

## Infos zu allen Fragen rund um die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen, Weiterbeschäftigung und Sachgründen für die Befristung.

### Inhaltsübersicht

- [Befristung mit Sachgrund](#)
- [Befristung ohne Sachgrund](#)
- [Kündigung eines befristeten Vertrags](#)
- [Sonderfälle der Befristung](#)
- [Grundlose Befristung: 3-Jahres-Rechtsprechung des BAG auf der Kippe?](#)

In Deutschland gibt es grundsätzlich zwei Wege, einen [Arbeitsvertrag](#) zu schließen: Befristet oder unbefristet. Obwohl der Grundsatz der Dauerbeschäftigung gilt, nimmt die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse seit einigen Jahren stark zu. Bei vielen Arbeitnehmern herrscht Ungewissheit, ob ihr Vertrag nach Ablauf der Befristung verlängert wird, sie also übernommen werden oder ob sie sich nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen müssen.

Im Folgenden zeigen wir Ihnen die wichtigsten Regelungen des [Teilzeit- und Befristungsgesetzes](#) (TzBfG) und inwieweit die Befristung Ihres Arbeitsvertrages erlaubt oder eine Verlängerung möglich ist.

Im Rahmen des TzBfG gilt: Zulässig ist eine Befristung nur, wenn das Gesetz die Möglichkeit dazu ausdrücklich vorsieht. Andernfalls ist sie unwirksam, dazu unten mehr. Unterschieden wird zwischen Befristungen mit Sachgrund und sachgrundlosen Befristungen, eine Verlängerung ist in beiden Fällen möglich.

### a) Befristung mit Sachgrund

Das bekannteste Beispiel für eine sachbegründete Befristung ist sicherlich die Schwangerschaftsvertretung, beziehungsweise der (nur) vorübergehende Bedarf an Arbeitskraft. Seltener kann auch durch einen Vertrag zur *Erprobung* (nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG) Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, kennenzulernen und zu schauen, inwieweit ein weiteres Zusammenarbeiten möglich ist. Welcher Sachgrund zulässig ist, regelt das Gesetz [ausdrücklich](#). Weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber können neue Gründe erfinden, was vor allem dem Arbeitnehmerschutz dienen soll.

Ein solcher Arbeitsvertrag kann beliebig oft verlängert werden, so lange weiterhin ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Das hat der Arbeitgeber zu beweisen. Vor allem in größeren Betrieben findet man schnell neue Gründe, die eine Befristung rechtfertigen. Damit Arbeitgeber das nicht ausnutzen, zieht die Rechtsprechung die Grenze für solche Kettenverträge an dem Punkt, an dem die Verlängerung rechtsmissbräuchlich wird (so zum Beispiel das [Bundesarbeitsgericht](#) bei der 13. Befristung mit demselben Arbeitnehmer in 11 Jahren).

## b) Befristung ohne Sachgrund

Darüber hinaus ist auch die Befristung nach Kalender, also nach Datum möglich. Dafür wird zwar kein Sachgrund benötigt, aber ein festgelegtes Enddatum für das Arbeitsverhältnis. Mit dessen Erreichen endet der Arbeitsvertrag, wenn er nicht verlängert wird. Das ist – anders, als bei der Sachgrundbefristung – aber maximal **dreimal** möglich. Außerdem darf eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschritten werden. Man spricht von einem sogenannten *Kettenarbeitsvertrag*. Sollten die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Zeitpunkt trotzdem (also ohne eine Verlängerungsvereinbarung und/oder Widerspruch des Arbeitgebers) fortsetzen, wird es automatisch unbefristet weitergeführt.

Anders sieht die Situation aus, wenn es einen Tarifvertrag gibt. Damit können die Tarifparteien eine längere (oder kürzere!) als die 24-monatige Höchstdauer festlegen und die Zahl der zulässigen Neubefristungen regeln.

Auch hier hat das [Bundesarbeitsgericht](#) allerdings den Rechtsmissbrauch verboten, weil sonst der Sinn des Gesetzes (Arbeitnehmer die Chance auf unbefristete Verträge zu geben) ausgehebelt würde.

Was ebenfalls nicht geht ist eine sachgrundlose Befristung, nachdem es bereits eine Befristung mit Sachgrund gab.

Glaubt der Arbeitnehmer, dass eine Befristung unzulässig ist, so muss er das vom Arbeitsgericht feststellen lassen, indem er die sogenannte *Entfristungsklage* erhebt. Hat er damit Erfolg, wird festgestellt, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch den Fristablauf beendet worden ist. Das Arbeitsverhältnis kann somit auf unbestimmte Zeit weitergeführt werden.

## c) Kündigung eines befristeten Vertrages

Die *ordentliche Kündigung* befristeter Arbeitsverhältnisse ist während der Befristungszeit grundsätzlich nicht möglich, es sei denn der Arbeits- oder Tarifvertrag sehen ein ordentliches Kündigungsrecht gesondert vor. Davon unbeschadet ist es aber auch möglich, einen befristeten Arbeitsvertrag *außerordentlich* zu kündigen. Dazu müssen allerdings zusätzliche Voraussetzungen treten, etwa wiederholte schwere Verfehlungen des Arbeitnehmers.

