

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

von Henrik Peltzer

In diesem Arbeitspapier, das an der Fakultät für Kommunikation und Umwelt der Hochschule Rhein-Waal entstanden ist, werden die rechtlichen Grundlagen und aktuellen Fälle der Rechtsprechung erörtert und mit genauen Quellenangaben versehen.

1. Rechtliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge

Die rechtliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge stellt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) §14 - §21 dar. Das Gesetz wurde am 21.12.2000 erlassen, und ist seit dem 01.01.2001 gültig. Damit löst es das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung von 1985 ab (BeschFG 1985).¹

Die Grundlage für befristete Arbeitsverträge findet sich in §14 des TzBfG. Dieser Paragraph legt die Gründe für ein befristetes Arbeitsverhältnis dar, definiert sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen sowie deren zulässige Dauer. Auch die Zulässigkeit von Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen beim selben Arbeitgeber wird hier geklärt.²

Die Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse wird in §15 festgelegt. Zu beachten ist hierbei der Unterschied zwischen einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsvertrages und eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages, welcher mit der Erfüllung des Einstellungszweckes endet. Die kalendermäßige Befristung endet nach dem Ablauf der zuvor vereinbarten Zeit.³

Zur späteren Einordnung verschiedener Urteile des BAG spielt auch der Paragraph 16 noch eine entscheidende Rolle. Hier werden die Folgen einer unwirksam ausgestellten Befristung festgelegt. So ist dort verankert, dass bei einer unwirksamen Befristung der Arbeitsvertrag als auf „unbestimmte Zeit geschlossen“ gilt. Eine ordentliche Kündigung ist dann nur nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsvertrages rechtskräftig. Falls der Vertrag nur aufgrund einer mangelnden Schriftform gültig ist, kann der Arbeitsvertrag jedoch auch früher ordentlich gekündigt werden.⁴

Weiteren Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die aus den Paragraphen 14-21 hervorgehen sind zum grundsätzlichen Verständnis zu befristeten Arbeitsverträgen nebensächlich, werden jedoch bei Bedarf genauer geklärt.

¹ Bundesgesetzblatt 2000 Teil 1 Nr. 59, ausgegeben zu Bonn am 28. Dezember 2000 Fundort: www.bgbl.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

² TzBfG § 14 Fundort: www.gesetzte-im-internet.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

³ TzBfG § 15 Fundort: www.gesetzte-im-internet.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

⁴ TzBfG § 16 Fundort: www.gesetzte-im-internet.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

2. Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

Die sachgrundlose Befristung unterscheidet sich in einem wesentlichen Punkt von der zweckmäßigen Befristung, sie ist nämlich nicht zweckgebunden. So können Arbeitnehmer⁵ vom Unternehmen ohne weitere Gründe befristet eingestellt werden. Da dieses Konzept viel Potential bietet sich nicht langfristig an Arbeitnehmer binden zu müssen, sind hier einige weitere Punkte zu beachten, um die Arbeitnehmer zu schützen.

Laut TzBfG §14 Absatz 2 ist eine Befristung ohne Sachgrund daher nur zwei Jahre lang möglich, und darf innerhalb dieser Zeit maximal dreimal verlängert werden. Eine Befristung ohne Sachgrund ist außerdem nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer zuvor beim selben Arbeitgeber schon angestellt war. Es spielt dabei keine Rolle, ob die zuvor eingegangene Anstellung befristet oder unbefristet war.⁶

Eine Ausnahme machen hier neu gegründete Unternehmen, die nicht durch rechtliche Umstrukturierung von Unternehmen oder Konzernen bestehen. Hier beträgt die maximale Dauer für befristete Arbeitsverträge nicht zwei Jahre, sondern vier Jahre.⁷

Eine weitere Ausnahme bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen spielen außerdem Personen die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unmittelbar vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen sind sowie Transferkurzarbeitergeld bezogen, oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen haben.⁸

3. Urteil des BAG zu sachgrundlosen Befristungen und deren Besonderheiten

Viele Urteile des BAG, die sachgrundlose Befristungen thematisieren, beziehen sich in der Regel auf dieselbe Fragestellung:

Ist die Befristung ohne Sachgrund rechters?

Für viele Fälle ist diese Frage im Gesetz, wie zuvor erläutert, klar geregelt. Das Arbeitsverhältnis darf eine maximale Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten, und darf höchstens dreimal verlängert werden. Weiterhin darf ein Arbeitnehmer nicht erneut ohne Sachgrund im selben Unternehmen befristet eingestellt werden, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

⁵ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Arbeitspapier auf die Verwendung männlicher, weiblicher u.a. Sprachformen verzichtet. Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

⁶ TzBfG § 14 Absatz 2 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

⁷ TzBfG § 14 Absatz 2a Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

⁸ TzBfG § 14 Absatz 3 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 15.06.2022)

Die sogenannte Kettenbefristung kann jedoch auch rechters sein. Vor allem die vergangene Zeit zwischen den sachgrundlosen befristeten Arbeitsverträgen spielt hier nach der Rechtsprechung des BAG nämlich eine wichtige Rolle.

