

Schwerpunktthema: Befristetes Arbeitsverhältnis – was tun?

Welche Arten von Befristung gibt es?	S. 3
Was sind die Rechtsfolgen einer wirksamen Befristung?	S. 4
Was sind die Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung?	S. 5
Muss die Befristung schriftlich vereinbart sein?	S. 6
Brauchen Befristungen einen sachlichen Grund?	S. 7 – 8
Wann sind Befristungen ohne Sachgrund zulässig?	S. 9 – 10
Was ist bei einer Entfristungsklage zu beachten?	S. 11
Was gilt, wenn die Befristung nur einzelne Arbeitsbedingungen betrifft?	S. 12 – 13
Weitere Informationen	S. 14
Anwendbare und zitierte gesetzliche Normen	S. 15 – 21



Schwerpunktthema: Befristetes Arbeitsverhältnis – was tun?

Arbeitgeber sind daran interessiert, Personal flexibel einsetzen zu können, langfristige Verbindlichkeiten zu vermeiden und das Kündigungsschutzgesetz zu umgehen. Deshalb setzen sie verstärkt auf befristete Arbeitsverhältnisse. Für Arbeitnehmer*innen ist dagegen Planungssicherheit ebenso wichtig wie ein dauerhaftes, einschätzbares Einkommen und der Schutz vor einer Kündigung. Aus diesem Grund ist für sie wichtig: Wann und wie kann ich mich erfolgreich gegen eine Befristung erfolgreich wehren?

Häufig haben Arbeitnehmer*innen - wie beispielsweise Maria - bei einem Angebot zu einem befristeten Arbeitsverhältnis zwar heftige Bauchschmerzen. Aber sie nehmen es trotzdem an. Denn sie sagen sich: Besser ein befristetes Arbeitsverhältnis als gar keins! Aber nicht jede Befristung ist auch tatsächlich wirksam. Deshalb lohnt es, sich die Voraussetzungen für eine wirksame Befristung genauer anzusehen.

Welche Arten von Befristung gibt es?

Es gibt zwei Arten von Befristungen sowie eine weitere rechtliche Konstruktion, die einer Befristung sehr nahe kommt.

Die Zeitbefristung

Bei der Zeitbefristung endet das Arbeitsverhältnis allein durch Zeitablauf. War vereinbart, dass Maria bis zum 31. Juli eines Jahres arbeiten soll, endet ihr Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf dieses Tages.

Auf die Zeitbefristung finden die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Anwendung.

Die Zweckbefristung

Im Gegensatz zur Zeitbefristung steht bei der Zweckbefristung zu Vertragsbeginn nicht fest, an welchem Tag genau das Arbeitsverhältnis enden wird. Denn bei der Zweckbefristung soll das Arbeitsverhältnis solange dauern, bis ein bestimmter Zweck erreicht ist.

Wenn also zum Beispiel die Erdbeerernte vorbei, ein IT-Projekt abgewickelt oder ein Produktionsauftrag erledigt ist, besteht von Arbeitgeberseite kein Bedarf mehr, Maria weiter zu beschäftigen. Trotzdem endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht zwingend genau in dem Moment, in dem der Zweck erreicht ist. Denn bei der Zweckbefristung muss der Arbeitgeber Maria schriftlich mitteilen, dass seiner Meinung nach der Zweck der Befristung erreicht ist. Maria verliert ihren Arbeitsplatz frühestens zwei Wochen, nachdem sie diese Mitteilung ihres Arbeitgebers erhalten hat.

Auf die Zweckbefristung finden die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ebenfalls Anwendung.

Die auflösende Bedingung

Wenn Marias Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung steht, endet es in dem Moment, in dem diese Bedingung eintritt.