## d) Sonderfälle der Befristung

Befristung im Anschluss an die Ausbildung: Ist nur einmal möglich. Eine darauf folgende Verlängerung muss dauerhaft (also unbefristet) sein, so das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 10.10.2007, Az: 7 AZR 795/06).

Befristung bei Neugründung eines Unternehmens: Darf ausnahmsweise bis zu 48 Monate dauern. Dabei darf beliebig oft befristet werden, so lange es sich um ein neues Unternehmen und keine bloße Umstrukturierung handelt.

Befristung bei Auslandsarbeit: Dabei ruht grundsätzlich das Arbeitsverhältnis im Inland und setzt sich (mitsamt der Befristungsregelungen) erst bei Rückkehr des Arbeitnehmers fort. Das Bundesarbeitsgericht entschied am 14. Juli 2005, dass eine Befristung im Ausland aber zulässig ist, wenn damit die Sozialversicherung erhalten bleiben soll (Az: 8 AZR 392/04).

Altersbefristung („52er-Regel“): Bei Arbeitnehmern, die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben, ist die Gesamtdauer der Befristung auf fünf Jahre erhöht, sofern eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

1. Der Arbeitnehmer war unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate arbeitslos,
2. Der Arbeitnehmer hat Transferkurzarbeitergeld bezogen oder
3. an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (sogenannter wettbewerbsfreier 2. Arbeitsmarkt) teilgenommen.

Spezielle Befristungsregelungen gibt es außerdem bei Angestellten im öffentlichen Dienst und wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, beispielsweise in der Medienindustrie.

Wiederbefristung: Ist einmal die Höchstdauer von regelmäßig zwei Jahren für sachgrundlose Befristungen erreicht, muss der Arbeitgeber, um den Arbeitnehmer zu behalten, einen unbefristeten Vertrag anbieten. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass nach einer Pause von 3 Jahren eine erneute Einstellung mit einem befristeten Vertrag möglich sein soll, bekommt aber in einem aktuellen Urteil Gegenwind.

### **Grundlose Befristung: 3-Jahres-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf der Kippe?**

In einem Urteil vom 26. September 2013 (Az: 6 Sa 28/13) stellt sich das Landesarbeitsgericht Stuttgart gegen die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellte *Dreijahresregel*. Wie oben erwähnt, ist es nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verboten, einen Arbeitsvertrag zu befristen, wenn *bereits zuvor* ein Arbeitsverhältnis zwischen diesem Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestand.

Im TzBfG heißt es dazu:

*„Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“*

Das BAG hatte in einem [Urteil aus 2011](#) die Wendung „*bereits zuvor*“ im Sinne von „jemals zuvor“ als zu weitreichend eingeschätzt. Nach Ansicht des Gerichts stelle ein unbegrenztes Wiederbefristungsverbot ein Einstellungshindernis dar, was nicht dem Sinn des Gesetzes entspräche. Vielmehr solle durch diese Regelung Arbeitgebern ermöglicht werden, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren und Arbeitnehmern

eine erneute Chance zum Einstieg in eine Dauerbeschäftigung erleichtern. Deswegen sei vielmehr eine Sperrfrist von drei Jahren angebracht. Danach dürfe beim selben Arbeitgeber erneut und ohne Sachgrund befristet werden.

Dem widersprach das LArbG Stuttgart vehement und warf dem BAG [Kompetenzüberschreitung](#) vor, weil es den Gesetzeswortlaut übergangen hätte. Ob eine solche Befristungssperre (beziehungsweise deren Fehlen) überhaupt verfassungsgemäß sei, habe im Zweifel das Bundesverfassungsgericht zu klären. Nach Ansicht der Württemberger Richter dürfe eine Wieder-Befristung – unterstellt sie sei überhaupt zulässig – nur mit sachlichem Grund erfolgen.

Der konkrete Sachverhalt bezog sich auf einen Arbeitnehmer aus der Metall- und Elektroindustrie, der mit einigen Jahren Abstand immer wieder für wenige Monate im gleichen Unternehmen angestellt wurde. Er behauptete auf dem Klageweg, dass zumindest die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages unwirksam und deshalb das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht gab ihm damit Recht und wandelte seinen Vertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit vollem [Kündigungsschutz](#) um.

***Tipp:*** Sollten Sie nicht sicher sein, ob die Befristung Ihres Vertrages wirksam ist, sollten Sie zügig einen [auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt](#) aufsuchen und klären, inwieweit man eine Entfristungsklage erheben kann. Das ist bis zu drei Wochen nach dem Befristungszeitpunkt möglich, danach wird es schwierig. Sprechen Sie mit uns, wir helfen Ihnen gern weiter.