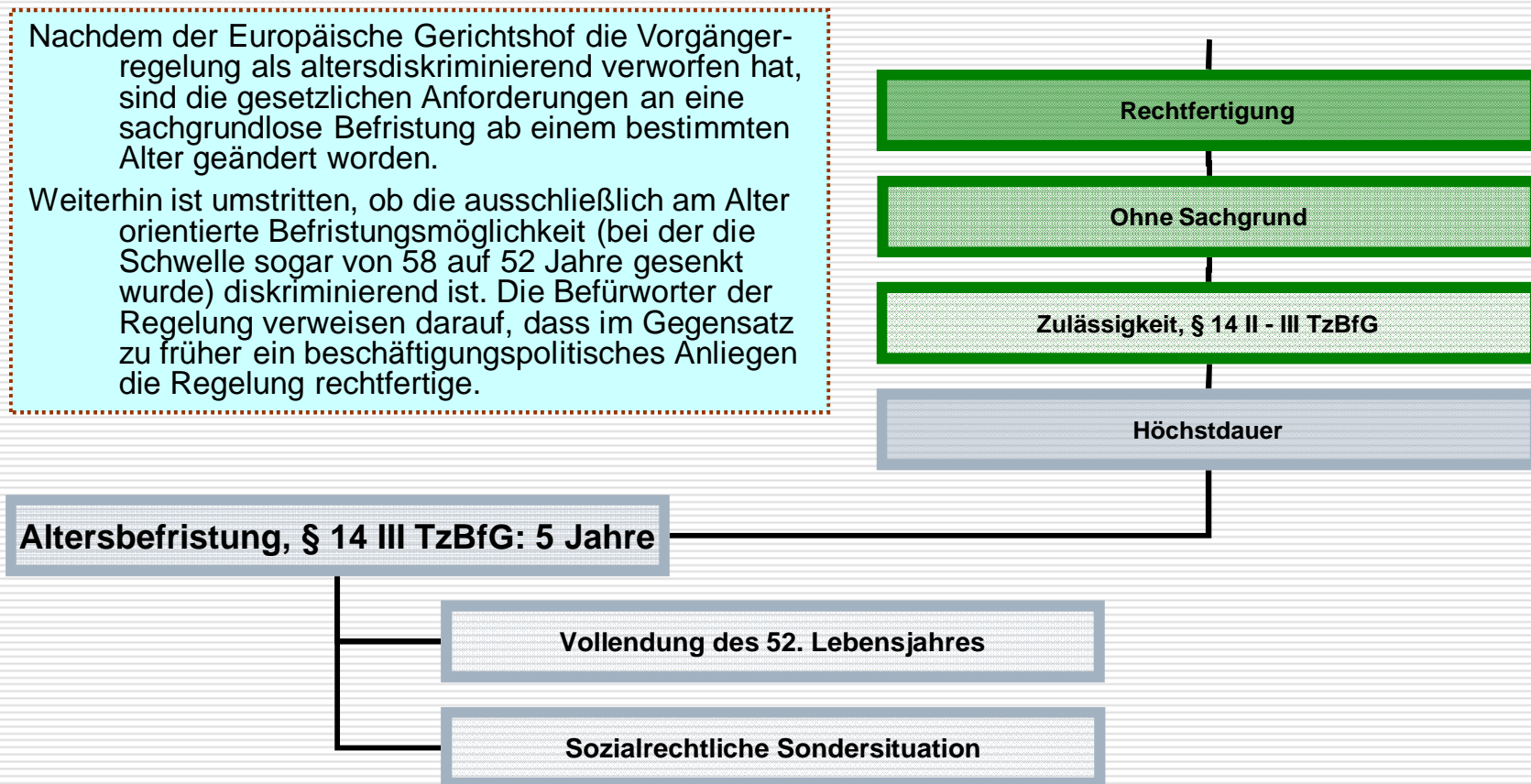
Die Befristungsmöglichkeiten nach § 14 IIa TzBfG dürfen während der gesamten Anfangsphase genutzt werden, sodass vierjährige Kalenderbefristungen auch noch im vierten Jahr zulässig sind.



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

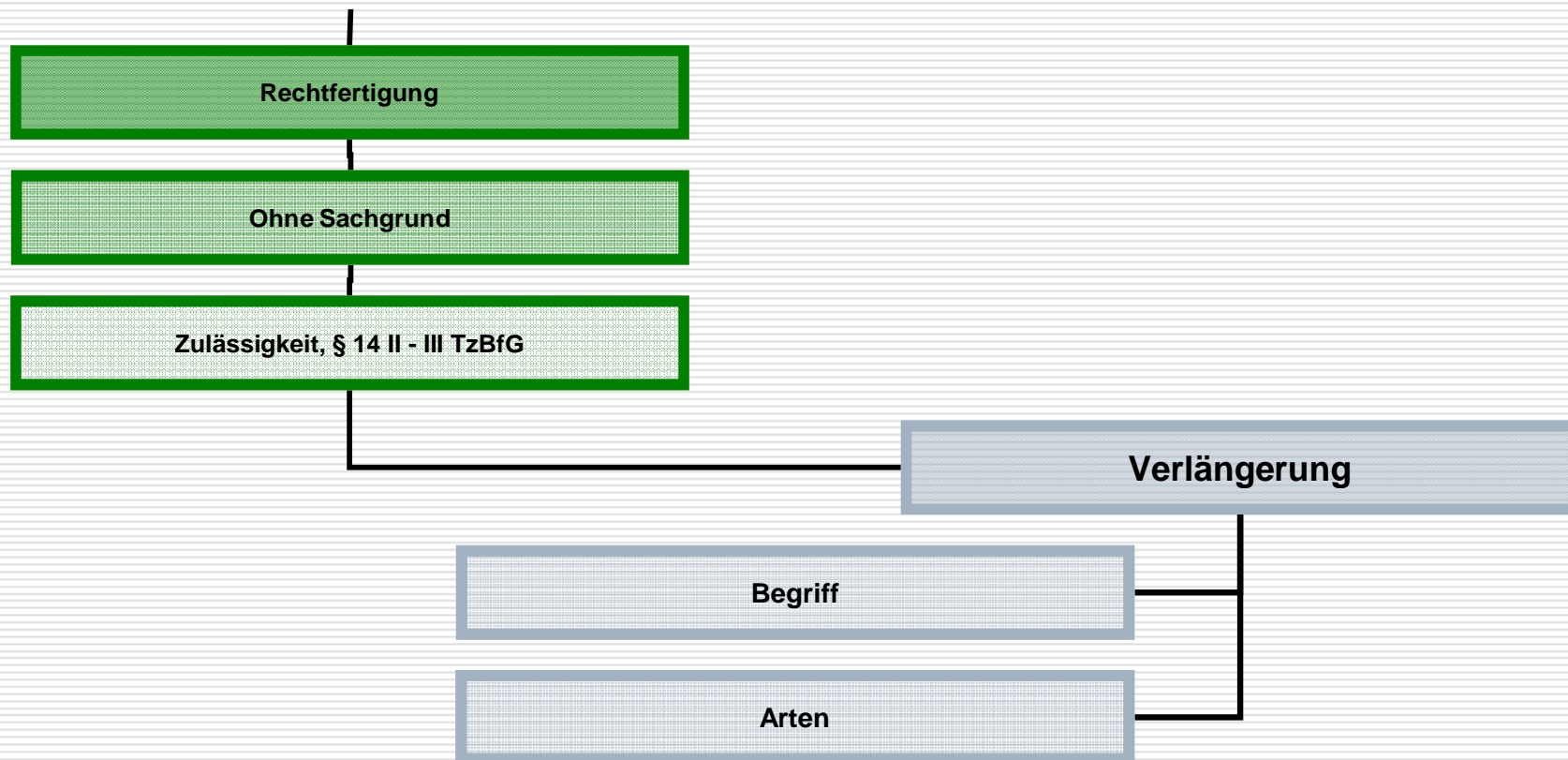
Nachdem der Europäische Gerichtshof die Vorgängerregelung als altersdiskriminierend verworfen hat, sind die gesetzlichen Anforderungen an eine sachgrundlose Befristung ab einem bestimmten Alter geändert worden.

Weiterhin ist umstritten, ob die ausschließlich am Alter orientierte Befristungsmöglichkeit (bei der die Schwelle sogar von 58 auf 52 Jahre gesenkt wurde) diskriminierend ist. Die Befürworter der Regelung verweisen darauf, dass im Gegensatz zu früher ein beschäftigungspolitisches Anliegen die Regelung rechtfertigt.



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

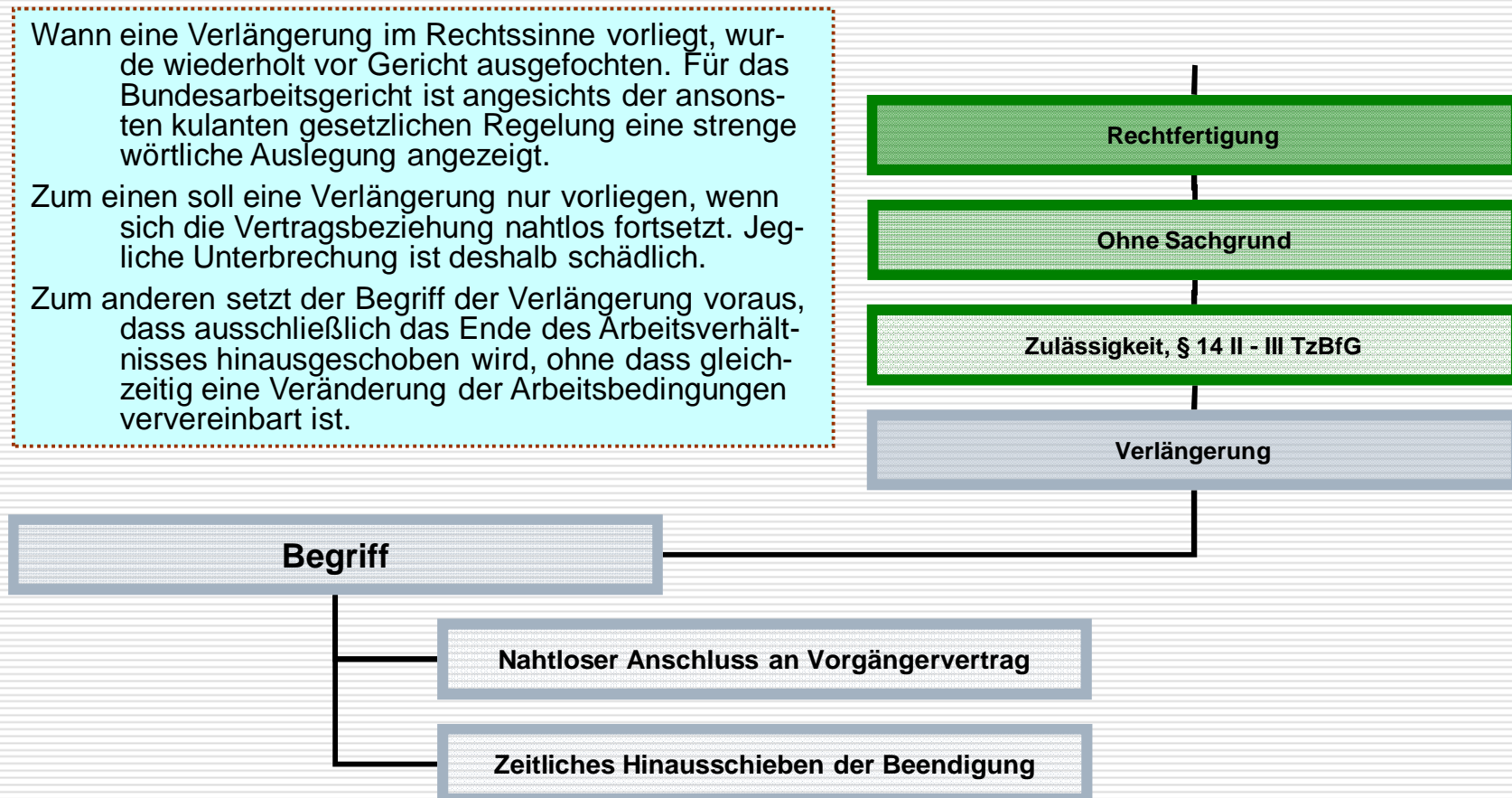


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Wann eine Verlängerung im Rechtssinne vorliegt, wurde wiederholt vor Gericht ausgefochten. Für das Bundesarbeitsgericht ist angesichts der ansonsten kulantesten gesetzlichen Regelung eine strenge wörtliche Auslegung angezeigt.