Ähnlich wie bei der Zweckbefristung hängt damit das Ende des Arbeitsverhältnisses davon ab, dass ein bestimmtes Ereignis in der Zukunft eintritt. Der Unterschied zwischen Zweckbefristung und auflösender Bedingung besteht darin, dass das Ereignis im ersten Fall (verhältnismäßig) sicher eintreten wird, während es im zweiten Fall völlig ungewiss ist. Eine solche auflösende Bedingung könnte etwa lauten:

„Das Arbeitsverhältnis eines Wachmannes bei den US-Streitkräften endet, wenn er deren Einsatzgenehmigung verliert.“

Bei der auflösenden Bedingung gelten die wesentlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entsprechend.

Was sind die Rechtsfolgen einer wirksamen Befristung?

Eine Befristung ihres Arbeitsvertrages hat für Maria sowohl unmittelbare als auch mittelbare Folgen.

Unmittelbare Folgen

Wichtigste Rechtsfolge einer wirksamen Befristung ist, dass das Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf oder Zweckerreichung und entsprechender Mitteilung des Arbeitgebers automatisch endet. Eine (zusätzliche) Kündigung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Ist eine Befristung wirksam vereinbart, können beide Parteien das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Zeit oder vor Erreichen des Zwecks nur ordentlich kündigen, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist dagegen uneingeschränkt möglich.

Mittelbare Folgen

Im Verhältnis zu einem normalen Arbeitsvertrag ist Maria bei einer Befristung in vielfacher Hinsicht schlechter gestellt. Da das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist oder mit Erreichen des Zwecks automatisch endet, ohne dass der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen muss, finden die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften keine Anwendung. Dies gilt für das Kündigungsschutzgesetz ebenso wie für die einschlägigen Regelungen des Mutterschutzgesetzes sowie des Sozialgesetzbuches IX (Schwerbehindertenrecht).

Aus demselben Grund muss der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch den Betriebsrat nicht beteiligen.

Was sind die Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung?

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ist eine Befristung - aus welchen Gründen auch immer - unwirksam, gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das bedeutet für Maria, dass sie im Fall der Unwirksamkeit ihrer Befristung so zu stellen ist, als ob sie mit ihrem Arbeitgeber von vorne herein ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.

Kündigung durch den Arbeitgeber

Stellt sich eine Befristung als unwirksam heraus, darf Marias Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich frühestens zum (unwirksam) vereinbarten Fristablauf kündigen. Hat Maria beispielsweise einen Vertrag unterschrieben, der eine (unwirksame) Befristung auf zwei Jahre vorsieht, kann ihr Arbeitgeber ihr frühestens zu dem Termin ordentlich kündigen, an dem die zwei Jahre vorbei sind.

Dies gilt jedoch in zwei Fällen nicht. Zum einen, wenn der Arbeitsvertrag oder ein anwendbarer Tarifvertrag vorsehen, dass der Arbeitgeber auch vor Ablauf der (unwirksamen) Befristung kündigen darf. Zum anderen, wenn die Befristung allein deshalb unwirksam ist, weil die Parteien sie nicht schriftlich vereinbart haben.

Am Recht des Arbeitgebers, jederzeit eine **außerordentliche** Kündigung auszusprechen, ändert die Unwirksamkeit einer Befristung nichts.

Macht der Arbeitgeber von seinem Kündigungsrecht Gebrauch, finden das Kündigungsschutz- und das Mutterschutzgesetz ebenso Anwendung wie das Sozialgesetzbuch IX (Schwerbehindertenrecht). Denn das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis ist wie ein unbefristetes zu behandeln.

Aus demselben Grund muss der Arbeitgeber auch den Betriebsrat beteiligen, bevor er wirksam kündigen kann.

Muss die Befristung schriftlich vereinbart sein?

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ausdrücklich geregelt, dass jede Befristung nur wirksam ist, wenn „die Schriftform“ eingehalten ist.

Schriftform

Die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform ist dann eingehalten, wenn sowohl Maria als auch ihr Arbeitgeber dieselbe Befristungsvereinbarung eigenhändig unterschreiben.

Bei einer Zweckbefristung muss der Vertragszweck im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert sein.

