



**Befristete
Arbeitsverhältnisse**

Nicht alles ist erlaubt

Foto: Peter Wirtz

Seit dem 1. Januar 2001 ist das Recht der Befristung von Arbeitsverhältnissen im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) geregelt.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet, ohne dass dazu der Ausspruch einer Kündigung erforderlich ist. Eine ordentliche Kündigung ist während des befristeten Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen – es sei denn, sie ist vertraglich vereinbart. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist auf verschiedene Art und Weise möglich: Bei der Zeitbefristung wird das Arbeitsverhältnis für einen kalendermäßig bestimm- baren Zeitraum geschlossen, wohingegen die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Zweckbefristung vom Eintritt eines von den Parteien als gewiss angesehenen Ereignisses abhängig gemacht wird – bei Ärzten zum Beispiel dem Ende der Weiterbildungszeit.

Das Gesetz unterscheidet zwischen Befristungen mit und ohne sachlichen Grund. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung nicht die Gesamtdauer von drei Jahren überschreitet. Diese Befristungsmöglichkeit ist an das Vorliegen einer Neueinstellung geknüpft. Anders ausgedrückt: Die Befristung ohne sachlichen Grund ist unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits – irgendwann – zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Hinblick auf die Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung des Arbeitnehmers ist unter Verlängerung das unmittelbare Anschließende zweier befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Änderung des Vertragsinhalts zu verstehen. Die Verlängerung

muss an dem auf den letzten Tag des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses folgenden Tag beginnen.

Im Verhältnis zu Tarifverträgen – wie etwa dem BAT – ist das TzBfG einseitig zwingend. Die Regelung zur Befristung ohne sachlichen Grund ist aber in ihrem Kern (auch zum Nachteil der Arbeitnehmer) tarifdispositiv ausgestaltet. Das bedeutet, dass Tarifnormen, die zugunsten des Arbeitnehmers die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse von strengeren Voraussetzungen abhängig machen als das TzBfG, eine Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG (das heißt eine Befristung ohne Sachgrund) ausschließen. Auch besteht die Möglichkeit der Tarifpartner, durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung zum Nachteil der Arbeitnehmer heraufzusetzen.

Darüber hinaus ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Dabei muss dieser bereits bei Vertragschluss vorgelegen haben. Ein sachlicher Grund liegt gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG insbesondere dann vor, wenn

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

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es (befristet) eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert.

Sonja Brüser
Dr. jur. Jörg Laber
CBH Rechtsanwälte, Köln

www.steiner.com / x.de

'A' RZTE BIOGRAFIEN
VON ELKE STEINER
AB HEFT 40 WERDEN WIR INNEN LEBENS-
GESCHICHTEN VON ÄRZTEN VORSTELLEN UND
BEGINNEN MIT HERBERT LEWIN. IN DER
KAISERZEIT GEBOREN, WURDE ER UNTER
DEM NAZIREGIME ALS JUDE VERFOLGT UND
ÜBERLEBTE DAS KZ. NACH DEM KRIEG
SETZTE ER SICH ALS ARZT UND VERMITTLER
IN DER JÜDISCH-CHRISTLICHEN
ZUSAMMENARBEIT BESONDERS EIN.

HERBERT LEWIN
BROMBERG **WIESBADEN**

BASIEREND AUF DEN BIOGRAFISCHEN NOTIZEN VON DR. WALTER WUTTKE