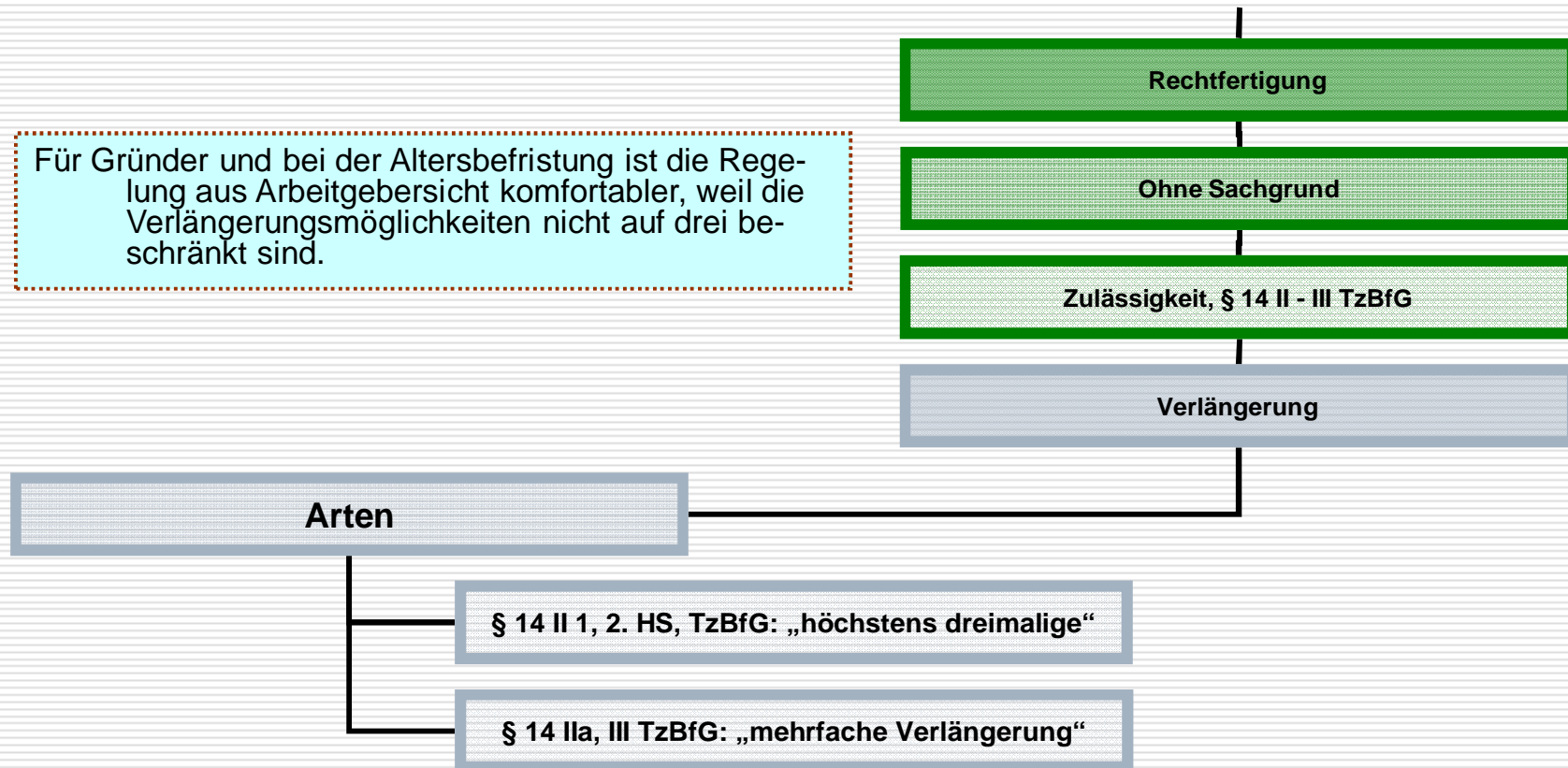
Zum einen soll eine Verlängerung nur vorliegen, wenn sich die Vertragsbeziehung nahtlos fortsetzt. Jegliche Unterbrechung ist deshalb schädlich.

Zum anderen setzt der Begriff der Verlängerung voraus, dass ausschließlich das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben wird, ohne dass gleichzeitig eine Veränderung der Arbeitsbedingungen vereinbart ist.



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

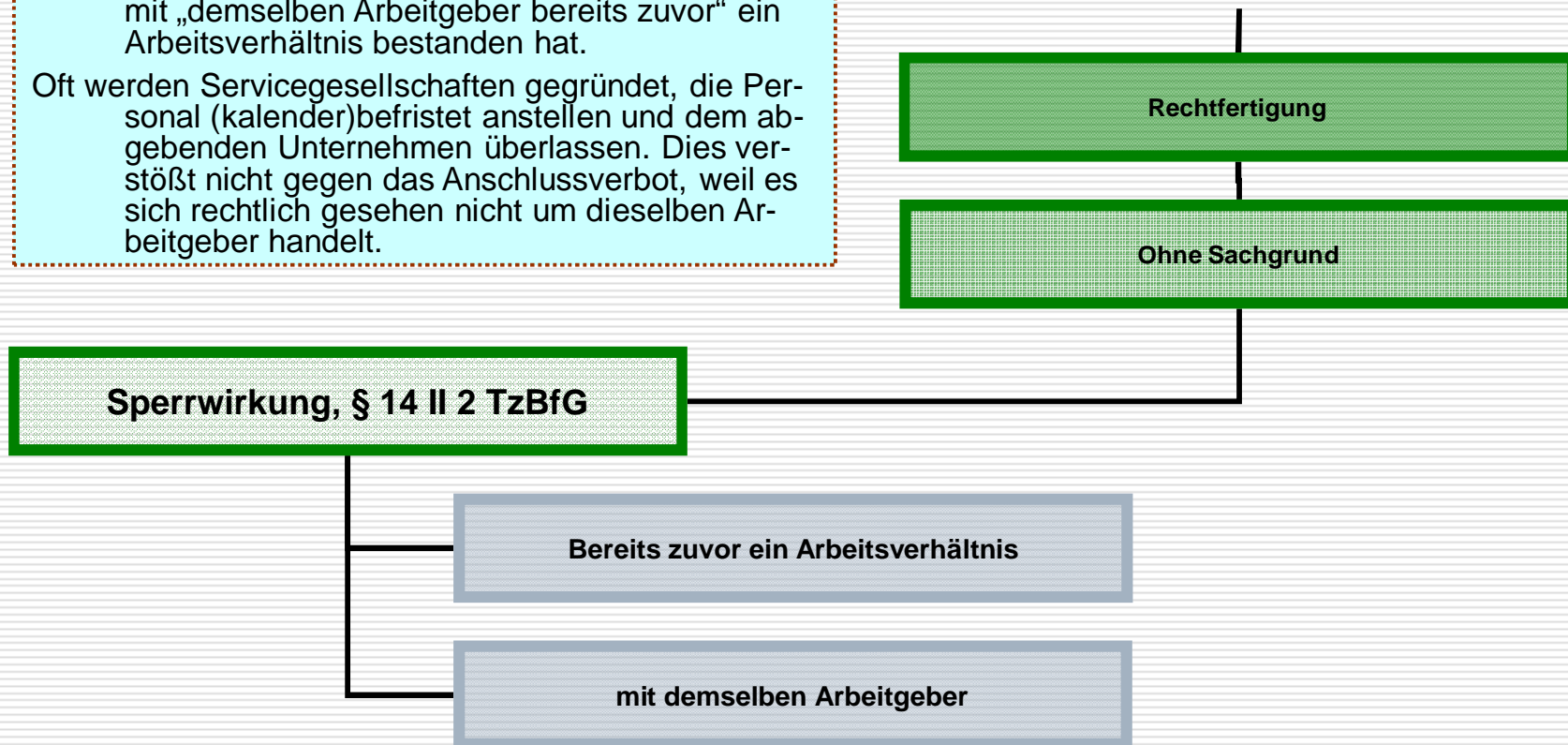
Für Gründer und bei der Altersbefristung ist die Regelung aus Arbeitgebersicht komfortabler, weil die Verlängerungsmöglichkeiten nicht auf drei beschränkt sind.



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

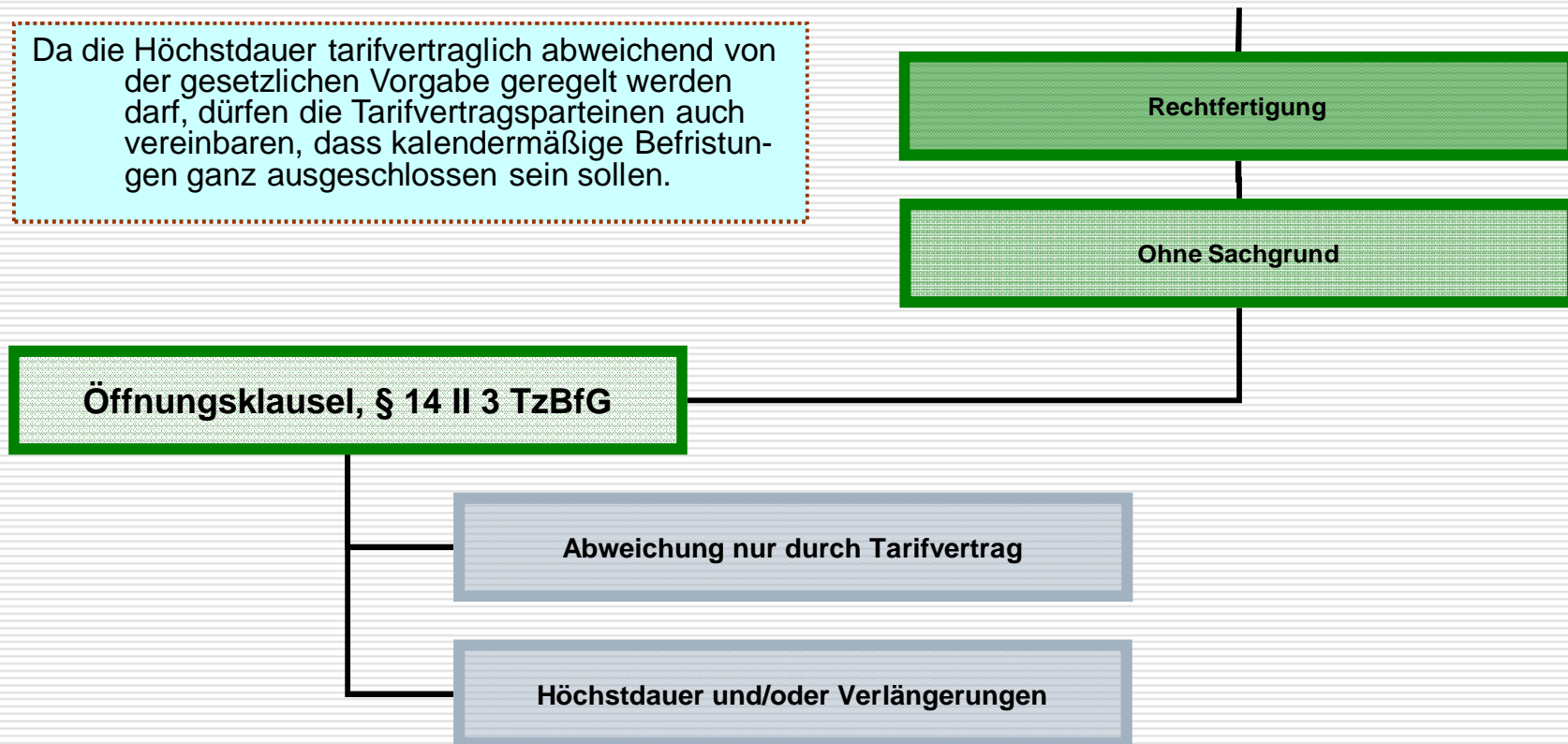
Das so genannte Anschlussverbot setzt voraus, dass mit „demselben Arbeitgeber bereits zuvor“ ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Oft werden Servicegesellschaften gegründet, die Personal (kalender)befristet anstellen und dem abgebenden Unternehmen überlassen. Dies verstößt nicht gegen das Anschlussverbot, weil es sich rechtlich gesehen nicht um dieselben Arbeitgeber handelt.



