

Befristete Arbeitsverhältnisse

von Noah Mandrysch

In diesem Arbeitspapier, das an der Fakultät für Kommunikation und Umwelt der Hochschule Rhein-Waal entstanden ist, werden die Fachbegriffe des Arbeitsrechts und aktuelle Fälle der Rechtsprechungen erörtert und mit Quellenangaben versehen.

1. Befristung

Befristung von Arbeitsverhältnissen ist in Deutschland im „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG) geregelt. Das Gesetz wurde zuletzt am 20. Dezember 2011 geändert. Zielsetzung des Gesetzes ist „Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern“. Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis dadurch, dass es nicht durch eine Kündigung endet, sondern mit dem Eintreten eines bestimmten Ereignisses. Dies kann zum Beispiel ein bestimmtes Datum sein, dann handelt es sich um ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis. Ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis hingegen endet mit dem Erreichen des bestimmten Zwecks, dies kann zum Beispiel die Rückkehr eines Mitarbeiters nach Krankheit sein, als dessen Vertretung ein Arbeitnehmer befristet eingestellt worden ist. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses wird im Arbeitsvertrag geregelt und muss immer schriftlich erfolgen. „Befristete Arbeitnehmer“ dürfen nach § 4 TzBfG nicht schlechter gestellt werden als „unbefristete Arbeitnehmer“. Daraus abgeleitet haben „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ u.a. einen Anspruch auf den gleichen Lohn, wie vergleichbare „unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer“. Ist die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtsunwirksam, gilt der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann vom Arbeitgeber frühestens zum festgeschriebenen Ende gekündigt werden. ¹

¹ Schaub, Günter und Koch, Ulrich, ArbR A-Z, Befristeter Arbeitsvertrag, gefunden unter: <https://beck-online.beck.de>

2. Mehrfache Befristung

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.“ Dies ist aber nur zulässig, wenn vor dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis noch keine Beschäftigung des Mitarbeiters bei diesem Arbeitgeber bestand. Jedoch können in einem Tarifvertrag auch andere Regeln getroffen werden, dann sind diese bindend und nicht das Gesetz. Darüber hinaus ist es in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens erlaubt, Arbeitsverhältnisse mehrfach zu befristen. Diese Befristungen sind bis zu einer Gesamtlänge von vier Jahren zulässig. Eine weitere Ausnahme bilden Arbeitnehmer die älter als 52 Jahre sind und direkt vor dem Beschäftigungsbeginn mindestens vier Monate arbeitslos waren. Ihre Arbeitsverträge können ebenfalls mehrfach und bis zu einer Gesamtlänge von fünf Jahren befristet werden. Wie erwähnt ist eine mehrfache Befristung ohne Sachgrund nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer nicht vorher schon bei dem Arbeitgeber angestellt war, dies gilt wenn das vorherige Arbeitsverhältnis schon mehr als drei Jahre zurückliegt. ²Bei zweckbefristeten Arbeitsverträgen ist das jedoch anders. Der gleiche Mitarbeiter kann bei zweckbefristeten Verträgen über eine längere Zeit beschäftigt werden und es können mehrere zweckbefristet Arbeitsverträge nacheinander abgeschlossen werden. Hierbei gibt es keine Maximalgrenze, weder für die Anzahl der Befristungen, noch für die Dauer der Befristung. Jedoch steigt mit der Zeit, die ein Mitarbeiter unter Vertrag steht das Schutzbedürfnis. So muss der Arbeitgeber bei jedem neuen befristeten Vertrag prüfen, ob er den Arbeitnehmer nicht unbefristet einstellen kann. ³

² Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14 gefunden unter: <https://www.bundesverfassungsgericht.de>

³ Bruns,/ Hafke, Bianca/ Niederle, Jan/ Singer, Simone, Arbeitsrecht mit Darstellung des AGG sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, 9. Auflage, 2014, Seite 100

3. Sachgrundlose Befristung

Ein Arbeitsvertrag gilt als sachgrundlos befristet, wenn es keinen Grund für die Befristung gibt. Als besondere Gründe für eine sachgrundlose Befristung enthält § 14 des TzbfG:

1. „der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.“

Eine zeitliche Befristung ist ohne Sachgrund zulässig wenn, sie zwei Jahre nicht überschreitet und in der Zeit nicht mehr als drei Mal verlängert wird. Dies ist häufig bei Neueinstellungen der Fall. Wie erwähnt gilt dies aber nur bei der ersten Einstellung und nicht bei einer Wiedereinstellung. ⁴