In dem nun betrachteten Urteil war die Klägerin bereits vom 22. Oktober 1991 bis zum 30. November 1992 für den Arbeitgeber sachgrundlos befristet tätig. Zum 15. Oktober 2014 wurde die Klägerin erneut vom Arbeitgeber sachgrundlos befristet bis zum 30. Juni 2015 eingestellt. Dieser befristete Arbeitsvertrag wurde am 3. Juni 2015 dann bis zum 30. Juni 2016 um ein Jahr verlängert. Beide befristeten Arbeitsverträge sind für sich betrachtet, nach TzBfG § 14 rechters, da die höchst zulässige Dauer von zwei Jahren, und die maximale Verlängerung von drei Malen nicht überschritten wurde. Allerdings wurde die Arbeitnehmerin erneut sachgrundlos befristet im selben Unternehmen eingestellt. Das ist nach TzBfG § 14 Absatz 2 Satz 2 nicht rechters. Das Gericht gab in diesem Fall jedoch trotzdem dem Arbeitgeber recht.⁹

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat das Gericht jedoch hier die Pflicht den Einzelfall genauer zu betrachten. Wenn die Vorbeschäftigung „sehr lang“ zurückliegt, „ganz anders“ geartet oder von „sehr kurzer Dauer“ war, kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund trotzdem rechters sein.¹⁰ Das Bundesverfassungsgericht hat weiterhin entschieden, dass eine Zeit von drei Jahren in der Regel ausreichend ist, um erneut einen befristeten Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber abzuschließen. Wie zuvor schon erwähnt, müssen hierbei jedoch Einzelfälle voneinander unterschieden werden. Falls es sich um eine erneute Einstellung nach mehr als drei Jahren handelt, jedoch die Gefahr einer Kettenbefristung besteht, können solche Arbeitsverträge trotzdem nicht rechters sein.¹¹

4. Urteil des BAG zu befristeten Arbeitsverträgen in der Wissenschaft

Neben dem TzBfG sind wissenschaftliche, befristete Arbeitsverträge von einem weiteren Gesetz betroffen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erweitert die Möglichkeiten von wissenschaftlichen Einrichtungen das wissenschaftliche oder künstlerische Personal befristet einzustellen. Um die Urteile des BAG zu wissenschaftlichen befristeten Arbeitsverträgen einordnen zu können, ist es daher notwendig auch dieses Gesetz zu betrachten. Das WissZeitVG ist für befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen vorgesehen, mit Ausnahme von Lehrbeauftragten an Einrichtungen des Bildungswesens.¹² Der zweite Paragraph dieses Gesetzes behandelt die gesetzliche maximale Dauer von befristeten Arbeitsverträgen und dessen Ausnahmen. Personal, sowohl wissenschaftliches als auch künstlerisches, welches nicht promoviert ist, kann bis zu einer Dauer von

⁹ BAG, Urteil vom 21. August 2019 – 7 AZR 452/17 Fundort: www.bag-urteile.com (Aufrufdatum: 17.06.2022)

¹⁰ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 6. Juli 2018, 1 BvR 1375/14 – Rn. 63 Fundort: www.bundesverfassungsgericht.de (Aufrufdatum: 17.06.2022)

¹¹ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 6. Juli 2018, 1 BvR 1375/14 – Rn. 71 Fundort: www.bundesverfassungsgericht.de (Aufrufdatum: 17.06.2022)

¹² WissZeitVG § 1 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 17.06.2022)

sechs Jahren befristet angestellt werden. Bei abgeschlossener Promotion beträgt die Dauer ebenfalls sechs Jahre, im Bereich der Medizin sogar neun Jahre. Diese Fristen können je nach Branche und Tarifverträgen auch anders ausfallen. Die genannten Fristen sind jedoch die grundsätzliche rechtliche Grundlage für die Arbeitsverträge. Falls die Person mit befristetem Arbeitsvertrag Kinder unter 18 hat, fällt dafür außerdem eine pauschale Verlängerung der maximalen Dauer von zwei Jahren pro Kind an. Falls die Forschung des Beschäftigten überwiegend aus finanziellen Mitteln dritter finanziert wird, soll die Beschäftigungsdauer mindestens der Dauer des bewilligten Projektzeitraums entsprechen.¹³

Weitere Ausnahmen, die im WissZeitVG zum Tragen kommen und für die Rechtsprechungen des BAG von Bedeutung sind, werden gesondert dargestellt.