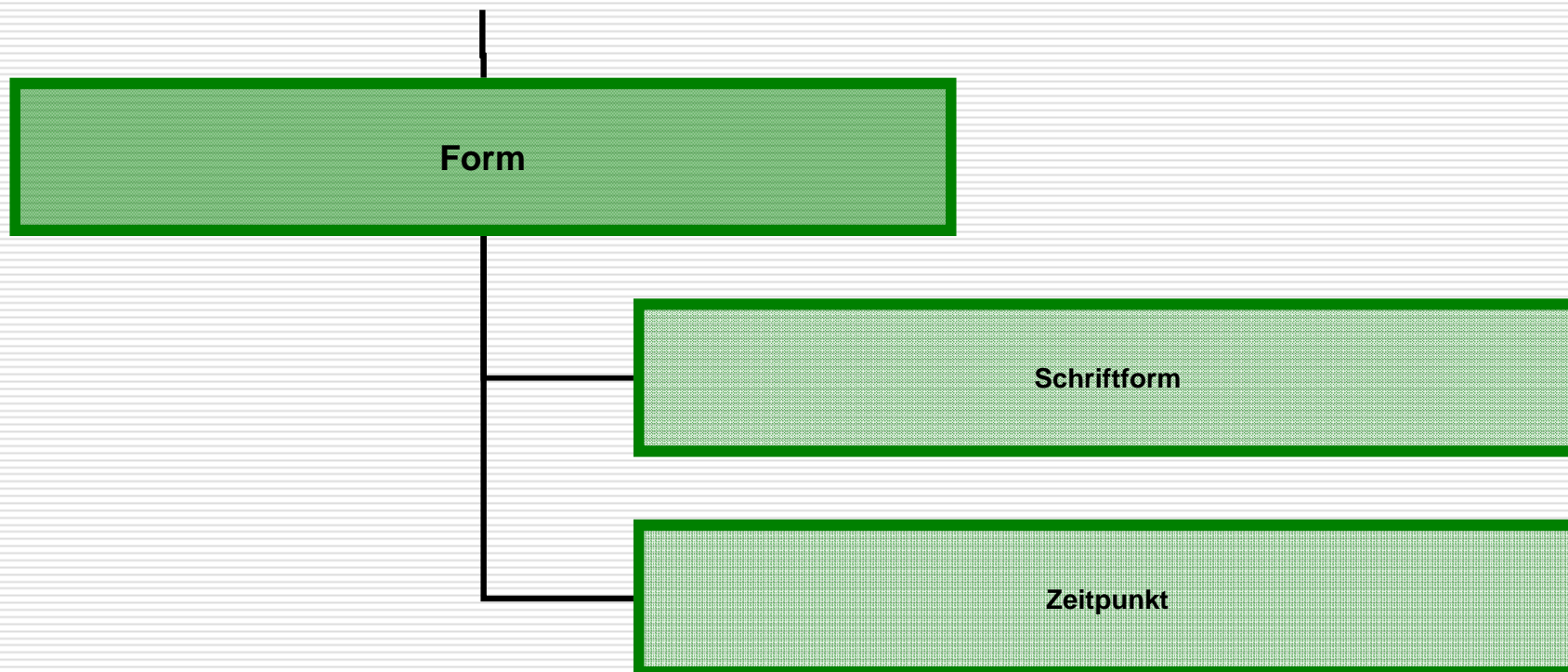
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Da die Höchstdauer tarifvertraglich abweichend von der gesetzlichen Vorgabe geregelt werden darf, dürfen die Tarifvertragsparteien auch vereinbaren, dass kalendermäßige Befristungen ganz ausgeschlossen sein sollen.