Elektronische Form

Bei einer Befristung können die Parteien die Schriftform durch die elektronische Form ersetzen. Dafür müssen beispielsweise beide einer Mail ihren Namen hinzufügen und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen.

Eine einfache E-Mail und ein einfaches Fax reichen also für die wirksame Befristung **nicht** aus.

Verstoß gegen die Formvorschrift

Vereinbaren Maria und ihr Arbeitgeber lediglich mündlich, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag schließen wollen, ist die Befristungsregelung unwirksam. Auf den Rest des Vertrages hat dies keinen Einfluss. Das heißt, alle Vereinbarungen außer der Befristung sind wirksam. Es ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit den besprochenen Inhalten zustande gekommen.

Nachträgliches „Einhalten“ der Schriftform

Die schriftliche Vereinbarung einer Befristung muss vorliegen, **bevor** Maria zum ersten Mal arbeitet. Einigen sich Maria und ihr Arbeitgeber zunächst mündlich auf ein befristetes Arbeitsverhältnis und unterschreiben beide einen der mündlichen Vereinbarung exakt entsprechenden Vertrag erst, nachdem Maria angefangen hat zu arbeiten, ist die Schriftform nicht eingehalten. Maria kann den Vertrag, den ihr der Arbeitgeber erst nach Arbeitsbeginn vorlegt, ohne Bedenken unterschreiben. Die nachträgliche schriftliche Einigung heilt die fehlende Schriftform bei Arbeitsbeginn nicht.

Anders sieht es allerdings aus, wenn beide Parteien nach Arbeitsbeginn einen Vertrag unterzeichnen, der inhaltlich von der vor Vertragsbeginn mündlich vereinbarten Befristung abweicht. Dieser Vertrag enthält eine eigenständige Befristungsabrede, die der Schriftform genügt.

In den Fällen einer nachträglichen schriftlichen Fixierung des Arbeitsvertrags muss Maria deshalb ganz penibel darauf achten, ob der schriftliche Vertrag genau und nur das regelt, was sie mit ihrem Arbeitgeber vorher mündlich vereinbart hatte.

Brauchen Befristungen einen sachlichen Grund?

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur zulässig, wenn es einen sachlichen Grund dafür gibt. Eine Befristung ohne Sachgrund soll dagegen nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen.

Tatsächlich jedoch machen Arbeitgeber von den Möglichkeiten sachgrundloser Ausnahme-Befristungen mehr als regen Gebrauch. Das Verhältnis von Normal- und Ausnahmefall hat sich in der Praxis umgekehrt.

Grundsätzlich beliebige Befristungen mit Sachgrund

Wenn und solange ein Sachgrund vorliegt, darf der Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse grundsätzlich beliebig befristen. Das gilt für die Länge wie für die Anzahl der einzelnen Befristungen gleichermaßen. Denn es wird vermutet, dass das Befristungsinteresse des Arbeitgebers das Bestandsinteresse der Arbeitnehmer*innen überwiegt, wenn und solange ein Sachgrund besteht. Etwas anderes ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Einzelfällen allenfalls dann denkbar, wenn sich aus der Dauer und der Häufigkeit von Befristungen ergibt, dass das Interesse der Arbeitnehmer*innen überwiegt. Die Frage, wann genau das der Fall ist, beantwortet das Bundesarbeitsgericht nicht über die jeweils entschiedenen Einzelfälle hinaus. Nur beispielhaft sei deshalb auf seine Entscheidung vom 18.07.2012 (7 AZR 443/09) verwiesen, nach der eine unzulässige Kettenbefristung vorliegen kann, wenn ein Arbeitgeber innerhalb von elf Jahren 13 Befristungen vereinbart.

Die einzelnen Sachgründe für eine Befristung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz listet Sachgründe für Befristungen auf. Diese Auflistung ist jedoch nicht abschließend. Das heißt, dass es auch Sachgründe geben kann, die nicht im Gesetz zu finden sind.