Im nun angeführten Fall hat eine Diplomingenieurin geklagt, da sie über das Ende ihres befristeten Arbeitsverhältnisses nicht mit ihrem Arbeitgeber einig war. Die Arbeitnehmerin war vom 1. September 2010 bis zum 31. Dezember 2019 für ihren Arbeitgeber tätig. Sie hat zwei minderjährige Kinder, und ist zur Dauer des Arbeitsvertrags, an einem staatlichen Forschungsinstitut befristet angestellt.¹⁴

Nach WissZeitVG §5 gilt für wissenschaftliches Personal an staatlichen Forschungseinrichtung §1 - §3 des WissZeitVG. Da dieses auf die Klägerin in diesem Urteil zutrifft, lässt sich hier die maximale Dauer für befristete Arbeitsverhältnisse aus dem WissZeitVG §2 auf das Urteil anwenden. Daraus ergibt sich eine maximale Dauer der Befristung von maximal 6 Jahren. Weiterhin hat die Klägerin zwei minderjährige Kinder. Nach WissZeitVG §2 Absatz 1 Satz 4 gilt für jedes minderjährige Kind eine Verlängerung der maximalen Dauer von befristeten Arbeitsverträgen von 2 Jahren. Die Klägerin darf somit nicht länger als zehn Jahre befristet angestellt sein.¹⁵ Ihre Tätigkeit an dem Forschungsinstitut hat sie vom 1. September 2010 bis zum 31. Dezember 2019 ausgeführt. Der Zeitraum der Anstellung beträgt somit neun Jahre und vier Monate, und ist so in der maximalen Anstellungsdauer von 10 Jahren abgedeckt.¹⁶ Das BAG wies die Klage aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse zurück.

5. Urteil des BAG zu befristeten Arbeitsverträgen bei Ärzten in der Weiterbildung

Um nun einen weiteren Sonderfall aufzugreifen, bei dem das TzBfG nicht ausschlaggebend für die Rechtsprechung ist, muss das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) näher betrachtet werden. Wie auch zuvor handelt es sich hier um ein Urteil des BAG zu befristeten Arbeitsverträgen, jedoch ist die Klägerin in diesem Fall eine Ärztin, die zur

¹³ WissZeitVG § 2 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 17.06.2022)

¹⁴ BAG, Urteil vom 02. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – Rn 2 Fundort: www.bag-urteile.com (Aufrufdatum: 17.06.2022)

¹⁵ BAG, Urteil vom 02. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – Rn 33 Fundort: www.bag-urteile.com (Aufrufdatum: 17.06.2022)

¹⁶ BAG, Urteil vom 02. Februar 2022 – 7 AZR 573/20 – Rn 33 Fundort: www.bag-urteile.com (Aufrufdatum: 17.06.2022)

Weiterbildung in einem Klinikum angestellt wurde. Das BAG muss hier feststellen, ob die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses rechters ist, und ob das Arbeitsverhältnis somit am Tag der Befristung geendet hat.

Um den Fall beurteilen zu können, folgt zuerst eine Einordnung der rechtlichen Grundlage des ÄArbVtrG, da wie soeben erwähnt das TzBfG für diesen Fall keine rechtlich relevante Rolle spielt.

Das ÄArbVtrG findet Anwendung, wenn der befristete Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund der Weiterbildung oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung beziehungsweise dem Erwerb eines Fachkundenachweises vorliegt.¹⁷ Außerdem ist die Befristung nur rechters, wenn sie kalendermäßig bestimmbar, oder bestimmt ist.¹⁸ Die Dauer der Befristung unterscheidet sich hier deutlich von der generellen Befristung von Arbeitsverträgen im TzBfG. Das liegt vor allem daran, dass die Dauer zum Abschluss einer ärztlichen Weiterbildung in der Regel länger bemessen ist als die einer befristeten Anstellung ohne Sachgrund bei anderen Arbeitgebern. Da sich die Befristung auf die Dauer der Weiterbildung beziehen muss, kann diese natürlich von unterschiedlicher Dauer sein. Jedoch darf die Dauer die Befristung von acht Jahren nicht überschreiten. Falls nach der Weiterbildung noch der Erwerb eines Fachkundenachweises oder ähnlichem angestrebt wird, kann die Dauer jedoch um diesen Zeitraum noch überschritten werden. Weiterhin kann sich die maximale Dauer der Befristung von acht Jahren verlängern, wenn die Anstellung des Arztes, und damit die Weiterbildung in Teilzeit erfolgt. Wichtig ist hierbei zu beachten, dass die Dauer der Weiterbildung dabei nicht unterschritten werden darf. Der befristete Arbeitsvertrag ist also mindestens bis zum Abschluss der Fortbildungsmaßnahmen wirksam. Sollte eine Fortbildungsmaßnahme zu einem früheren Zeitpunkt abgeschlossen werden, kann die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages ebenfalls auf diese Dauer verkürzt werden.¹⁹ Weitere Verlängerungen des befristeten Arbeitsverhältnisses sind auch möglich. Um hier dafür nur zwei Beispiele zu nennen, kann die Dauer der Befristung ausgesetzt werden, falls die befristet angestellte Person sich in Elternzeit befindet, oder sich im Grundwehrdienst beziehungsweise im Zivildienst befindet. Die dafür beanspruchten Zeiten sind im Einvernehmen mit dem zur Weiterbildung beschäftigten Arzt nicht anzurechnen.²⁰