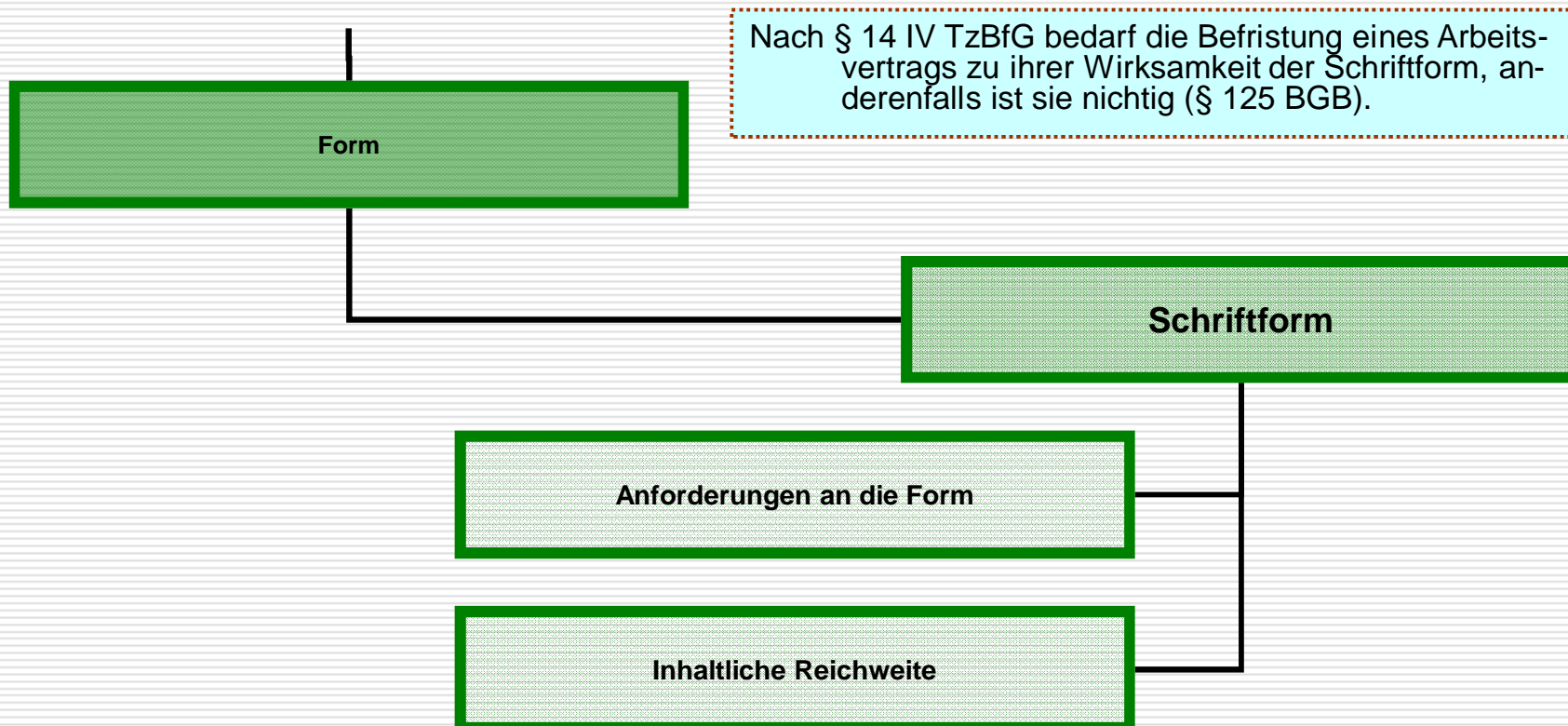


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

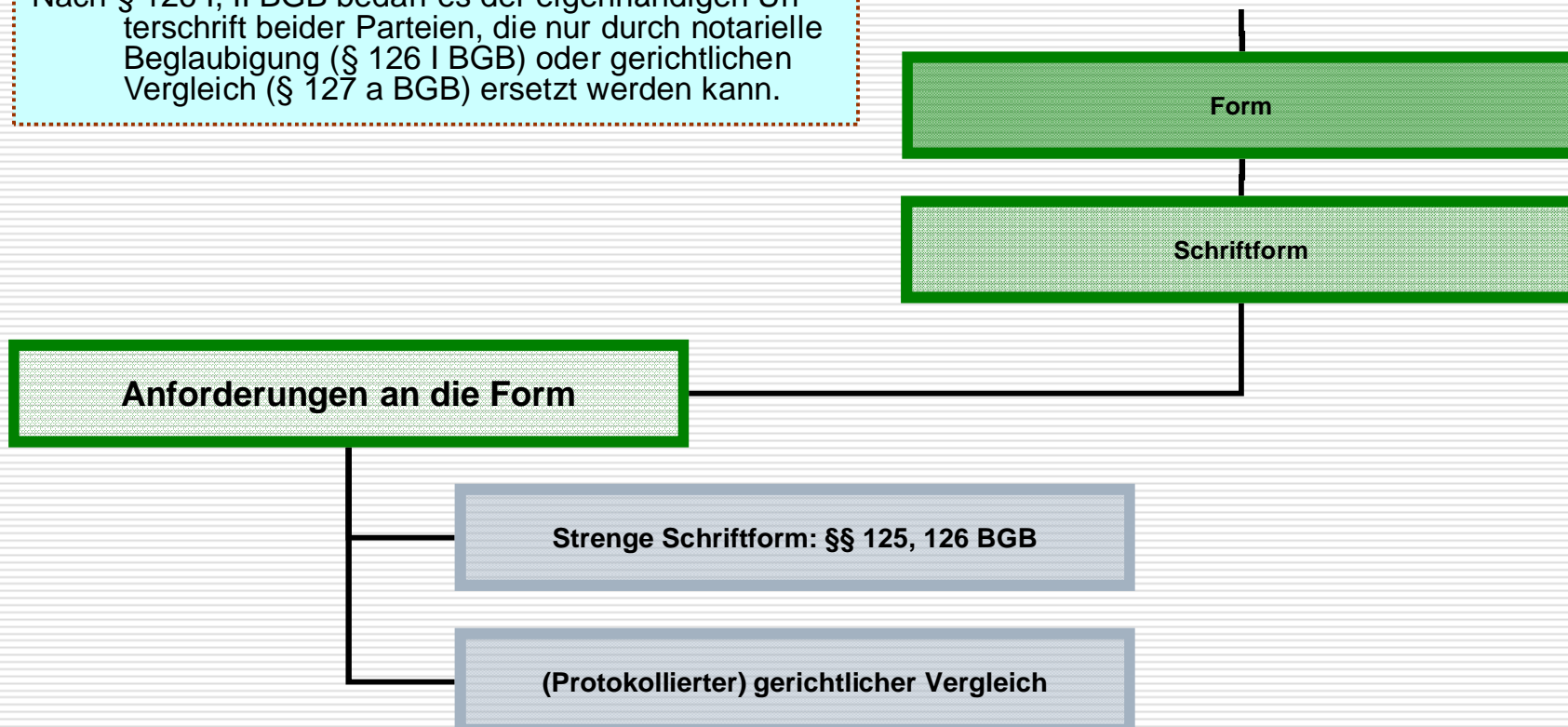


## 7.1.1 Bedingung und Befristung



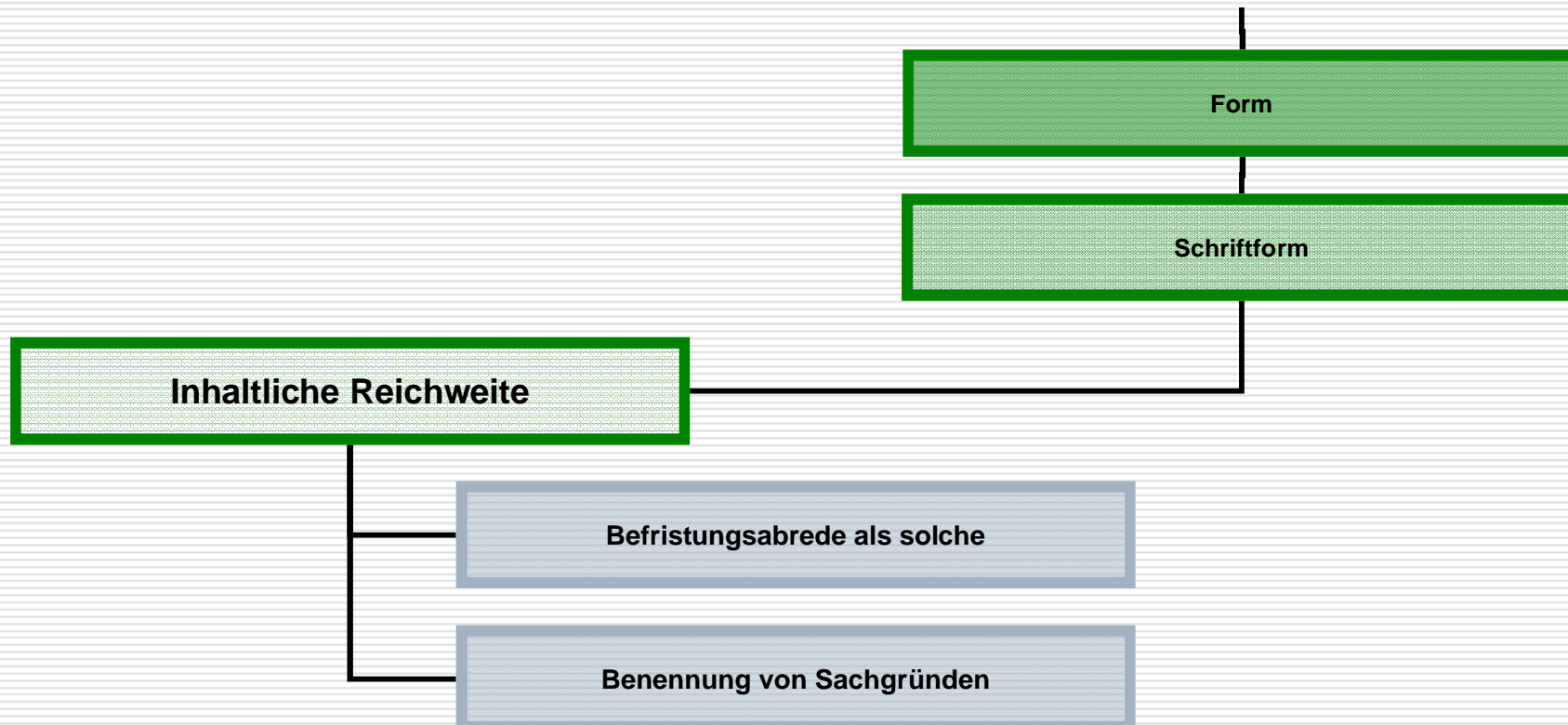
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Nach § 126 I, II BGB bedarf es der eigenhändigen Unterschrift beider Parteien, die nur durch notarielle Beglaubigung (§ 126 I BGB) oder gerichtlichen Vergleich (§ 127 a BGB) ersetzt werden kann.

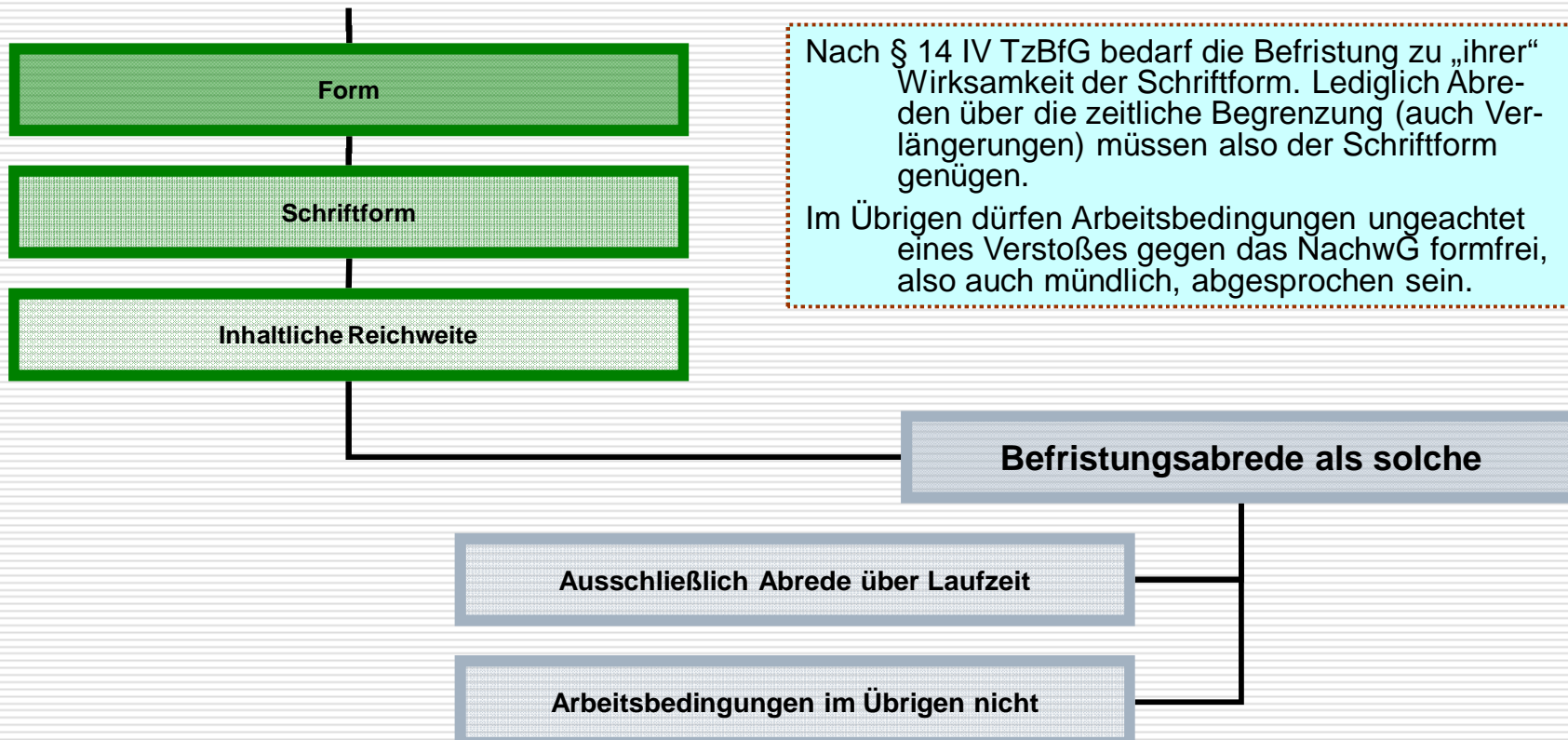


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

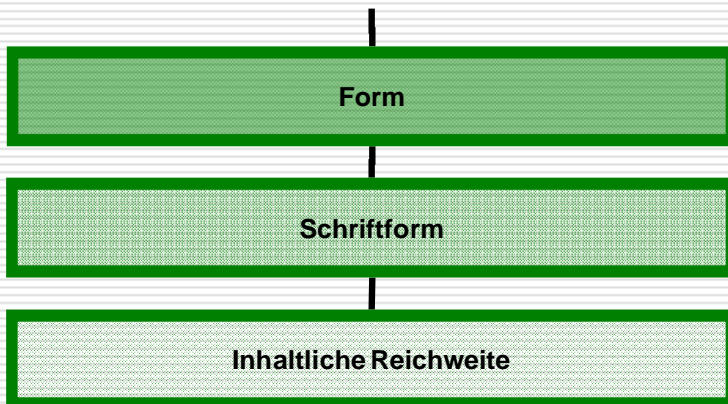
---



## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung



Da nur die Befristungsabrede dem Schriftformgebot des § 14 IV TzBfG unterliegt, brauchen die Sachgründe grundsätzlich nicht offen gelegt zu werden und dürfen folglich im Streitfall (sogar gegen eine Kalenderbefristung) „ausgetauscht“ werden.

Strengere Anforderungen können sich allerdings in Tarifverträgen finden. Bei Zweckbefristung und auflösender Bedingung ist die Benennung zudem erforderlich, weil sonst die Beendigungsvoraussetzungen nicht bestimmbar wären. Ebenso im Ausbildungsverhältnis (vgl. § 21 II BBiG).

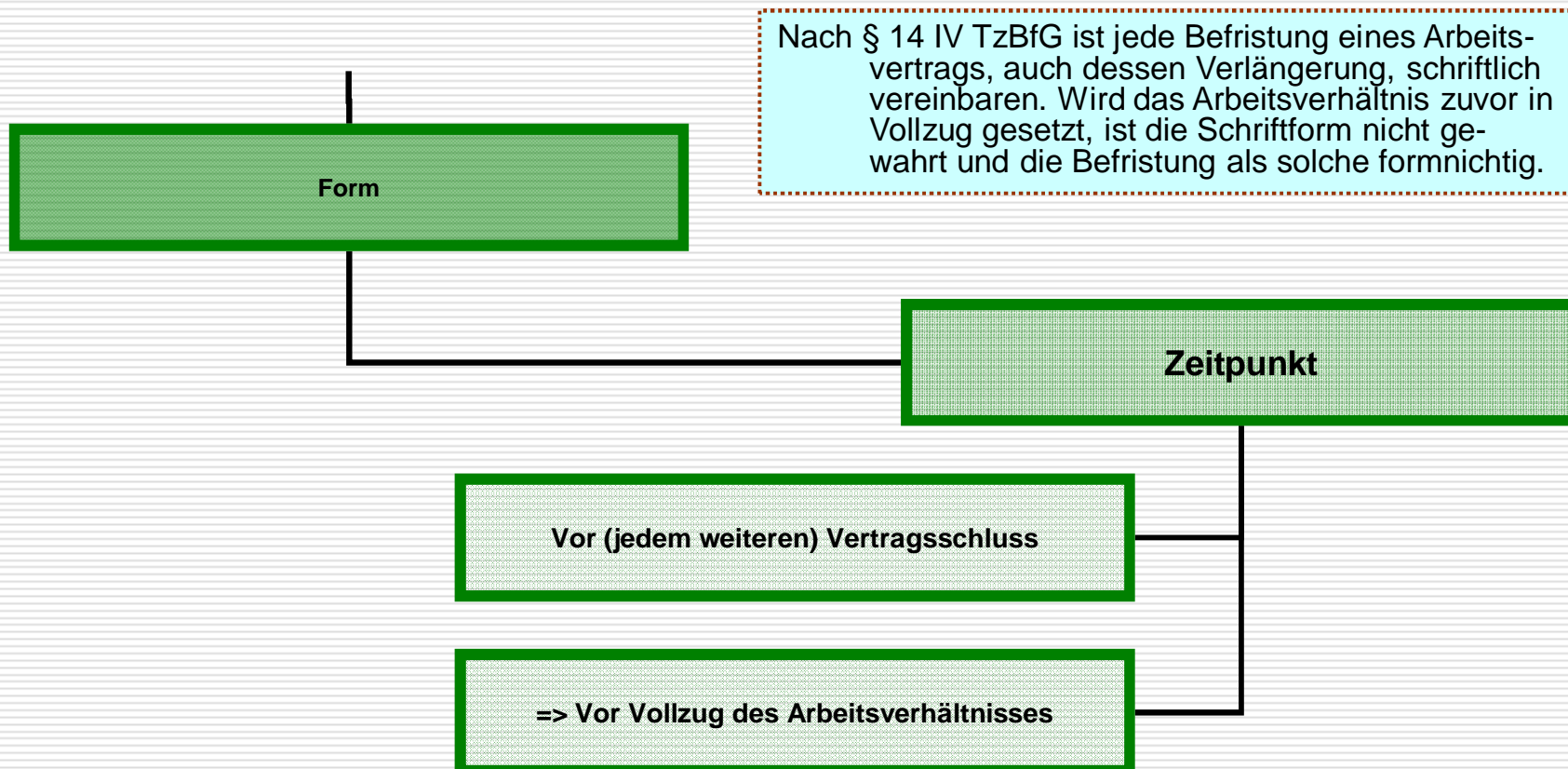
Ausnahmsweise kann die Benennung eines Sachgrundes im Zusammenhang mit weiteren Indizien dafür sprechen, dass das Ausweichen auf einen anderen Grund ausgeschlossen sein soll.