Die häufigsten Sachgründe sind:

- Vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften
- Vertretung von Kolleg*innen
- Erprobung
- Gerichtlicher Vergleich.

Vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften

Auf diesen Sachgrund kann sich Marias Arbeitgeber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nur berufen, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für Marias Beschäftigung über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein dauerhafter Bedarf besteht.

Der Arbeitgeber muss also bereits bei Vertragsschluss eine hinreichend sichere Prognose erstellen, die auf konkreten Anhaltspunkten beruht.

Es reicht deshalb keinesfalls, wenn Marias Arbeitgeber als Sachgrund lediglich angibt, er wisse im Moment noch nicht, wie sich der Bedarf an Arbeitskräften in Zukunft entwickle. Diese Unsicherheit gehört zum typischen unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers.

Vertretung von Kolleg*innen

Fallen Mitarbeiter*innen aus, weil sie beispielsweise krank sind, Urlaub haben oder in Mutterschutz gehen, braucht Marias Arbeitgeber jemanden zur Vertretung. Voraussetzung für diesen Sachgrund ist jedoch, dass im Moment der Befristung mit der Rückkehr der Vertretenen zu rechnen ist. Steht von vorn herein fest, dass eine Kollegin etwa nach einem längeren Urlaub nicht mehr zurückkommen wird, ist eine Befristung zu ihrer Vertretung nicht zulässig.

Nicht erforderlich ist dagegen, dass Maria genau die Tätigkeit verrichtet, für die bisher die Vertretene verantwortlich war. Möglich wäre also ein Fall der so genannten mittelbaren Vertretung. Wenn etwa Johannes im Urlaub ist, muss es nicht Maria sein, die ihn vertritt. Es reicht, wenn Andreas die Aufgaben von Johannes übernimmt und Maria dann die Arbeit von Andreas erledigt, bis Johannes aus dem Urlaub zurückkommt.

In solchen Fällen muss der Arbeitgeber jedoch im Detail darlegen, dass die Befristung von Marias Arbeitsverhältnis ihre Ursache letztlich allein im Urlaub von Johannes hat.

Die Zulässigkeit einer Befristung zur Vertretung bleibt auch dann bestehen, wenn sie nicht die volle Abwesenheitsdauer der zu Vertretenden umfasst. Dem Arbeitgeber soll es unbenommen bleiben zu entscheiden, ob und wie lange er abwesende Mitarbeiter vertreten lassen will.

Erprobung

Auf diesen Sachgrund kann sich Marias Arbeitgeber nur berufen, wenn er beabsichtigt, Maria für den Fall der Bewährung dauerhaft einzustellen. Außerdem scheidet eine Befristung zur Erprobung aus, wenn der Arbeitgeber bereits ausreichend Zeit hatte, Marias Kenntnisse und Fähigkeiten zu überprüfen. Deshalb spricht es in der Regel gegen die Zulässigkeit einer Erprobungsbefristung, wenn bereits vorher ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat.

Im Hinblick auf die zulässige Dauer einer Befristung zur Probe geht das Bundesarbeitsgericht von einem grundsätzlichen Orientierungsmaßstab von sechs Monaten aus. Deshalb ist eine länger dauernde Befristung nur in Ausnahmefällen möglich. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn die zu erprobende Tätigkeit ganz außergewöhnliche Anforderungen stellt.

Gerichtlicher Vergleich

Prozesse vor dem Arbeitsgericht, bei denen es um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses geht, enden häufig nicht mit einem Urteil, sondern dadurch, dass die Parteien einen Vergleich schließen.

Eine mögliche Regelung durch Vergleich kann darin bestehen, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis zwar nicht dauernd, aber doch für einen gewissen Zeitraum fortbestehen lassen wollen. Eine solche Regelung ist nichts anderes als die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Da Maria beim Abschluss eines solchen Vergleichs in der Regel ein*e Prozessvertreter*in zur Seite steht, geht das Gesetz davon aus, dass ihre Interessen hinreichend geschützt sind. Geht Maria allein zu Verhandlung, wird das Gericht ihr genau erklären, welche Folgen ein beabsichtigter Vergleich genau für sie haben wird.

