

# Der ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsvertrag

## 1. Allgemeines

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt.

Zu unterscheiden sind Befristungen des Arbeitsverhältnisses mit Sachgrund und solche ohne sachlichen Grund.

Sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages werden in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG in einem Katalog genannt, der jedoch nicht abschließend ist.

Die Voraussetzungen für die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund sind in § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG normiert.

Im Folgenden soll der Blick auf den ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsvertrag, der nur in engen Grenzen zulässig ist und einige Probleme aufwirft, gerichtet werden.

## 2. Schriftformerfordernis

Um einen Arbeitsvertrag wirksam befristen zu können, muss die Befristung in Schriftform erfolgen. Das Schriftformerfordernis betrifft jedoch nur die Befristungsabrede selbst, nicht

etwa den gesamten Arbeitsvertrag. Gleichwohl empfiehlt es sich aus Gründen der Klarheit und Vollständigkeit einen umfassenden schriftlichen Arbeitsvertrag abzufassen.

Zu beachten ist insbesondere, dass die Vereinbarung über die Befristungsabrede von beiden Parteien unterzeichnet sein muss, wobei die Unterschriften auf derselben Urkunde erfolgen müssen und es sich um eigenhändige Namensunterschriften handeln muss.

### **3. zulässige Gesamtdauer / zulässige Anzahl der Verlängerungen**

Die zeitliche Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist höchstens bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig.

Zusätzlich sieht die gesetzliche Regelung vor, dass ein solch sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer dieser zwei Jahre höchstens dreimal verlängert werden darf.

Das bedeutet, dass für das kalendermäßige Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses, ob von Beginn an auf die Dauer von zwei Jahren befristet oder zunächst kürzer befristet und innerhalb des Zeitraums von zwei Jahren dreimal verlängert, der Rahmen von zwei Jahren die äußerste zeitliche Grenze darstellt.

### **4. Ausnahmen**

**a)** Lediglich durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend geregelt werden.

**b)** Eine Ausnahme gilt auch für neu gegründete Unternehmen. Diesen ist gestattet Arbeitsverträge auch ohne sachlichen Grund für die Dauer der ersten vier Jahre nach Unternehmensgründung abzuschließen und diese bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren mehrfach zu verlängern.

Ausgenommen hiervon sind jedoch solche Unternehmensneugründungen, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen stehen.

**c)** Eine weitere Ausnahme gilt für Arbeitnehmer die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben (bis 31.12.2006 galt das 52. Lebensjahr). Hier unterliegt die Befristung keiner zeitlich begrenzten Gesamtdauer und bedarf auch keines sachlichen Grundes.

Dies gilt jedoch dann nicht, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber ein unbefristeter Arbeitsvertrag in engem sachlichem Zusammenhang bestand. Dieser Zusammenhang ist insbesondere dann gegeben, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.

**5. Vorsicht Falle:** frühere Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber in anderen Fällen  
In allen anderen Fällen, als der soeben in Ziffer 3. c) erwähnten Ausnahme, ist eine zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund für die gesamte Dauer des (Arbeits-)Lebens nicht mehr möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber jemals zuvor ein befristetes (auch wenn mit Sachgrund) oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Der Arbeitgeber wird also hierüber Erkundigungen einzuholen haben, wenn er eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt.

Der Arbeitnehmer muss sich vor Augen führen, dass es allein ein früheres (vielleicht schon Jahrzehnte zurückliegendes) Arbeitsverhältnis sein kann – wozu auch Praktika oder Werkstudententätigkeit gehören -, das eine spätere ohne Sachgrund befristete Beschäftigung bei demselben früheren Arbeitgeber auch nach vielen Jahren noch vereitelt.

## **6. Folgen unwirksamer Befristung**

Stellt sich heraus, dass die Befristung unwirksam ist, so gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet geschlossen. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht auf die Befristung berufen.

Um das Arbeitsverhältnis zu beenden, bedarf es dann einer Kündigung. Hierbei ist zu unterscheiden:

Das Recht zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen

Grundes bleibt möglich. Der Umstand, dass sich eine Befristungsabrede im Nachhinein als unwirksam herausstellt, stellt für sich jedoch keinen wichtigen Grund dar, der eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnte.

Ist die Befristung deshalb unwirksam, weil die Voraussetzungen für eine Befristung ohne sachlichen Grund nicht vorliegen, dann ist der Arbeitgeber grundsätzlich an die eigentlich vereinbarte Dauer der Befristung gebunden und kann den Arbeitsvertrag frühestens zum Ende der eigentlichen Befristung ordentlich kündigen. Der Arbeitnehmer hingegen ist hieran nicht gebunden.

Ist die Befristungsabrede allein deshalb unwirksam, weil das Schriftformerfordernis nicht eingehalten wurde (vgl. Ziff. 2), so kann der Arbeitsvertrag sowohl vom Arbeitnehmer, als auch vom Arbeitgeber ohne weiteres vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

Jede Kündigung muss aber auch mit den sonstigen Regelungen und Vorgaben in Einklang stehen, sodass beispielsweise die jeweils geltenden Kündigungsfristen eingehalten werden müssen und auch die jeweils einschlägigen Regelungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes zu beachten sind.

**Diese Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Eine Rechtsberatung kann nur im konkreten Einzelfall erfolgen. Eine Haftung aufgrund dieser Darstellung wird ausgeschlossen!**

 Nico Joshat

Rechtsanwalt

Krelingstraße 28  
90408 Nürnberg

Tel.: 0911 377486-3  
Fax: 0911 377486-4  
E-Mail: [kanzlei@ra-joshat.de](mailto:kanzlei@ra-joshat.de)  
Internet: [ra-joshat.de](http://ra-joshat.de)