

Arnold/Gräfl (Hrsg.)



Teilzeit- und Befristungsgesetz

Praxiskommentar zum TzBfG und zu
angrenzenden Vorschriften mit Gestaltungs-
hinweisen und Beispielen

3. Auflage



Auf CD-ROM:
Kompletter Buchinhalt, Gesetze
und Entscheidungen im Volltext

HAUFE RECHT KOMMENTAR

- Inklusive relevanter Vorschriften aus dem TVöD und WissZeitVG
- Mit der neuen Rechtsprechung des BAG zur sachgrundlosen Befristung

HAUFE.

Dritter Abschnitt: Befristete Arbeitsverträge

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) ¹Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. ²Ein 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) ¹Die 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. ²Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. ³Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) ¹In 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. ²Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. ³Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde

oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. ⁴Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3)[1] ¹Die 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 § 119 Abs. 1 Nr. 1 [Ab 01.04.2012: § 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. ²Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Vom 01.01.2003 bis 30.04.2007:

(3) ¹Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. ²Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. ³Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. ⁴Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.

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

Übersicht	Rz.
1. Allgemeines	1–4
2. Anwendungsbereich	5–22
2.1 Abkoppelung des Befristungsrechts vom Kündigungsschutz	7
2.2 Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrags	8–11
2.3 Befristung einzelner Vertragsbedingungen	12–22
3. Befristung mit Sachgrund (Abs. 1)	23–253
3.1 Allgemeine Grundsätze	23–53
3.1.1 Bedeutung des Sachgrundkatalogs in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG	23–24
3.1.2 Maßgeblicher Zeitpunkt für das Bestehen des Sachgrunds; Prognose	25–26
3.1.3 Vertragslaufzeit	27–29
3.1.4 Angabe des Sachgrunds im Arbeitsvertrag	30–34
3.1.5 Mehrfachbefristungen	35–46
3.1.5.1 Grundsatz: Maßgeblichkeit des letzten Arbeitsvertrags	36
3.1.5.2 Ausnahme: Vorbehalt	37–44
3.1.5.3 Ausnahme: Annex	45–46
3.1.6 Fortsetzungs-/Wiedereinstellungsanspruch	47–51
3.1.6.1 Nachträglicher Wegfall des Sachgrunds	47
3.1.6.2 Schwangerschaft	48
3.1.6.3 Verhalten des Arbeitgebers	49–51

3.1.7	Darlegungs- und Beweislast	52–53
3.2	Einzelne Sachgründe	54–253
3.2.1	Vorübergehender betrieblicher Bedarf (Abs. 1 Satz 2 Nr. 1)	54–74
3.2.1.1	Allgemeine Grundsätze	54
3.2.1.2	Voraussetzungen	55–61
3.2.1.2.1	Prognose	55–59
3.2.1.2.2	Kausalität	60–61
3.2.1.3	Fallgruppen	62–74
3.2.1.3.1	Saison- und Kampagnebetriebe	62–64
3.2.1.3.2	Vorübergehend erhöhter Auftragseingang	65–66
3.2.1.3.3	Zusatzaufgabe; Forschungsprojekt	67–69
3.2.1.3.4	Übertragung sozialstaatlicher Sonderaufgaben	70–71
3.2.1.3.5	Künftiger Minderbedarf	72–74
3.2.2	Anschluss an Ausbildung oder Studium (Abs. 1 Satz 2 Nr. 2)	75–85
3.2.2.1	Allgemeine Grundsätze	75–76
3.2.2.2	Voraussetzungen	77–85
3.2.2.2.1	Ausbildung	78–79
3.2.2.2.2	Studium	80
3.2.2.2.3	Anschluss	81–82
3.2.2.2.4	Erstanstellung	83–84
3.2.2.2.5	Vertragslaufzeit	85
3.2.3	Vertretung (Abs. 1 Satz 2 Nr. 3)	86–115
3.2.3.1	Allgemeine Grundsätze	86–88
3.2.3.2	Voraussetzungen	89–115
3.2.3.2.1	Prognose	89–93
3.2.3.2.2	Mehrfache Befristung	94–98
3.2.3.2.3	Vertragslaufzeit	99–102
3.2.3.2.4	Mittelbare Vertretung	103–108
3.2.3.2.5	Gesamtvertretung	109–115
3.2.4	Eigenart der Arbeitsleistung (Abs. 1. Satz 2 Nr. 4)	116–148
3.2.4.1	Allgemeine Grundsätze	116–117
3.2.4.2	Fallgruppen	118–148
3.2.4.2.1	Mitarbeiter bei Rundfunk- und Fernsehanstalten	118–125
3.2.4.2.2	Tendenzbetriebe bei Presse, Kunst und Wissenschaft	126
3.2.4.2.3	Bühnenkünstler	127–139
3.2.4.2.4	Künstler bei Film- und Fernsehgesellschaften	140
3.2.4.2.5	Sporttrainer	141–144
3.2.4.2.6	Sportler	145–146
3.2.4.2.7	Mitarbeiter einer Parlamentsfraktion	147–148
3.2.5	Erprobung (Abs. 1 Satz 2 Nr. 5)	149–163
3.2.5.1	Voraussetzungen	149–158
3.2.5.2	Unbefristeter Arbeitsvertrag mit anfänglicher Probezeit	159–160
3.2.5.3	Fortsetzungsanspruch	161–163
3.2.6	In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (Abs. 1 Satz 2 Nr. 6)	164–217
3.2.6.1	Allgemeine Grundsätze	164–165