⁴ BVerfG, Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14 gefunden unter: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/>

4. Betriebsübergang

Wechselt ein Unternehmen den Besitzer zum Beispiel durch Verkauf, werden die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer dieses Betriebs nicht sofort ungültig. *Was für Aufgaben und Möglichkeiten der neue Besitzer eines Unternehmers hat, wird in § 613a BGB geregelt.*

So bleiben die Arbeitsverhältnisse unangetastet. Sämtliche Rechte und Pflichten zu den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen gehen auf den neuen Besitzer des Unternehmens über. Dies bezieht sich auf Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Arbeitsverträge. Der neue Besitzer eines Unternehmens darf diese innerhalb eines Jahres nach dem Übergangsdatum nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer verändern. Dies gilt nicht, wenn beim Neuen Besitzer schon andere Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge gelten. Eine weitere Möglichkeit die Rechte und Pflichten seitens des Arbeitgebers zu ändern besteht, wenn die Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge nicht mehr gelten oder es vorher keine gab und neue eingeführt werden.

Alle Arbeitnehmer sind vom alten oder neuen Arbeitgeber vor dem Betriebsübergang schriftlich zu informieren. Dabei ist er dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer über den geplanten Zeitpunkt der Übernahme, den Grund für den Übergang, die wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Folgen des Übergangs für den Arbeitnehmer und die hinsichtlich des Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu informieren. Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach dem Zugang der Informationen widersprechen, dies kann er gegenüber dem neuen oder dem alten Arbeitgeber *tun, laut § 613a Absatz 6 BGB.*

5. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Das wohl bekannteste Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus jüngster Vergangenheit ist das Urteil vom 16.01.2018 über die Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der Fußball-Bundesliga. Dabei entschied das Bundesarbeitsgericht, dass eine Befristung über zwei Jahre hinaus im Profifußball erlaubt ist. „Sie ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet.“⁵

Mit der Eigenart der Beschäftigung hat das Bundesarbeitsgericht bereits einige Befristungen für begründet erklärt. So hatte ein Schauspieler in einer Krimiserie und eine Maskenbildnerin auf Ungültigkeit ihrer Befristung geklagt. Sie Unterlagen beim Bundesarbeitsgericht, das begründete seine Entscheidungen mit der Eigenart der Beschäftigung.⁶

So entschied das Bundesarbeitsgericht in einem Verfahren, in dem ein Mitarbeiter der Post insgesamt 22-mal als Krankheitsvertretung eingestellt wurde, zu Gunsten des Arbeitgebers. Dabei stellte das Gericht fest, dass eine Vertretung für einen Mitarbeiter im Sonderurlaub ein ausreichender Sachgrund für eine Befristung ist. Auch wenn nicht eindeutig klar ist wann und ob der Mitarbeiter im Sonderurlaub zurück in die Firma kommt.⁷

⁵ BAG, Urteil vom 16.1.2018 - 7 AZR 312/16 - Fundstelle. www.bag-urteil.com

⁶ BAG, Urteil vom 13.12.2017, 7 AZR 369/16 und BAG, Urteil vom 30.08.2017, 7 AZR 440/16,aaO

⁷ BAG, Urteil vom 21.02.2018, 7 AZR 765/16, aaO

6. Befristete Arbeitsverträge an Hochschulen und Universitäten

Die Befristung von Arbeitsverträgen an Hochschulen und Universitäten ist in Deutschland im Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) geregelt. Grundsätzlich ist nach diesem Gesetz eine längere Befristung der Mitarbeiter zulässig als nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig“. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Die insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

Dies bietet Hochschulen und Universitäten mehr Möglichkeiten bei der Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Jedoch birgt es Risiken, so dürfen nach dem Gesetz nur Arbeitnehmer über längere Zeit befristet beschäftigt werden, wenn diese wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen. Häufig ist dies jedoch bei studentischen Hilfskräften nicht der Fall. Deshalb können studentische Hilfskräfte, die nicht aus Drittmitteln finanziert werden, meist nur über die erlaubte maximale Zeit des TzBfG befristet beschäftigt werden.⁸

⁸ Stumpf, Gerrit Hellmuth, NZA 2015, Seite: 326 Fundstelle: <https://beck-online.beck.de>