Wann sind Befristungen ohne Sachgrund zulässig?

In Ausnahmefällen kann eine Befristung auch ohne Sachgrund zulässig sein. Dabei sind Zweck- und Zeitbefristung unterschiedlich zu behandeln.

Zweckbefristung

Bei einer Zweckbefristung muss immer ein sachlicher Grund vorliegen. Ist dies nicht der Fall, ist die Befristung unwirksam.

Zeitbefristung bis zu zwei Jahre

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass die kalendermäßige Befristung von Marias Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig ist.

Das gilt aber dann nicht, wenn sie bei demselben Arbeitgeber bereits zuvor befristet oder unbefristet beschäftigt war.

Obwohl der Wortlaut des Gesetzes hier eindeutig ist, vertritt das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) die Auffassung, dass es unschädlich für die Wirksamkeit einer neuerlichen Befristung sei, wenn seit der ersten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mindestens drei Jahre vergangen sind. Dem gegenüber hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg unter anderem am 21.02.2014 (7 Sa 64/13) entschieden, dass jede Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausreicht, unabhängig davon, wie lange sie schon zurückliegt. Es ist spannend, welche Rechtsauffassung sich letztlich durchsetzen wird, wenn das Bundesarbeitsgericht (erneut) über diese Rechtsfrage entscheidet.

Verlängerungen

Es ist möglich, mit Maria einen zeitlich befristeten Vertrag abzuschließen, der von vorn herein die ganzen zwei Jahre ausschöpft. Möglich ist aber auch, zunächst einen kürzeren Zeitraum zu vereinbaren und die Befristung dann bis zu drei Mal zu verlängern. Sollen Verlängerungen wirksam sein, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein.

- Für jede Verlängerung ist wie bei der Grundbefristung Schriftform erforderlich.
- Grundbefristung und Verlängerung dürfen **zusammen** den Zwei-Jahres-Zeitraum nicht überschreiten.
- Die erste Verlängerung ist **vor** Ablauf der Grundbefristung, die zweite Verlängerung **vor** Ablauf der ersten und die dritte **vor** Ablauf der zweiten zu vereinbaren.
- Eine Verlängerung ist nur möglich, wenn der sonstige Vertragsinhalt der Grundbefristung unverändert bleibt. Ändert sich etwas am Vertragsinhalt, etwa die Vergütungshöhe, liegt keine Verlängerung vor, sondern eine neue Befristungsvereinbarung. Wenn für diese neue Befristung kein Sachgrund vorliegt, ist sie bereits deshalb unwirksam, weil mit demselben Arbeitgeber bereits (unmittelbar) zuvor ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Achtung!

Sowohl die Höchstdauer von zwei Jahren als auch die Anzahl der maximal zulässigen Verlängerungen kann ein Tarifvertrag abweichend von der gesetzlichen Regelung festlegen.

Zeitbefristung länger als zwei Jahre (I)

Von dem Grundsatz; dass Zeitbefristungen maximal zwei Jahre dauern dürfen, lässt das Gesetz Ausnahmen zu.

- In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die Zeitbefristung ohne Sachgrund bis zur Dauer von **vier** Jahren zulässig. Bis zum Ablauf dieser vier Jahre sind **beliebig viele Verlängerungen** möglich.
- Eine sachgrundlose Befristung bis zu fünf Jahre ist zulässig, wenn Maria bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses ihr 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist. Auch hier sind bis zum Ablauf der fünf Jahre sind **beliebig viele Verlängerungen** möglich.

Zeitbefristung länger als zwei Jahre (II)

Für wissenschaftliches und künstlerisches Personal gelten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz Sonderregelungen, die allerdings auf Hochschullehrer an staatlichen Hochschulen nicht anzuwenden sind.