3.2.6.2	Fallgruppen	166–217
3.2.6.2.1	Soziale Überbrückung	166–172
3.2.6.2.2	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)	173–175
3.2.6.2.3	Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer	176–177
3.2.6.2.4	Sozialhilfemaßnahmen	178–180
3.2.6.2.5	Wunsch des Arbeitnehmers	181–182
3.2.6.2.6	Student	183–184
3.2.6.2.7	Nebenbeschäftigung	185
3.2.6.2.8	Aufenthaltserlaubnis	186
3.2.6.2.9	Aktueller Bezug zum Heimatland	187–189
3.2.6.2.10	Rückkehrmöglichkeit zum bisherigen Arbeitgeber	190–192
3.2.6.2.11	Altersgrenzen	193–207
3.2.6.2.12	Minderung der Erwerbsfähigkeit	208–217
3.2.7	Vergütung aus Haushaltsmitteln für befristete Beschäftigung (Abs. 1 Satz 2 Nr. 7)	218–236
3.2.7.1	Geschichtliche Entwicklung	218–222
3.2.7.2	Voraussetzungen nach neuem Recht	223–235
3.2.7.3	Sonderfall: Drittmittelfinanzierung	236
3.2.8	Gerichtlicher Vergleich (Abs. 1 Satz 2 Nr. 8)	237–241
3.2.9	Sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannte Sachgründe	242–253
3.2.9.1	Aus-, Fort- oder Weiterbildung	242–244
3.2.9.2	Drittmittelfinanzierung	245–248
3.2.9.3	Geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes	249–251
3.2.9.4	Personelle Kontinuität des Betriebsrats	252
3.2.9.5	Anhängigkeit einer Konkurrentenklage	253–257
4.	Befristung ohne Sachgrund (Abs. 2, Abs. 2a, Abs. 3)	254–356
4.1	Geschichtliche Entwicklung	254–257
4.2	Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG	258–300
4.2.1	Anwendungsbereich	258–259
4.2.2	Angabe der Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag	260–261
4.2.3	Vertraglicher Ausschluss des § 14 Abs. 2	262
4.2.4	Vertragslaufzeit	263
4.2.5	Verlängerung	264–273
4.2.5.1	Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses	265
4.2.5.2	Zeitpunkt der Vereinbarung	266–267
4.2.5.3	Änderung der Vertragsbedingungen	268–271
4.2.5.4	Befristung mit Sachgrund	272
4.2.5.5	Schriftform	273
4.2.6	Neueinstellung; Anschlussverbot (Abs. 2 Satz 2)	274–291
4.2.6.1	Allgemeine Grundsätze	274–275
4.2.6.2	Vorheriges Arbeitsverhältnis	276–291
4.2.6.2.1	Zeitliche Begrenzung	276–280
4.2.6.2.2	Arbeitsverhältnis	281–284
4.2.6.2.3	Derselbe Arbeitgeber	285–289
4.2.6.2.4	Verlängerung	290–331
4.2.7	Abweichungen durch Tarifvertrag (Abs. 2 Satz 3)	292–296
4.2.8	Vertragliche Vereinbarung der tariflichen Regelung (Abs. 2 Satz 4)	297–298