**Benennung von Sachgründen**

**Vom Schriftformgebot nicht erfasst**

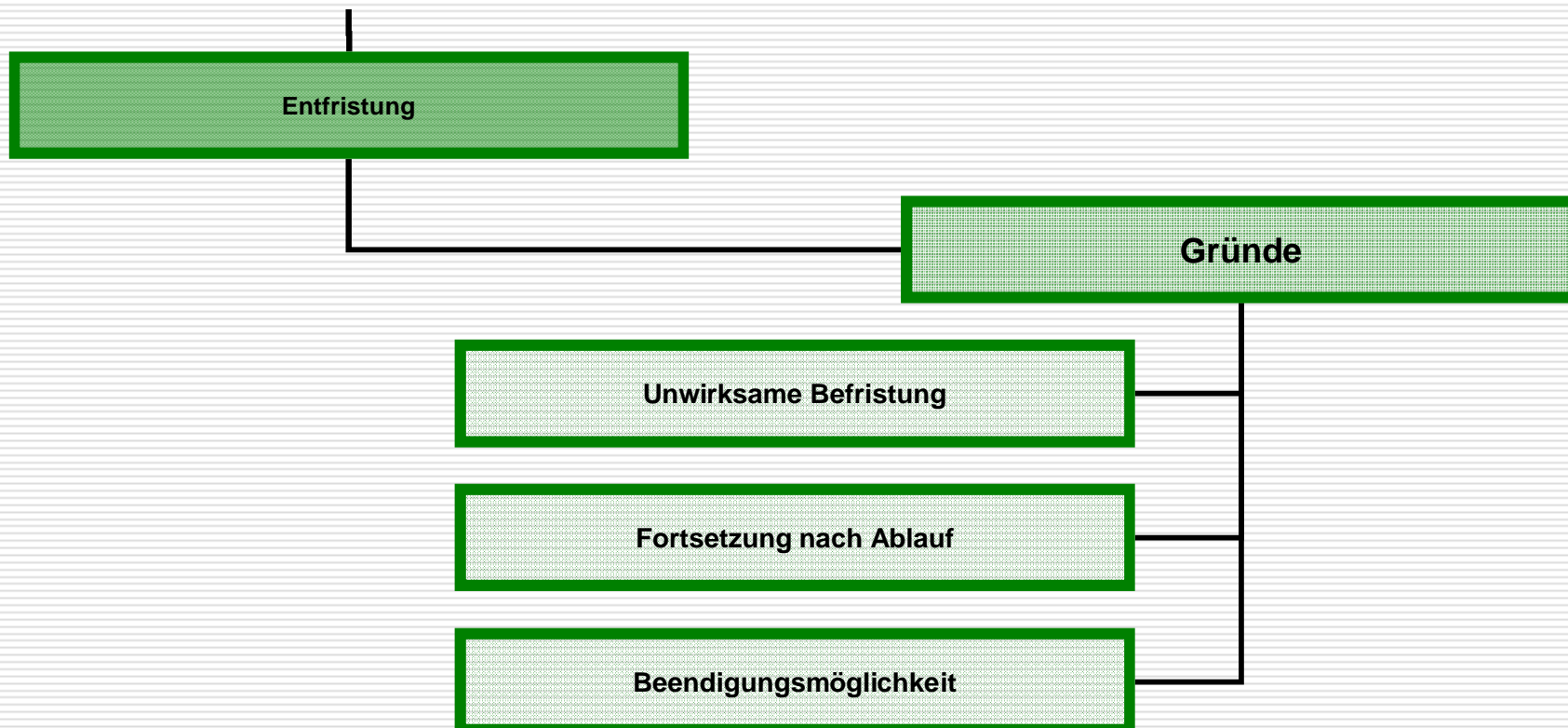
**Grundsätzlich keine Bindungswirkung**

## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

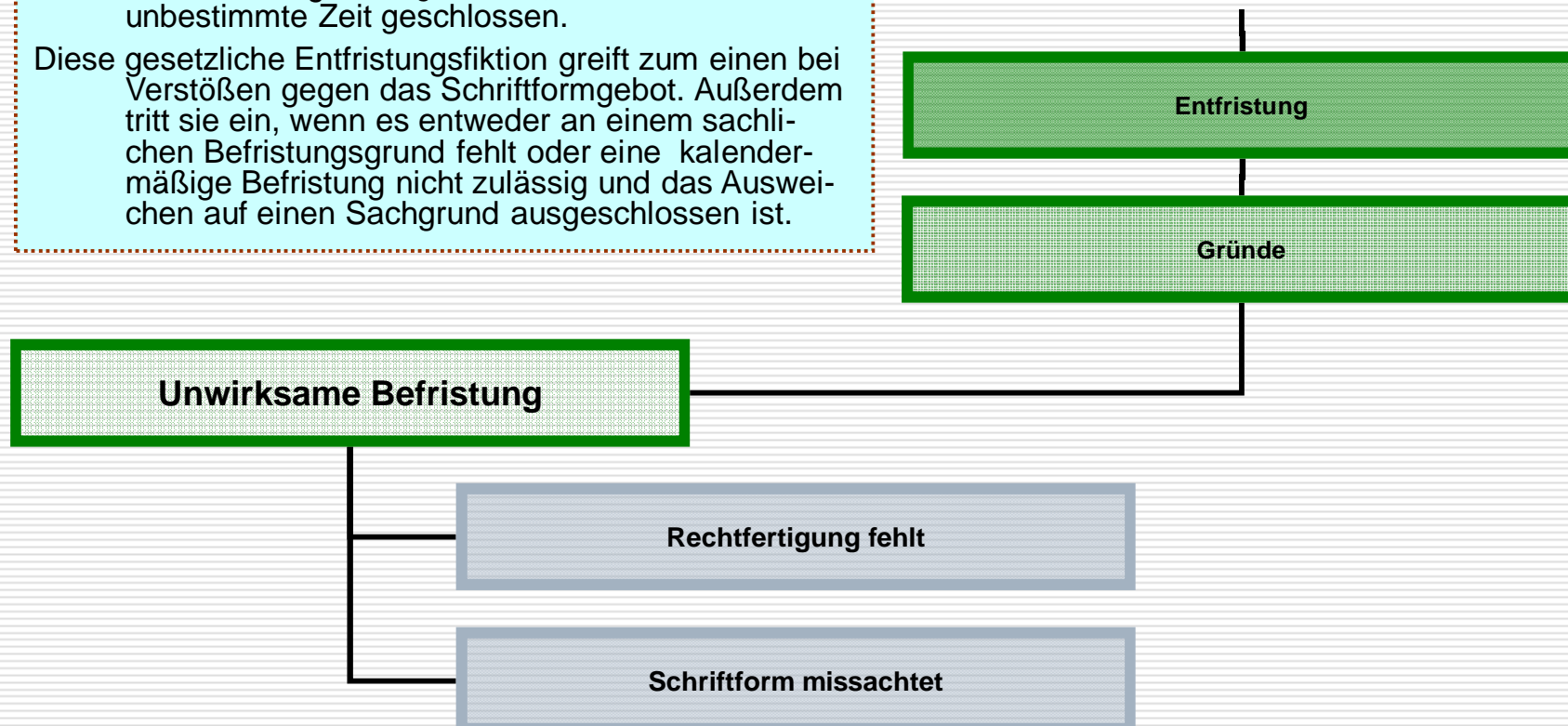
---



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

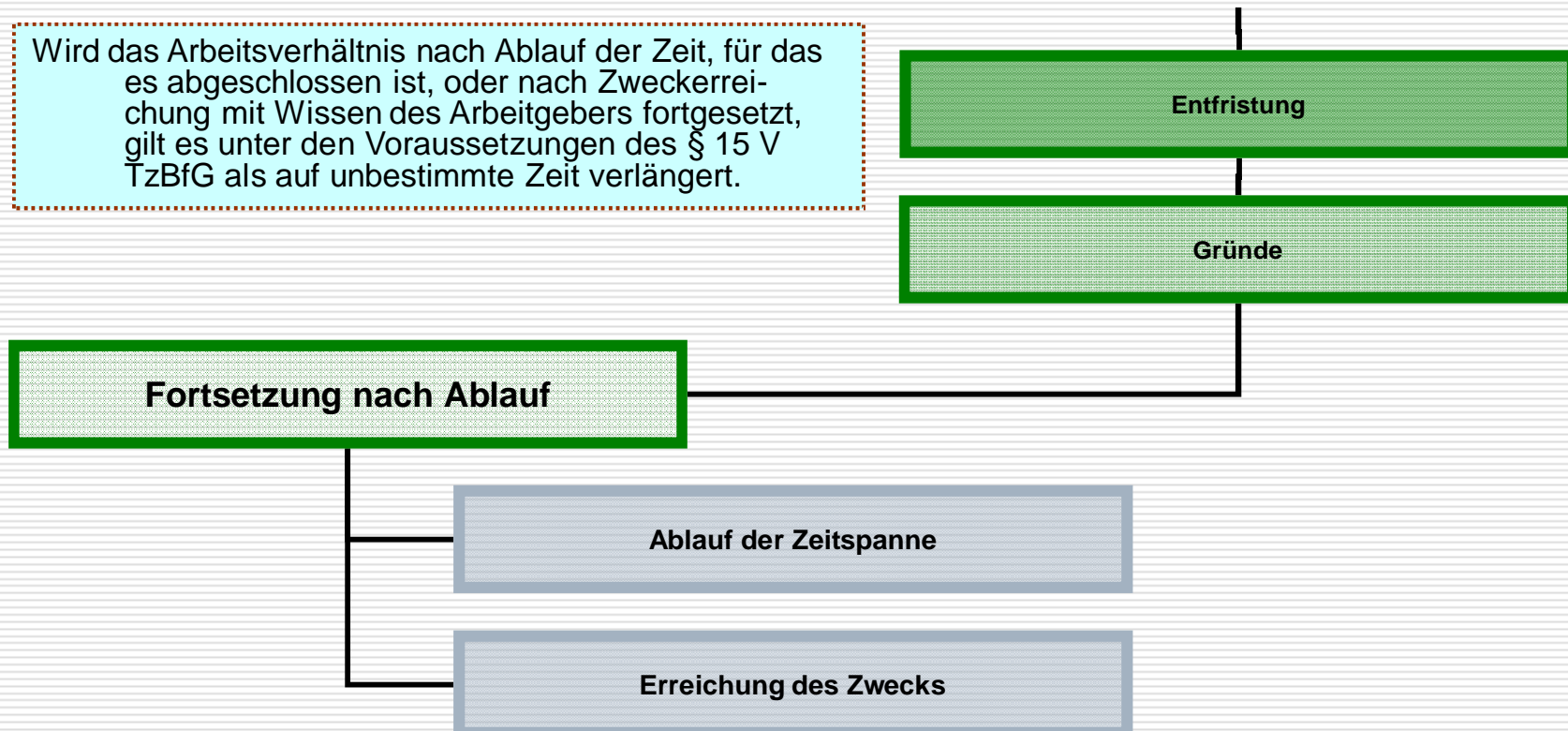
Ist eine Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag nach § 16 S. 1, 1. HS TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Diese gesetzliche Entfristungsfiktion greift zum einen bei Verstößen gegen das Schriftformgebot. Außerdem tritt sie ein, wenn es entweder an einem sachlichen Befristungsgrund fehlt oder eine kalendermäßige Befristung nicht zulässig und das Ausweichen auf einen Sachgrund ausgeschlossen ist.