Hat Maria ihre Doktorarbeit noch nicht abgeschlossen, kann sie einen bis zu **sechs** Jahren befristeten Arbeitsvertrag bekommen, wenn dies zur Förderung ihrer eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach der Doktorarbeit ist unter der gleichen Voraussetzung sogar eine Befristungsdauer von **neun** Jahren möglich.

Was ist bei einer Entfristungsklage zu beachten?

Wenn Maria sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses wehren will, kann sie beim Arbeitsgericht eine Entfristungs- oder Befristungskontrollklage erheben.

Klageantrag

Liegt außer der Befristung kein Beendigungstatbestand wie etwa eine zusätzliche Kündigung vor, muss Maria beim Gericht beantragen festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist.

Klagefrist

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz muss Maria ihre Feststellungsklage unbedingt innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages erheben.

Das ist bei Zeitbefristungen unproblematisch. Ist das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März eines Jahres befristet, endet die Klagefrist mit Ablauf des 21. April dieses Jahres.

Etwas komplizierter liegen die Dinge bei der Zweckbefristung. Denn in diesen Fällen ist unklar, an welchem Tag der vereinbarte Zweck tatsächlich erreicht ist.

Die Festlegung des Tages, an dem der vereinbarte Zweck erreicht ist, erfolgt dann durch die entsprechende schriftliche Mitteilung des Arbeitgebers an Maria. Diese Mitteilung legt den Tag fest, an dem das Arbeitsverhältnis enden wird. Und damit ebenfalls, wann Marias Klagefrist abläuft.

Daran ändert sich auch nichts, wenn der Zweck entgegen der Mitteilung des Arbeitgebers früher erreicht ist. Wenn also Maria die Mitteilung erhält, der Zweck werde am 31. März eines Jahres erreicht, endet ihr Arbeitsverhältnis erst an diesem Tag, selbst wenn der Zweck tatsächlich schon am 15. März des Jahres erreicht ist. Damit läuft ihre Klagefrist ebenfalls erst mit Ablauf des 21. April des Jahres ab.

Allerdings gibt es eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass die Mitteilung des Arbeitgebers das Ende des zweckbefristeten Arbeitsverhältnisses bestimmt. Wenn der Arbeitgeber Maria am 1. März eines Jahres mitteilt, der Zweck ihrer Befristung werde am 7. März dieses Jahres erreicht, endet das Arbeitsverhältnis nicht schon mit Ablauf des 7. März, sondern erst mit Ablauf des 15. März, weil zwischen dem Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers bei Maria und dem Ende des Arbeitsverhältnisses mindestens zwei Wochen liegen müssen. Marias Klagefrist endet dementsprechend erst mit Ablauf des 5. April.

Gerichtlicher Vergleich

Genau wie bei einem Kündigungsschutzverfahren besteht auch bei der Entfristungs- oder Befristungskontrollklage die Möglichkeit, den Rechtsstreit statt durch ein Urteil im Vergleichswege zu beenden. Dabei können die Parteien eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Bezahlung einer Abfindung ebenso vereinbaren wie eine befristete Verlängerung. Dies ist unproblematisch, weil ein gerichtlicher Vergleich einen Sachgrund für die Befristung darstellt.

Was gilt, wenn die Befristung nur einzelne Arbeitsbedingungen betrifft?

Auch wenn Maria unbefristet beschäftigt ist und bleiben soll, kann ihr Arbeitgeber ein Interesse daran haben, einzelne Arbeitsbedingungen vorübergehend zu ändern. So kann er mit Maria vereinbaren, dass sie die Aufgaben einer Abteilungsleiterin ausübt und auch deren höheres Gehalt bekommt, bis die eigentliche Stelleninhaberin aus der Elternzeit zurückkommt.

Marias Arbeitgeber kann auf zwei Wegen zum Ziel kommen:

- **durch eine Regelung mit Widerrufsvorbehalt**
- **durch die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen.**

Widerrufsvorbehalt

Maria und ihr Arbeitgeber schließen eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag, nach der sie - unbefristet - die Abteilungsleiterstelle und die entsprechende Vergütung bekommt.