4.2.9	Darlegungs- und Beweislast	299
4.2.10	Vereinbarkeit der Vorschrift mit Unionsrecht	300
4.3	Befristung bei neu gegründeten Unternehmen (Abs. 2a)	301–320
4.3.1	Allgemeine Grundsätze	301–302
4.3.2	Neu gegründete Unternehmen; 4-Jahresfrist	303–311
4.3.3	Vertragslaufzeit	312
4.3.4	Verlängerungen	313
4.3.5	Verweisung auf § 14 Abs. 2 Satz 2 bis Satz 4 TzBfG	314–316
4.3.6	Darlegungs- und Beweislast	317–319
4.3.7	Vereinbarkeit der Vorschrift mit Unionsrecht	320
4.4	Befristungen mit älteren Arbeitnehmern (Abs. 3)	321–356
4.4.1	Geschichtliche Entwicklung; Unvereinbarkeit von § 14 Abs. 3 a. F. mit Unionsrecht	321–329
4.4.2	Voraussetzungen	330–356
4.4.2.1	Kein Anschlussverbot	332
4.4.2.2	Lebensalter	333
4.4.2.3	Beschäftigungssituation des Arbeitnehmers vor Vertragsbeginn	334–346
4.4.2.3.1	Beschäftigungslosigkeit	335–338
4.4.2.3.2	Bezug von Transferkurzarbeitergeld	339
4.4.2.3.3	Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder III	340–342
4.4.2.3.4	4-Monatszeitraum	343–346
4.4.2.4	Vertragslaufzeit	347
4.4.2.5	Verlängerungen	348–349
4.4.2.6	Mehrfachebefristungen	350–351
4.4.2.7	Darlegungs- und Beweislast	352
4.4.2.8	Fragerecht des Arbeitgebers	353–354
4.4.2.9	Vereinbarkeit der Vorschrift mit Unionsrecht	355–375
5.	Schriftform der Befristung (Abs. 4)	357–390
5.1	Geschichtliche Entwicklung und Zweck	357–358
5.2	Anwendungsbereich	359–367
5.3	Maßgeblicher Zeitpunkt für die schriftliche Befristungsabrede	368–370
5.4	Inhalt der schriftlichen Befristungsabrede	371–375
5.5	Anforderungen an die Schriftform	376–387
5.5.1	Einheitliche Urkunde	376–378
5.5.2	Eigenhändige Unterzeichnung; Stellvertretung	379–380
5.5.3	Elektronische Form	381–382
5.5.4	Gerichtlicher Vergleich	383
5.5.5	Tarifvertrag	384–387
5.6	Rechtsfolgen bei Verstoß gegen das Schriftformerfordernis	388–390

1. Allgemeines

Entstehungsgeschichte der Vorschrift

1 In § 14 TzBfG wurden erstmals die Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverträgen zusammenhängend gesetzlich geregelt¹. Vor Inkrafttreten des TzBfG war die Befristung von Arbeitsverträgen **nach § 620 BGB grundsätzlich zulässig**. Allerdings bedurfte **nach** der ständigen Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts (BAG)** seit dem Beschluss des Großen Senats vom 12.10.1960 die Befristung eines sie **rechtfertigenden Sachgrunds, wenn** durch sie gesetzliche **Kündigungsschutzbestimmungen** objektiv **umgangen** werden konnten (BAG, Beschluss v. 12.10.1960, GS 1/59²). Lag kein Sachgrund für die Befristung vor, handelte es sich um eine objektiv funktionswidrige und deshalb rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung mit der Folge, dass die Befristung unwirksam war und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand³.

Kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen, die durch die Vereinbarung einer Befristung objektiv umgangen werden konnten, waren in erster Linie die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (BAG, Urteil v. 26.4.1985, 7 AZR 316/84)⁴, aber auch sonderkündigungsschutzrechtliche Regelungen, z. B. diejenigen schwerbehinderter Menschen nach §§ 85 ff. SGB IX (zuvor: §§ 15 ff. SchwbG), schwangerer Frauen nach § 9 MuSchG, betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlicher Funktionsträger nach § 15 KSchG sowie der Kündigungsschutz nach § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB (BAG, Urteil v. 2.12.1998, 7 AZR 579/97⁵).

Konnte die Befristung nicht zu einer objektiven Umgehung des Kündigungsschutzes führen, war sie ohne weiteres zulässig. Deshalb konnten – sofern nicht sonderkündigungsschutzrechtliche Bestimmungen eingriffen – in Kleinbetrieben i.S.v. § 23 KSchG sowie bei einer Laufzeit von bis zu 6 Monaten befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, ohne dass ein Sachgrund für die Befristung erforderlich war.