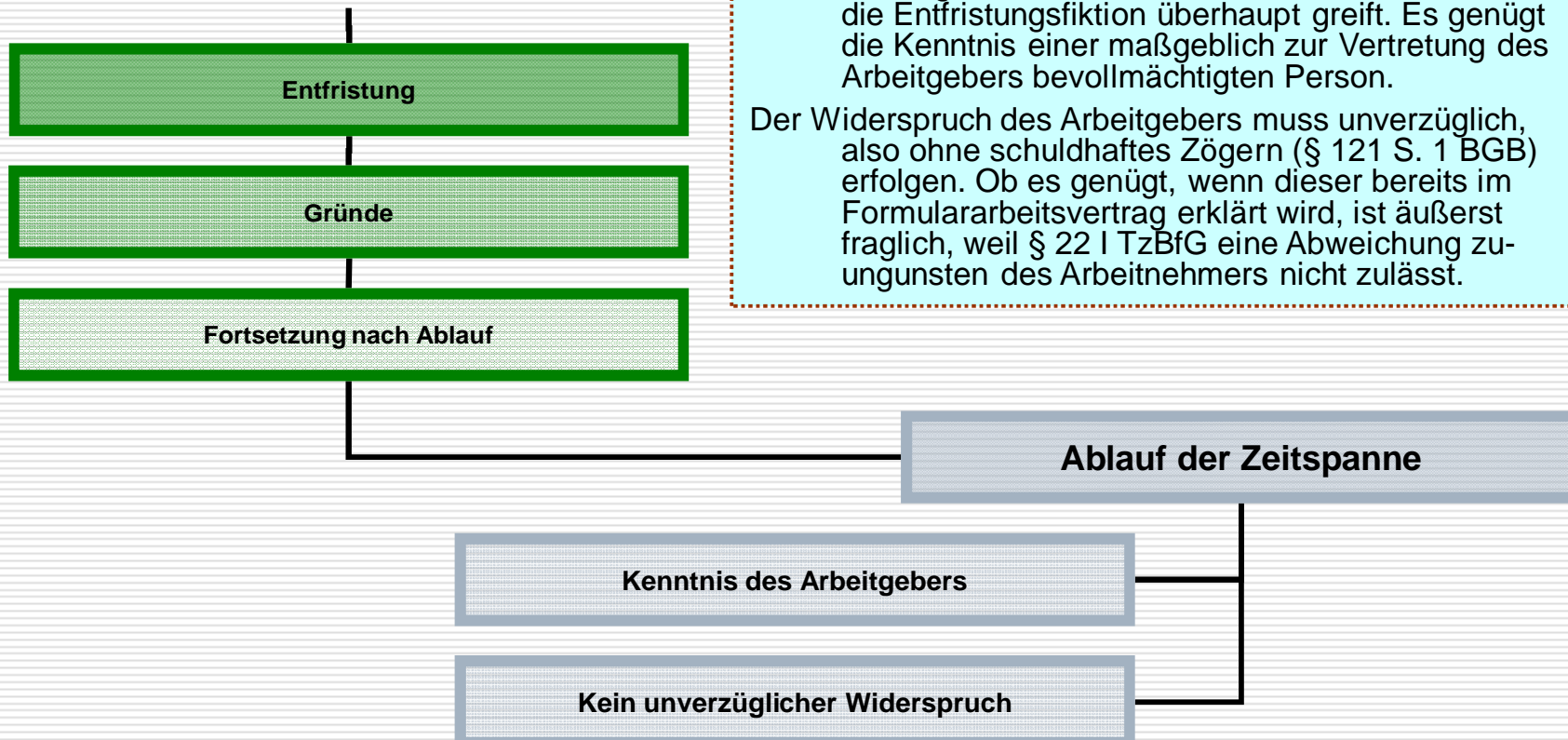


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für das es abgeschlossen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es unter den Voraussetzungen des § 15 V TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert.



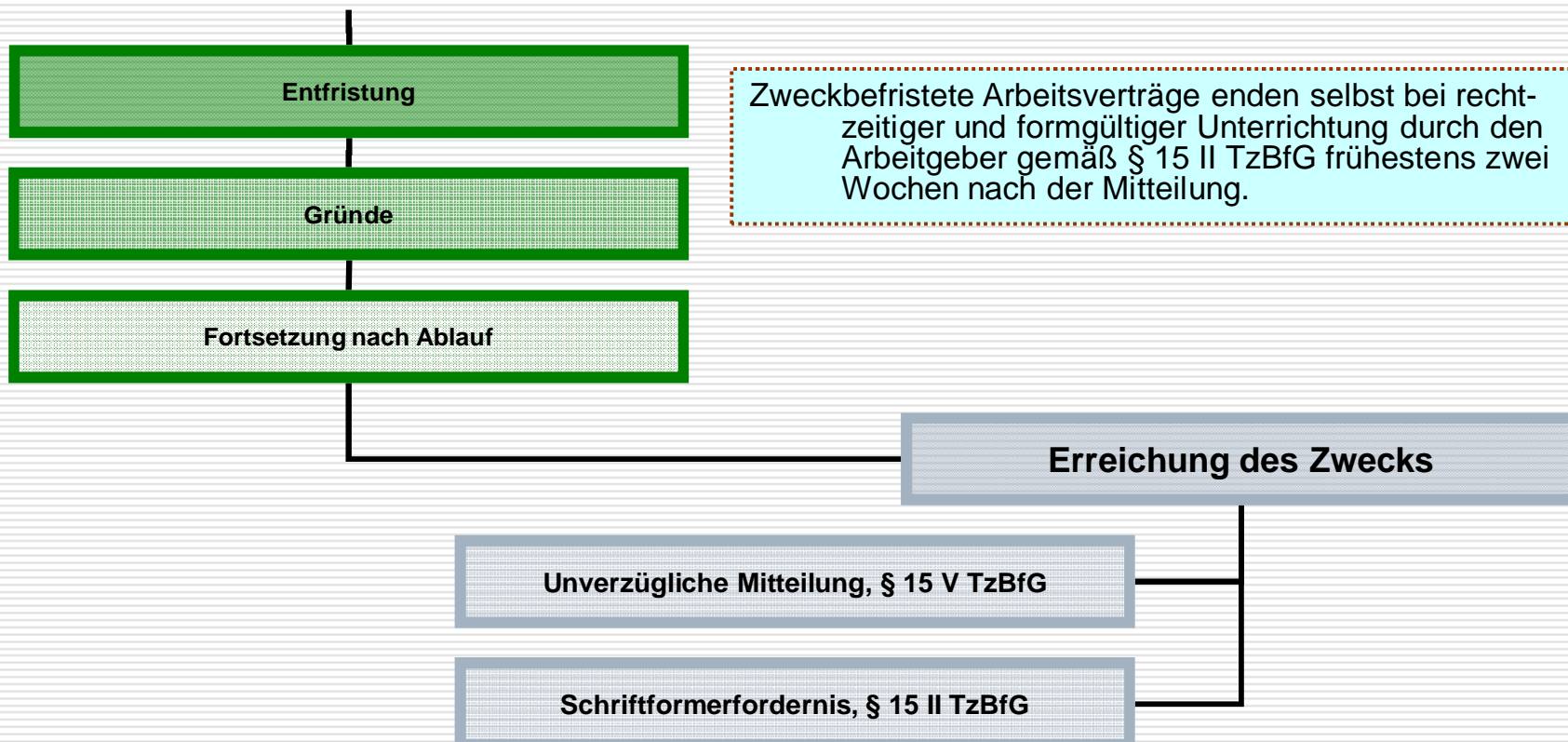
## 7.1.1 Bedingung und Befristung



Der Arbeitgeber muss nach § 15 V TzBfG von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wissen, damit die Entfristungsfiktion überhaupt greift. Es genügt die Kenntnis einer maßgeblich zur Vertretung des Arbeitgebers bevollmächtigten Person.

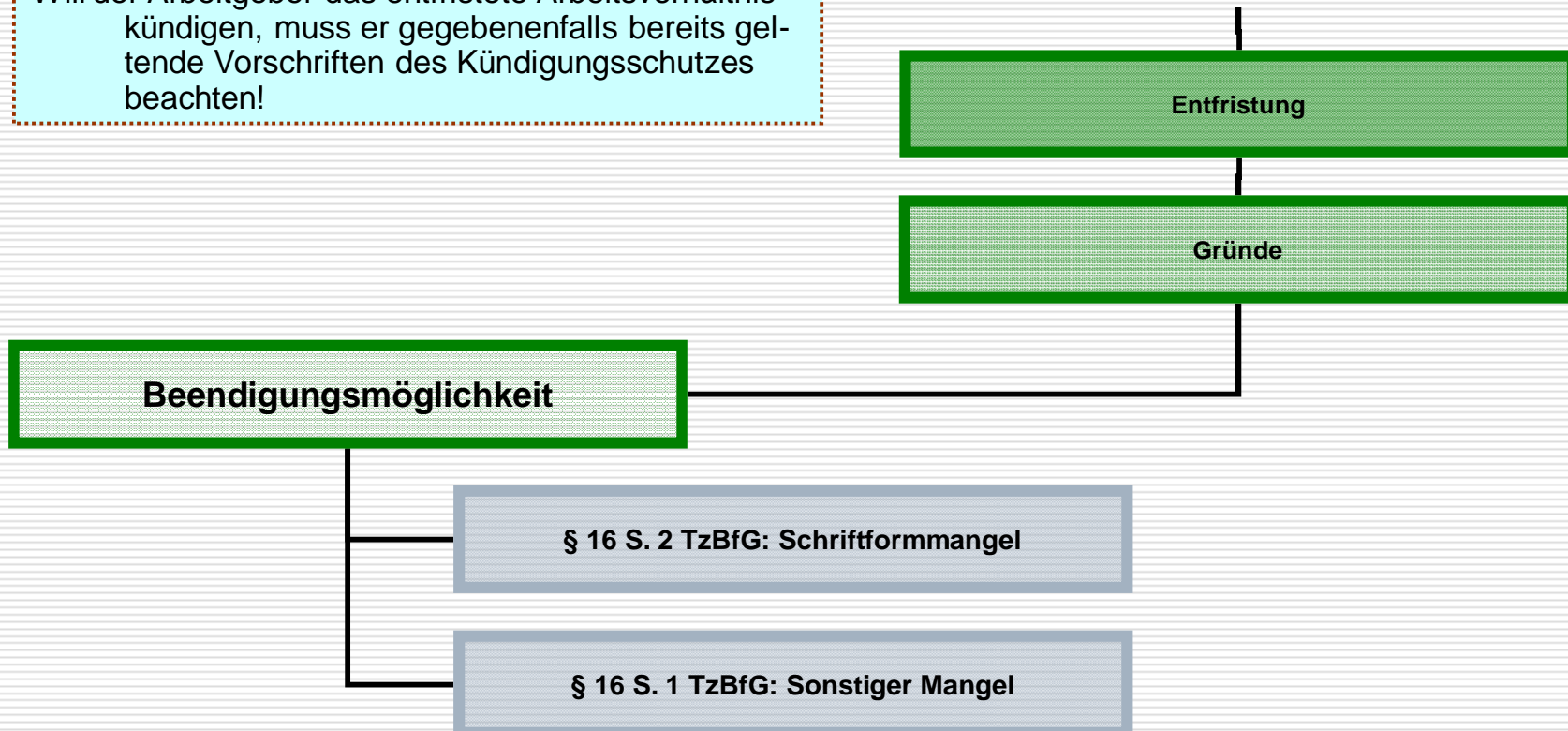
Der Widerspruch des Arbeitgebers muss unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern (§ 121 S. 1 BGB) erfolgen. Ob es genügt, wenn dieser bereits im Formulararbeitsvertrag erklärt wird, ist äußerst fraglich, weil § 22 I TzBfG eine Abweichung zuungunsten des Arbeitnehmers nicht zulässt.