Gleichzeitig behält sich der Arbeitgeber aber vor, diese Vereinbarung zu einem beliebigen Zeitpunkt widerrufen zu können.

Der Vorteil für den Arbeitgeber bei dieser Variante besteht darin, dass er den Zeitpunkt des Widerrufs frei wählen kann.

Teil-Befristung

In diesem Fall vereinbaren Maria und ihr Arbeitgeber von vorn herein, dass Maria zu einem bestimmten Zeitpunkt automatisch zu ihrer alten Tätigkeit und zur alten Vergütung zurückkehrt. Das heißt, sie schließen einen Teil-Befristungs-Vertrag.

Der Vorteil für den Arbeitgeber bei dieser Variante besteht darin, dass die Änderung automatisch entfällt, ohne dass der Arbeitgeber einen Widerruf erklären muss.

Anwendbarkeit des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Da die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetz auf die Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses zugeschnitten sind, gilt das Gesetz für die Teil-Befristung nicht. Das hat wichtige Konsequenzen.

- Maria und ihr Arbeitgeber können eine Teil-Befristung kann auch mündlich wirksam vereinbaren.
- Teil-Zweckbefristungen sind auch ohne Sachgrund grundsätzlich beliebig zulässig.
- Teil-Zeitbefristungen ohne Sachgrund sind nicht auf zwei Jahre und maximal drei Verlängerungen beschränkt, sondern ebenfalls grundsätzlich beliebig zulässig.
- Maria muss eine Entfristungs- oder Befristungskontrollklage nicht innerhalb der Klagefrist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erheben.

Kontrolle durch das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz findet auf Teil-Befristungen ebenso wenig Anwendung wie das Kündigungsschutzgesetz. Deshalb kann sich Maria nur dann erfolgreich wehren, wenn die Vereinbarung in einem Formblatt steht, das der Arbeitgeber für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert hat, wenn die Vereinbarung der Teil-Befristung also im „Kleingedruckten“ steht.

In diesen Fällen wird das Arbeitsgericht nach einer entsprechenden Klage Marias prüfen,

- ob die Regelung zur Teil-Befristung an einer versteckten Stelle auftaucht, an der Maria damit nicht rechnen musste; ist dies der Fall, wird die Teil-Befristung nicht Vertragsbestandteil.
- ob die Regelung klar und verständlich formuliert ist; ist dies nicht der Fall, ist die Teil-Befristung wegen ihrer Unklarheit unwirksam.
- ob die Regelung Maria nach Treu und Glauben unangemessen benachteiligt; ist dies der Fall, ist die Teil-Befristung deswegen unwirksam.

Weitere Informationen

Quellen und Urteilstexte

Bundesarbeitsgericht Urteile vom 18.07.2012, 7 AZR 443/09
[Hier geht es zum vollständigen Urteil des Bundesarbeitsgerichts](#)

Bundesarbeitsgericht Urteile vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09
[Hier geht es zum vollständigen Urteil des Bundesarbeitsgerichts](#)

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 21.02.2014, 7 Sa 64/13
[Hier geht es zum vollständigen Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg](#)

Der Autor



Michael Wanner,
Rechtsschutzsekretär
und Online-Redakteur,
Stuttgart

Anwendbare und zitierte gesetzliche Normen

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

Ziel 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.

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 5 Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

Zweiter Abschnitt Teilzeitarbeit

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 8 Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 10 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 11 Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

§ 13 Arbeitsplatzteilung

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Anlass und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

(4) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthält. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

Dritter Abschnitt

Befristete Arbeitsverträge

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

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.

(2) 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. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate

beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 16 Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

§ 17 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

§ 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 20 Information der Arbeitnehmervertretung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

§ 22 Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

§ 23 Besondere gesetzliche Regelungen

Besondere Regelungen über Teilzeitarbeit und über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt.

Hier geht es zum Teilzeit- und Befristungsgesetz