2 Durch das im Jahr 1985 in Kraft getretene **Beschäftigungsförderungsgesetz** (BeschFG 1985) wurde aus beschäftigungspolitischen Gründen die Möglichkeit eröffnet, bei Neueinstellungen Befristungen ohne Sachgrund bis zur Dauer von 18 Monaten zu vereinbaren. Diese zunächst bis zum 31.12.1989 befristete Regelung wurde 2-mal verlängert, wobei durch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.9.1996 (BeschFG 1996) die maximal zulässige Vertragslaufzeit auf 24 Monate ausgedehnt und die Möglichkeit geschaffen wurde, bis zu dieser Gesamtdauer einen zunächst für weniger als 24 Monate abgeschlossenen Vertrag bis zu 3-mal zu verlängern. Für Arbeitnehmer, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr

¹ BT-Drucks. 14/4374, S. 13.

² AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16.

³ Vgl. etwa BAG, Urteil v. 26.8.1998, 7 AZR 450/97, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 202; BAG, Urteil v. 12.1.2000, 7 AZR 863/98, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 217.

⁴ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 91.

⁵ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 207.

vollendet hatten, galten die Höchstbefristungsdauer und die Beschränkung auf eine höchstens 3-malige Verlängerungsmöglichkeit nicht.

Da das Beschäftigungsförderungsgesetz bis 31.12.2000 befristet war und die inzwi- 3
schen beschlossene Richtlinie 1999/70/EG des Rats zu der EGB-UNICE-CEEP-
Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28.6.1999 in nationales Recht
umgesetzt werden musste, wurde **zum 1.1.2001 im Teilzeit- und Befristungsgesetz**
erstmalig das Recht befristeter Arbeitsverträge zusammenhängend kodifiziert. § 14
TzBfG regelt die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen. Der **nicht ab-**
schließende Katalog von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG knüpft an die von
der Rechtsprechung im Anschluss an den Beschluss des Großen Senats des BAG vom
12.10.1960 entwickelten Sachgründe an. Die Möglichkeit zur **sachgrundlosen Befrist-**
ung findet sich – in wesentlich veränderter Form – in § 14 Abs. 2 TzBfG, die sach-
grundlose Befristung mit **älteren Arbeitnehmern** ist – ebenfalls verändert – in § 14
Abs. 3 TzBfG geregelt. Das seit dem 1.5.2000 in § 623 BGB enthaltene **Schriftformer-**
fordernis für die Befristung – das es bis dahin nicht gab – wurde in § 14 Abs. 4 TzBfG
übernommen und § 623 BGB entsprechend geändert. Zum **1.1.2004** wurde Abs. 2a in
§ 14 TzBfG eingefügt, der die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung in neu ge-
gründeten Unternehmen gegenüber § 14 Abs. 2 TzBfG erweitert. § 14 Abs. 3 TzBfG
wurde durch Art. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer
Menschen vom 19. 4.2007 (BGBl. I S. 538) mit Wirkung vom 1.5.2007 neu gefasst.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers sollen unbefristete Arbeitsverhältnisse der 4
Normalfall der Beschäftigung sein und auch in Zukunft bleiben. Durch die Vorschriften
über den Abschluss befristeter Arbeitsverträge sollen die Chancen auf einen Dauerar-
beitsplatz verbessert werden⁶.

2. Anwendungsbereich

§ 14 TzBfG gilt für **alle** Befristungen von Arbeitsverträgen. 5

Dazu gehören auch die Arbeitsverträge **leitender Angestellter**⁷. In der früheren Recht-
sprechung des BAG wurde zwar angenommen, der Arbeitsvertrag mit einem leitenden
Angestellten könne wirksam befristet werden, wenn dem Angestellten beim Ausschei-
den aus dem Arbeitsverhältnis ein finanzieller Ausgleich zustand, der einer Abfindung
nach §§ 9, 10 KSchG zumindest gleichwertig war (BAG, Urteil. v. 26.4.1979, 2 AZR
431/77)⁸. Dies beruhte darauf, dass die Befristung vor dem Inkrafttreten des Teilzeit-
und Befristungsgesetzes nur dann einer Rechtfertigung bedurfte, wenn dem Arbeitneh-
mer durch die Befristung der ihm ansonsten zustehende Kündigungsschutz objektiv

⁶ BT-Drucks. 14/4374, S. 1 und 12.

⁷ Vgl. etwa Boewer, TzBfG, 1. Aufl. 2002, § 14 TzBfG, Rz. 37; Kittner/Däubler/Zwanziger, KSchR, 8. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 18; KR/Lipke, 9. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 10; Ha-Ko/Mestwerdt, 4. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 21; ErfK/Müller-Glöge, 11. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 7; Sievers, TzBfG, 3. Aufl. 2010, § 14 TzBfG, Rz. 5; HWK/Schmalenberg, 4. Aufl. 2010, § 14 TzBfG, Rz. 2.