## 7.1.1 Bedingung und Befristung



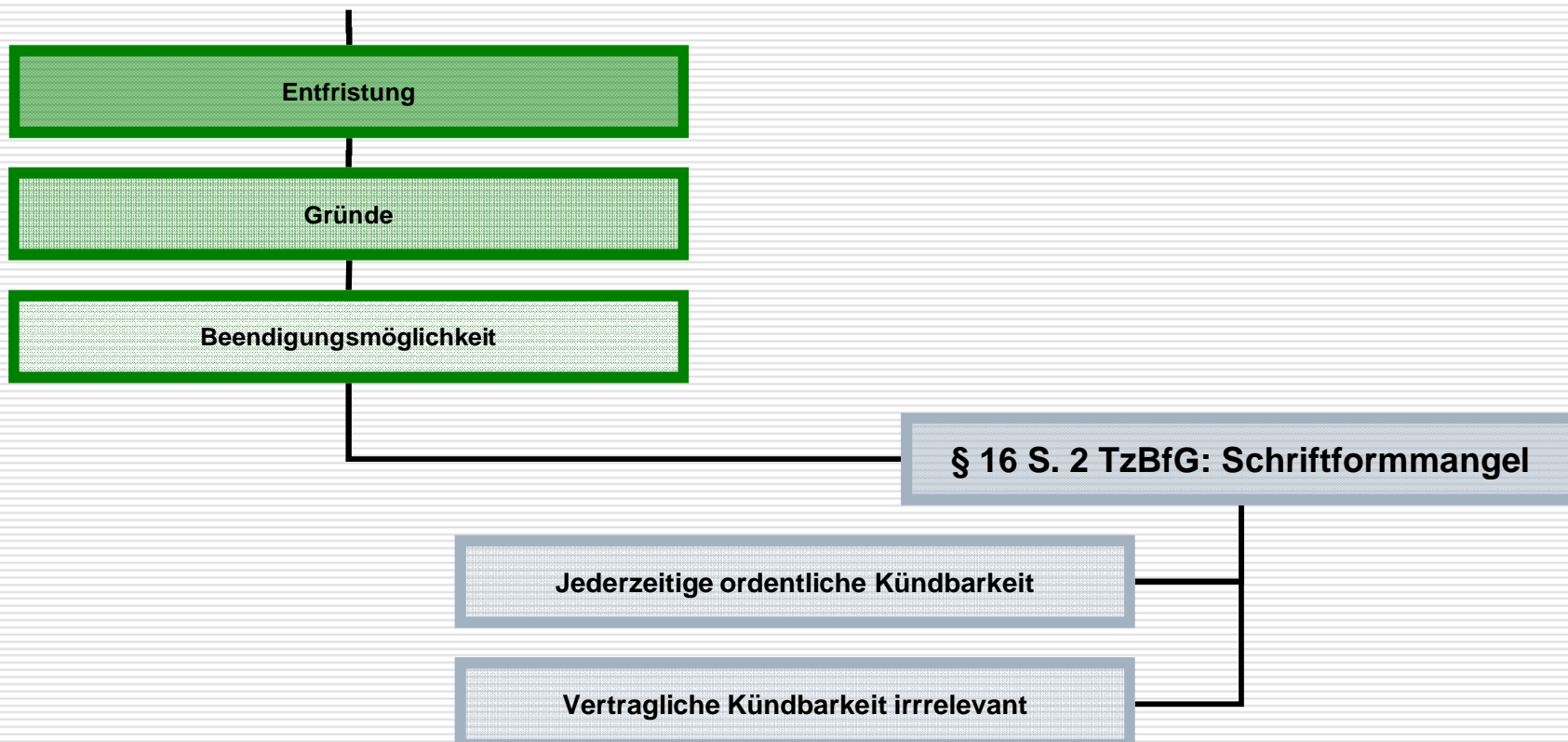
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Will der Arbeitgeber das entfristete Arbeitsverhältnis kündigen, muss er gegebenenfalls bereits geltende Vorschriften des Kündigungsschutzes beachten!