Mit dem nun erworbenen Wissen lässt sich der Fall, der vor dem BAG zu klären war, genauer betrachten und analysieren. Die Klägerin war Ärztin in der Weiterbildung im Klinikum, welches durch die Beklagte betrieben wird. Die beiden Parteien schlossen einen Arbeitsvertrag, der vom 1. März 2008 schlussendlich bis zum 31. August 2019 befristet war. Der befristete Arbeitsvertrag diente der Weiterbildung der Klägerin. In diesem Zeitraum wurde die Befristung des Öfteren verlängert, und die Wochenarbeitszeit der Klägerin hat sich aus verschiedenen

¹⁷ ÄArbVtrG § 1 Absatz 1 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 18.06.2022)

¹⁸ ÄArbVtrG § 1 Absatz 2 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 18.06.2022)

¹⁹ ÄArbVtrG § 1 Absatz 3 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 18.06.2022)

²⁰ ÄArbVtrG § 1 Absatz 4 Fundort: www.gesetze-im-internet.de (Aufrufdatum: 18.06.2022)

Gründen geändert. Da die Häufigkeit der Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses keinen Bestandteil im ÄArbVtrG bietet, sind diese für diesen Fall nicht relevant. Durch eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit lässt sich aber eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses begründen. Die Wochenarbeitszeit der Klägerin wurde am 1. Januar 2009 von 36 Stunden auf 22 Stunden zur Betreuung ihrer minderjährigen Kinder heruntergesetzt. Ab dem 15. Juni 2012 wurde diese wieder auf 32 Stunden erhöht. Ab dem 25. Januar 2014 befand sich die Klägerin dann in Mutterschutz und später bis zum 31. Dezember 2016 in Elternzeit. Wie zuvor erwähnt, lässt sich dies nicht für die maximale Zeit der Befristung ansetzen. Während der Elternzeit arbeitete die Klägerin ab dem 1. Juni 2016 acht Wochenstunden. Zum 2. Januar erhöhte sich die Wochenarbeitszeit wieder auf 16 Stunden. Ab dem 1. Juni 2018 betrug die Wochenarbeitszeit 20 Stunden, und ab dem 1. August 2018 40 Stunden. Am 10. Juli 2019 schloss die Klägerin die Weiterbildung ab.²¹

Zwar erschließt sich aus dem Arbeitsvertrag eine gesamte Beschäftigungsdauer von elf Jahren und drei Monaten. Jedoch lässt sich ein großer Teil der der Anstellungsdauer der Klägerin nicht auf die maximale Dauer von 8 Jahren anrechnen. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 und Satz 4 ÄArbVtrG ist die zulässige Höchstdauer nicht überschritten. Die Zeit, welche die die Klägerin in Elternzeit und Mutterschutz verbrachte, ist demnach nicht zu berücksichtigen. Weiterhin hat sie vom 1. Januar bis zum 14. Juni 2012 ihre Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel, ihrer regelmäßigen Arbeitszeit reduziert. Auch diese Zeit ist nicht für die maximale Dauer zu berücksichtigen.²² Somit ist die zulässige Höchstdauer nicht überschritten. Das BAG hat die Klage zurückgewiesen.

6. Fazit

Das Thema befristete Arbeitsverträge bietet für viele Arbeitnehmer ein großes Konfliktpotential, diese Konflikte müssen häufig vor Gericht geklärt werden. Wie zuletzt ausgeführt, gibt es jedoch für viele Problemstellungen gesonderte Gesetze und viele Rechtsprechungen des Bundesverfassungsgerichtes. Gerade durch die sehr genaue Gesetzgebung lassen sich viele Klagen vor dem BAG äußerst präzise lösen. Es besteht, wie nun deutlich herausgearbeitet wurde nur wenig Raum für Interpretation, oder Willkür vor Gericht. Dies sorgt in aller Regel für faire und verständliche Urteile für die meisten Beteiligten.

²¹ BAG, Urteil vom 22. September 2022 – 7 AZR 300/20 – Rn 1 – Rn 9 Fundort: www.bag-urteile.com (Aufrufdatum: 17.06.2022)

²² BAG, Urteil vom 22. September 2022 – 7 AZR 300/20 – Rn 50 Fundort: www.bag-urteile.com (Aufrufdatum: 17.06.2022)