⁸ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 47.

entzogen werden konnte. Für leitende Angestellte gelten zwar die Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich ebenso wie für andere Arbeitnehmer. Der Kündigungsschutz leitender Angestellter ist jedoch insoweit eingeschränkt, als der Auflösungsantrag des Arbeitgebers bei einer sozialwidrigen ordentlichen Kündigung keiner Begründung bedarf. Der Arbeitgeber kann sich daher auch ohne Kündigungsgrund bei Zahlung einer angemessenen Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG vom Arbeitsverhältnis mit einem leitenden Angestellten lösen. Deshalb war eine Befristungskontrolle entbehrlich, wenn einem befristet beschäftigten leitenden Angestellten im Falle des Ausscheidens eine angemessene Abfindung zustand. Diese erleichterte Befristungsmöglichkeit besteht seit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wegen der Abkoppelung der Befristungskontrolle vom Kündigungsrecht nicht mehr.

Hinweis

Nach § 14 TzBfG bedarf jede Befristung eines Arbeitsvertrags einer Rechtfertigung. Das gilt auch für leitende Angestellte.

- 6 Auf **Berufsausbildungsverhältnisse** i. S. d. Berufsbildungsgesetzes ist § 14 TzBfG **nicht anwendbar**. Diese richten sich nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes⁹.

2.1 Abkoppelung des Befristungsrechts vom Kündigungsschutz

- 7 Anders als vor dem Inkrafttreten des TzBfG bedarf die Befristung nicht nur dann einer Rechtfertigung, wenn durch die Befristung zwingende kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen objektiv umgangen werden können. Der Gesetzgeber hat das Befristungsrecht vielmehr gänzlich vom Kündigungsschutz abgekoppelt und auf jede Befristung eines Arbeitsvertrags erstreckt. Dabei bildet die Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG den Regelfall, die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2, Abs. 2a oder Abs. 3 TzBfG die Ausnahme¹⁰.

§ 14 TzBfG gilt daher auch **in Kleinbetrieben** i. S. v. § 23 KSchG und für **Verträge** mit einer Laufzeit von **bis zu 6 Monaten**. Sofern die Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2, Abs. 2a oder Abs. 3 TzBfG nicht vorliegen, bedürfen somit auch Befristungen in Kleinbetrieben und Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von weniger als 6 Monaten (im Extremfall von einem Tag) eines Sachgrunds gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG (BAG, Urteil v. 6.11.2003, 2 AZR 690/02¹¹).

⁹ KR/Lipke, 9. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 11; Sievers, TzBfG, 3. Aufl. 2010, § 14 TzBfG, Rz. 5.

¹⁰ BT-Drucks. 14/4374, S. 13.

¹¹ AP TzBfG § 14 Nr. 7.

2.2 Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrags

§ 14 TzBfG ist auch auf die nachträgliche Befristung eines bis dahin unbefristeten Arbeitsvertrags anzuwenden. Sie ist wegen des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber nur nach § 14 Abs. 1 TzBfG zulässig und **bedarf** daher **eines Sachgrunds**¹². An den Sachgrund sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als bei einem von Anfang an befristeten Arbeitsvertrag. Ein sachlicher Grund für die nachträgliche Befristung liegt daher nicht allein darin, dass der befristete Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer günstigere Bedingungen enthält und der Arbeitnehmer zwischen dem neuen befristeten Vertrag und der Fortsetzung des bisherigen unbefristeten Vertrags frei wählen konnte (BAG, Urteil v. 26.8.1998, 7 AZR 349/97¹³).

Die nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrags kann auch im Wege einer **Änderungskündigung** erfolgen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung auch dann mit einer **Befristungskontrollklage** nach § 17 Satz 1 TzBfG geltend machen, wenn er die **Änderung** der Arbeitsbedingungen **vorbehaltlos angenommen** hat (BAG, Urteil v. 8.7.1998, 7 AZR 245/97¹⁴). Die Befristungskontrollklage kann auch in diesem Fall noch innerhalb von 3 Wochen nach Ablauf der Vertragslaufzeit erhoben werden¹⁵.

Nimmt der Arbeitnehmer hingegen die **Änderung** der Arbeitsbedingungen nach § 2 KSchG unter **Vorbehalt** an und erhebt er **Änderungsschutzklage**, wird bereits im Rahmen dieser Klage geprüft, ob für die Befristung ein sachlicher Grund besteht. Ist das nicht der Fall, ist die Änderungskündigung unwirksam (BAG, Urteil v. 25.4.1996, 2 AZR 609/95¹⁶).