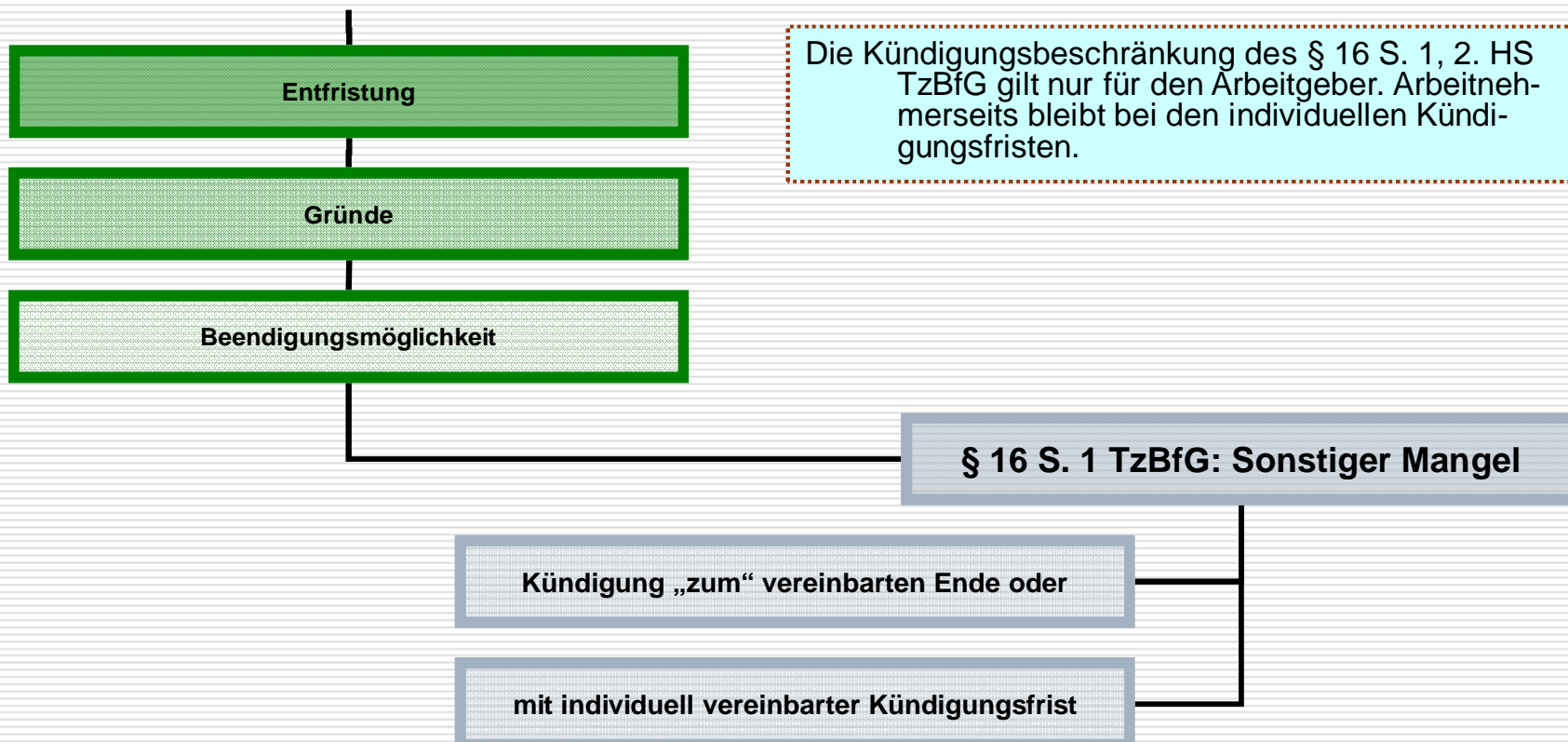


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

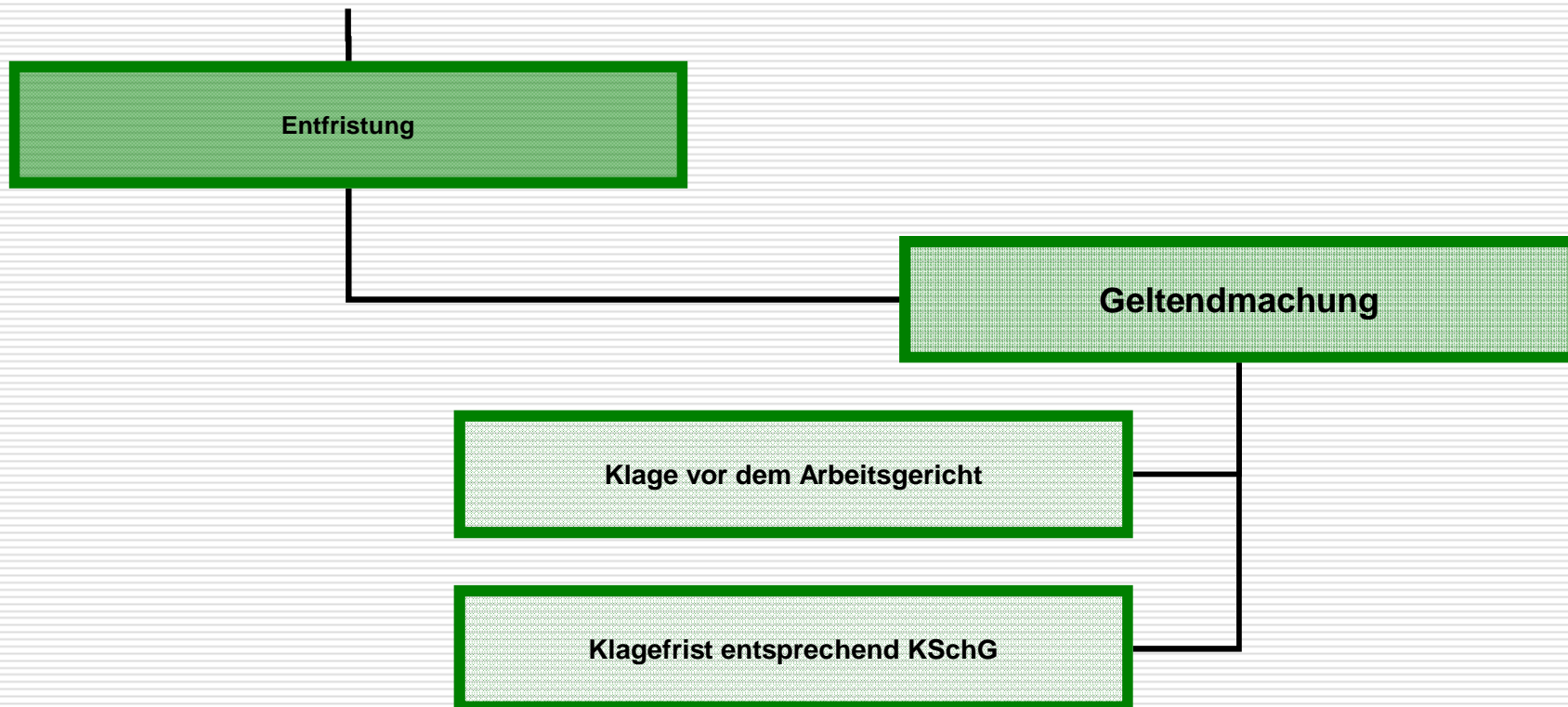


## 7.1.1 Bedingung und Befristung



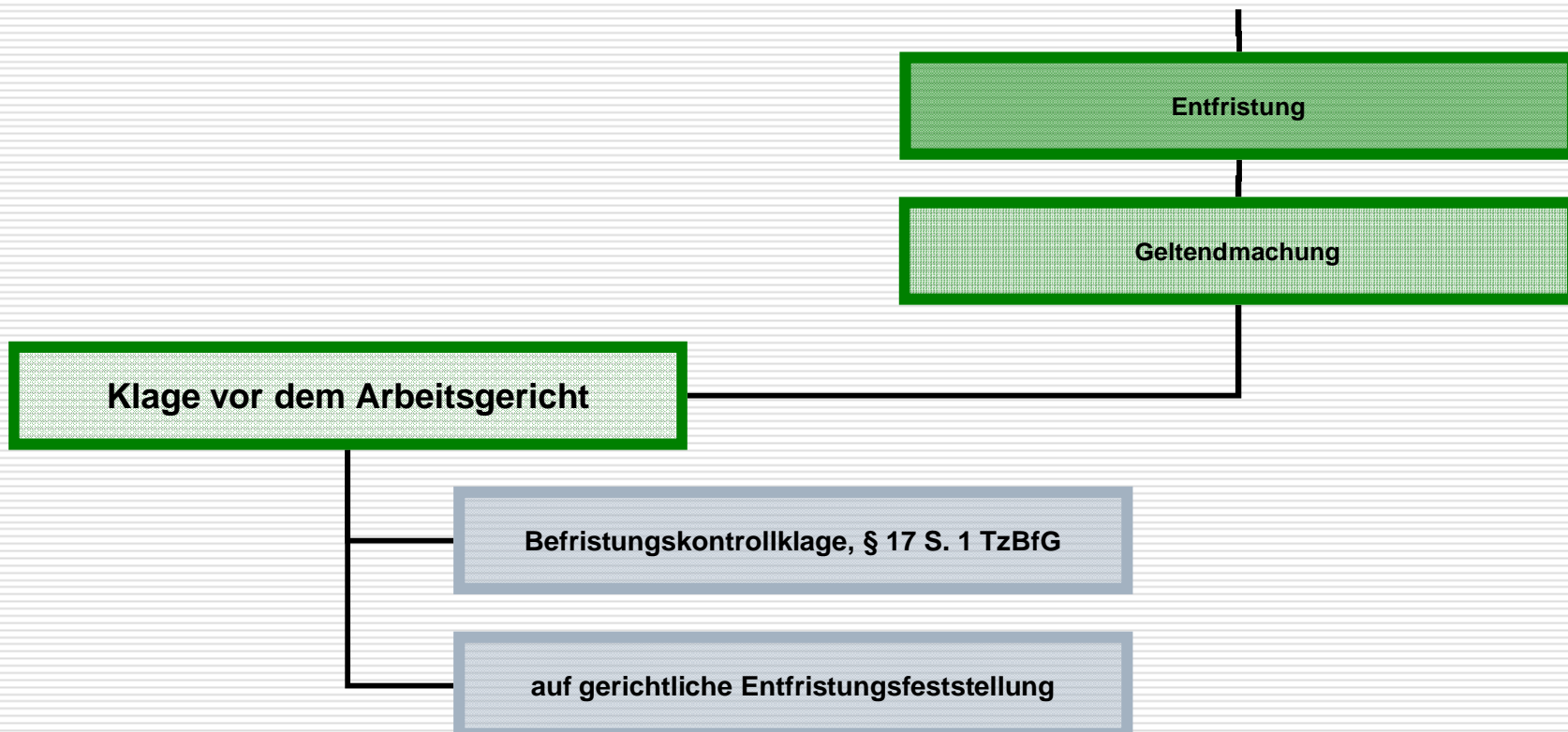
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---



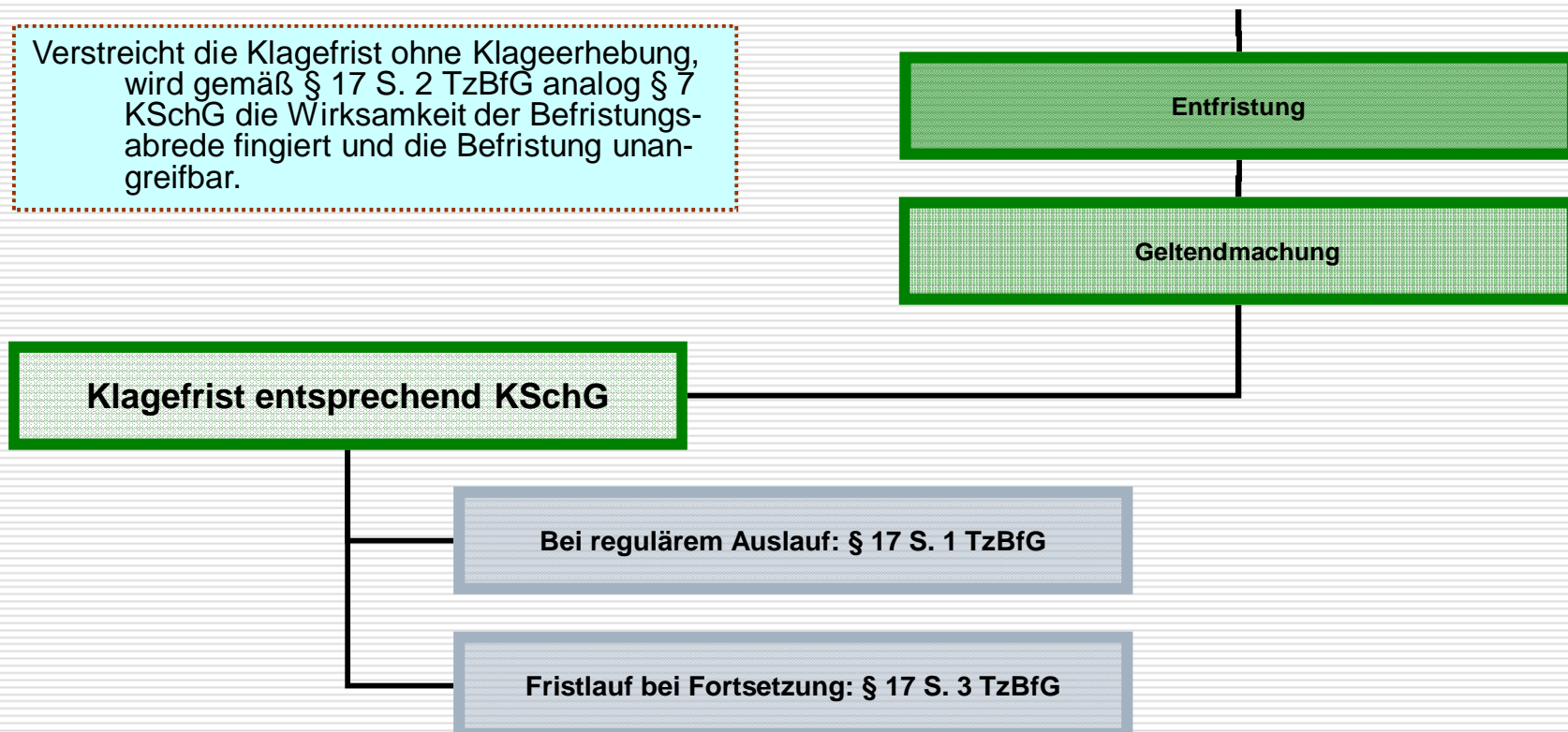
## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

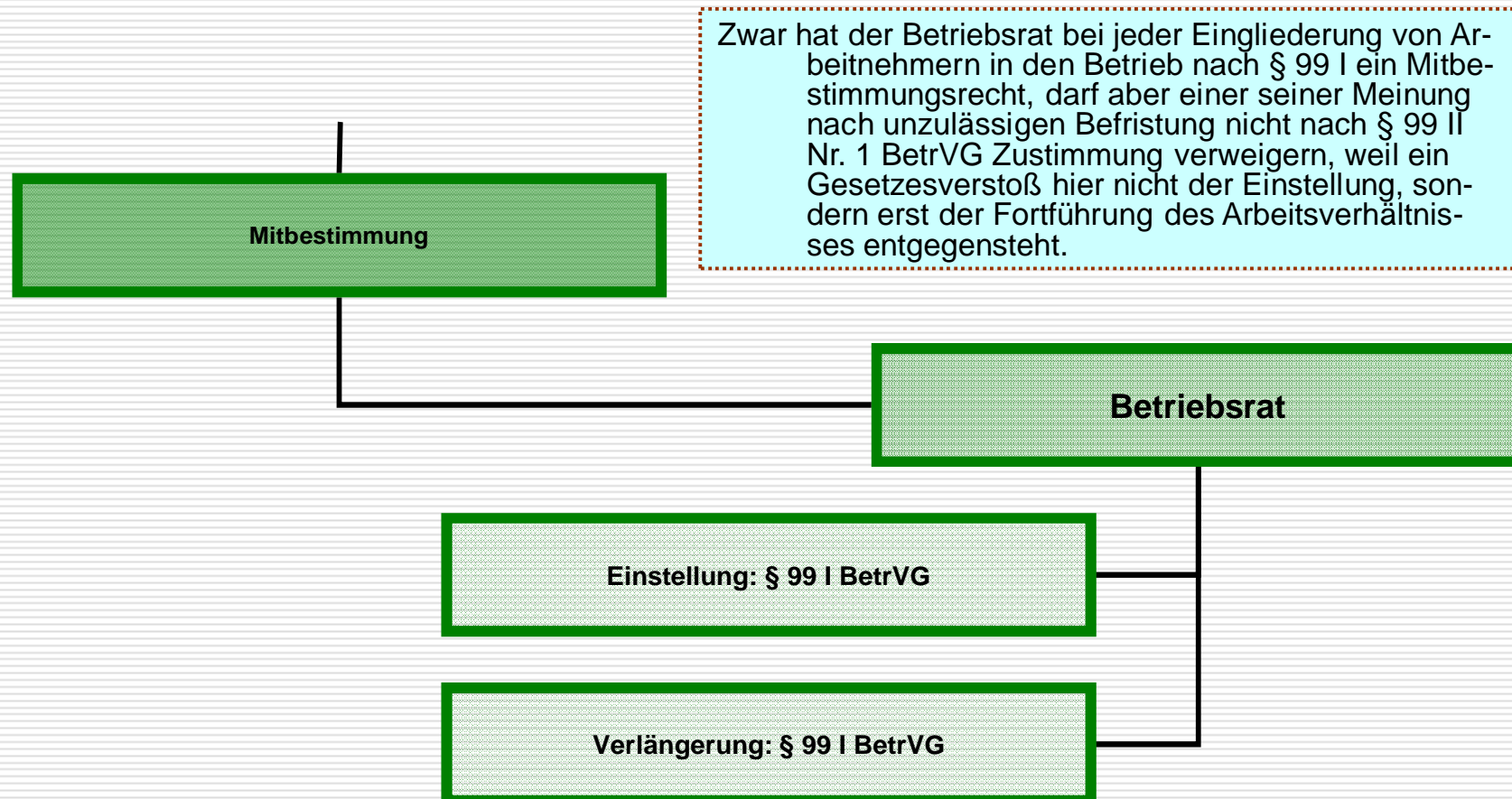


## 7.1.1 Bedingung und Befristung

Verstreicht die Klagefrist ohne Klageerhebung, wird gemäß § 17 S. 2 TzBfG analog § 7 KSchG die Wirksamkeit der Befristungsabrede fingiert und die Befristung unan- greifbar.



## 7.1.1 Bedingung und Befristung



## 7.1.1 Bedingung und Befristung

---