Von der nachträglichen Befristung zu unterscheiden ist der Abschluss eines **Aufhebungsvertrags**. Für diesen gilt § 14 TzBfG nicht. Nur wenn der Regelungsgehalt des Vertrags nicht auf die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, sondern auf dessen **befristete Fortsetzung** gerichtet ist, handelt es sich in Wahrheit um die Vereinbarung einer Befristung, auf die § 14 TzBfG anzuwenden ist und die nach § 14 Abs. 1 TzBfG

¹² Annuß/Thüsing/Maschmann, TzBfG, 2. Aufl. 2006, § 14 TzBfG, Rz. 15; Meinel/Heyn/Herms/Meinel, TzBfG, 3. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 23; HaKo/Mestwerdt, 4. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 24; KR/Lipke, 9. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 12 ff.; ErfK/Müller-Glöge, 11. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 13; Sievers, TzBfG, 3. Aufl. 2010, § 14 TzBfG, Rz. 8; vgl. zur Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG: BAG, Urteil v. 24.1.1996, 7 AZR 496/95, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 197; BAG, Urteil v. 8.7.1998, 7 AZR 245/97, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 201; BAG, Urteil v. 26.8.1998, 7 AZR 349/97, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 203.

¹³ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 203.

¹⁴ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 201.

¹⁵ Meinel/Heyn/Herms/Meinel, TzBfG, 3. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 23; ErfK/Müller-Glöge, 11. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 14; a. A. KR/Lipke, 9. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 15, der meint, die Klage nach § 17 Satz 1 TzBfG müsse innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung erhoben werden; ebenso Annuß/Thüsing/Maschmann, TzBfG, 2. Aufl. 2006, § 14 TzBfG, Rz. 16.

¹⁶ AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 78.

eines Sachgrunds bedarf¹⁷. Für die Einordnung einer vertraglichen Abrede als Aufhebungsvertrag oder als Vertrag zur befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist nicht die von den Parteien gewählte Bezeichnung maßgeblich, sondern der **Regelungsgehalt der getroffenen Vereinbarung**. Ein Aufhebungsvertrag ist auf die alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet. Kennzeichnend dafür ist die Wahl eines zeitnahen, z. B. an der Kündigungsfrist orientierten Beendigungszeitpunkts und die Regelung von Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit der Vertragsbeendigung (BAG, Urteil v. 12.1.2000, 7 AZR 48/99¹⁸).

Hinweis

Überschreitet der gewählte Beendigungszeitpunkt die Kündigungsfrist um ein Vielfaches und fehlt es an weiteren Vereinbarungen, die üblicherweise in Aufhebungsverträgen getroffen werden, z. B. Freistellung, Urlaubsregelung, Abfindung o. Ä., ist von der Vereinbarung einer Befristung auszugehen (BAG, Urteil v. 12. 1.2000, 7 AZR 48/99¹⁹). Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls.

- 11 Das BAG hat einen Vertrag, der eine Laufzeit von weiteren 3 Jahren vorsah und keine Regelungen im Zusammenhang mit der Vertragsbeendigung enthielt, nicht als Aufhebungsvertrag, sondern als Befristungsabrede erachtet (BAG, Urteil v. 12.1.2000, 7 AZR 48/99²⁰). Wird die längste nach dem Gesetz oder Tarifvertrag bestehende Kündigungsfrist nicht überschritten, kann die Vereinbarung noch als Aufhebungsvertrag anzusehen sein (vgl. dazu BAG, Urteil v. 7.3.2002, 2 AZR 93/01²¹). Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nach Zugang einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers vor Ablauf der Klagefrist des § 4 KSchG eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem 12 Monate später liegenden Zeitpunkt, handelt es sich nicht um eine nachträgliche Befristung, sondern um einen Aufhebungsvertrag, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist (Kurzarbeit Null) und außerdem Abwicklungsmodalitäten wie Abfindung, Zeugniserteilung und Rückgabe von Eigentum des Arbeitgebers geregelt werden (BAG, Urteil v. 15.2.2007, 6 AZR 286/06). Ist die Beendigungsvereinbarung in vom Arbeitgeber vorformulierten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) enthalten, die als „Ergänzung zum Arbeitsvertrag“ bezeichnet sind und den Eintritt des Arbeitnehmers in eine „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit“ vorsehen, kann es sich u. U. um eine überraschende Klausel i. S. v. § 305c BGB handeln, die nicht Vertragsinhalt wird (BAG, Urteil v. 15.2.2007, 6 AZR 286/06).

¹⁷ Vgl. zur Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG: BAG, Urteil v. 12.1.2000, 7 AZR 48/99, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 16.

¹⁸ AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 16 m. w. N.; BAG, Urteil v. 15.2.2007, 6 AZR 286/06.

¹⁹ AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 16; vgl. auch BAG, Urteil v. 15.2.2007, 6 AZR 286/06.

²⁰ AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 16.

²¹ AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 22.

2.3 Befristung einzelner Vertragsbedingungen

§ 14 TzBfG findet weder unmittelbar noch entsprechend Anwendung auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen (BAG, Urteil v. 14.1.2004, 7 AZR 213/03²²). Denn die Vorschrift bezieht sich nur auf die **Befristung des gesamten Arbeitsvertrags, nicht** auf die Befristung **einzelner Vertragsbestandteile**.

Deshalb führte das Inkrafttreten des TzBfG am 1.1.2001 nicht zu einer Änderung der Rechtslage in Bezug auf die Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen. Vielmehr waren die **von der Rechtsprechung dazu entwickelten Grundsätze zunächst weiterhin** auch auf Befristungen einzelner Vertragsbedingungen **anzuwenden**, die nach dem 31.12.2000 vereinbart wurden (BAG, Urteil v. 14.1.2004, 7 AZR 213/03²³). Nach diesen Grundsätzen bedurfte die Befristung einzelner Vertragsbedingungen eines sie **rechtfertigenden Sachgrunds, wenn** dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche **Änderungskündigungsschutz objektiv entzogen** werden konnte. Das ist der Fall bei Vertragsbedingungen, die bei unbefristeter Vereinbarung dem Kündigungsschutz nach § 2 KSchG unterliegen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise ändern, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt und das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflusst²⁴. Dazu gehören alle Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber nicht einseitig im Wege des Direktionsrechts ändern kann²⁵.

Beispiel

Das gilt z. B. für die vorübergehende Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung oder von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung (BAG, Urteil v. 14.1.2004, 7 AZR 213/03²⁶).

Als **Sachgründe** für die Befristung einzelner Vertragsbedingungen kamen die von der Rechtsprechung entwickelten, in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG im Wesentlichen übernommenen Sachgründe in Betracht, z. B. Vertretung, vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung, Erprobung, etc. Allerdings waren nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG wegen der geringeren sozialen Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen **geringere Anforderungen** an den Sachgrund zu stellen als bei der Befristung des gesamten Arbeitsvertrags (BAG, Urteil v. 13.6.1986, 7 AZR 650/84²⁷; BAG, Urteil v. 29.9.1999, 7 AZR 205/98).

²² AP TzBfG § 14 Nr. 10.

²³ AP TzBfG § 14 Nr. 10.

²⁴ Ständige Rspr., vgl. etwa BAG, Urteil v. 4.6.2003, 7 AZR 406/02, AP TzBfG § 17 Nr. 1; BAG, Urteil v. 14.1.2004, 7 AZR 213/03, AP TzBfG § 14 Nr. 10.

²⁵ Sievers, TzBfG, 3. Aufl. 2010, § 14 TzBfG, Rz. 13.

²⁶ AP TzBfG § 14 Nr. 10.

²⁷ AP KSchG 1969 § 2 Nr. 19.

- 14 Eine grundlegende Änderung der Rechtslage hinsichtlich der Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen ergab sich **mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts** am 1.1.2002. Dadurch wurde das Recht Allgemeiner Geschäftsbedingungen in das Bürgerliche Gesetzbuch integriert (§§ 305 ff. BGB n. F.) und die bis dahin für Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts geltende Bereichsausnahme gestrichen. Das AGB-Recht gilt daher seit 1.1.2002 auch für Arbeitsverträge. Da es sich bei der arbeitsrechtlichen Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen um eine **Vertragsinhaltskontrolle** handelt, richtet sich diese nunmehr nach den Grundsätzen der §§ 305 ff. BGB. Ein **Sachgrund** i. S. d. bisherigen Rechtsprechung ist somit zur Wirksamkeit der Befristung einzelner Vertragsbedingungen **nicht mehr erforderlich** (BAG, Urteil v. 27.7.2005, 7 AZR 486/04²⁸; BAG, Urteil v. 18.1.2006, 7 AZR 191/05).
- 15 Wird die **Befristung einzelner Vertragsbedingungen**, z. B. die für 1 Jahr befristete Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit, als AGB i. S. v. § 305 BGB, d. h. in einer Vielzahl von Fällen formularmäßig vereinbart, unterliegt die Befristung der **Inhaltskontrolle** nach § 307 Abs. 1 BGB. Danach ist die Befristung unwirksam, wenn durch sie die betroffenen Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben **unangemessen benachteiligt** werden. Dies ist aufgrund einer umfassenden Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner zu ermitteln. Die Prüfung hat grundsätzlich anhand eines generellen, typisierenden, vom Einzelfall losgelösten Maßstabs zu erfolgen (BAG, Urteil v. 27.7.2005, 7 AZR 486/04²⁹; BAG, Urteil v. 18.1.2006, 7 AZR 191/05).
- 16 Bei der **befristeten Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit** ist zu beachten, dass allein die Ungewissheit des künftigen Arbeitskräftebedarfs nicht als aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers anzusehen ist (BAG, Urteil v. 27.7.2005, 7 AZR 486/04). Das BAG hat für 1 Schuljahr befristete Erhöhung des Stundendeputats **teilzeitbeschäftigter Lehrer** in einer Vielzahl von Fällen an Schulen in einem neuen Bundesland aufgrund der Besonderheiten im Schulbereich dieses Bundeslandes für wirksam gehalten. Denn aus diesen Besonderheiten (Lehrerüberhang aufgrund sinkender Schülerzahlen; fehlende Möglichkeit des Arbeitgebers, den Lehrkräftebedarf durch Akquisition am Markt zu beeinflussen; Gewährleistung einer kontinuierlichen Unterrichtserteilung für die Bevölkerung etc.) ergab sich ein aner kennenswertes Interesse des Landes an der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit. Auch wurden bei der Vertragsgestaltung mit den betroffenen Lehrkräften die Interessen dieser Lehrkräfte angemessen berücksichtigt. Dafür sprach auch, dass die Vertragsgestaltung auf einer Koalitionsvereinbarung zwischen dem Land und der GEW sowie mehreren Pädagogenverbänden beruhte. Aufgrund dieser Besonderheiten lässt sich anhand der Entscheidung nicht ohne Weiteres beurteilen, welche Umstände in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes oder in der Privatwirtschaft ein **aner kennenswertes Interesse des Arbeitgebers** an der Befris-

²⁸ AP BGB § 307 Nr. 6.

²⁹ AP BGB § 307 Nr. 6.

tung einer Arbeitszeiterhöhung – oder anderer Arbeitsbedingungen – begründen können. Allein die Unsicherheit über die künftige Auftragslage oder den künftigen Beschäftigungsbedarf reicht dazu jedenfalls nicht aus.

Beruhet die befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf **Umständen**, die die **Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt** wegen des Sachgrunds der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) **rechtfertigen** könnten, wird der Arbeitnehmer durch die Befristung der Arbeitszeiterhöhung i. d. R. nicht i. S. v. § 307 Abs. 1 BGB unangemessen benachteiligt. In diesem Fall ist das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Vereinbarung der Arbeitszeit i. d. R. von solchem Gewicht, dass es das Interesse des Arbeitnehmers an der unbefristeten Vereinbarung des Umfangs der Arbeitszeit überwiegt. Nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände auf Seiten des Arbeitnehmers kann dies in Ausnahmefällen anders zu beurteilen sein (BAG, Urteil v. 8.8.2007, 7 AZR 855/06; BAG, Urteil v. 18.6.2008, 7 AZR 245/07).

Außergewöhnliche Umstände, die eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit trotz Vorliegens eines Sachgrunds i. S. v. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers erscheinen lassen, können dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung der befristeten Arbeitszeiterhöhung seinen Wunsch nach einer unbefristeten Erhöhung der Arbeitszeit aufgezeigt hat und der Arbeitgeber ihm entsprechende auf Dauer verfügbare Beschäftigungsanteile entgegen § 9 TzBfG nicht zugewiesen hat (BAG, Urteil v. 2.9.2009, 7 AZR 233/08).

Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt nicht allein in der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit um mehr als 25 %. Auf die Inhaltskontrolle einer befristeten Arbeitszeiterhöhung sind die zur Inhaltskontrolle einer Vereinbarung von Abruflarbeit nach § 12 TzBfG entwickelten Grundsätze nicht anwendbar, da es um die Wirksamkeit der Befristung der Arbeitszeiterhöhung geht und nicht um die Angemessenheit des Umfangs der Arbeitszeit (BAG, Urteil v. 18.6.2008, 7 AZR 245/07).

Eine **Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen** nach § 307 Abs. 1 ff. BGB **findet nicht statt**, wenn die **Befristung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **im Einzelnen ausgehandelt** wurde, da in diesem Fall keine Allgemeine Geschäftsbedingung vorliegt (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass „aushandeln“ i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB mehr bedeutet als verhandeln. Die Erläuterung oder Erörterung des Vertragsinhalts genügt dazu nicht. Für den Vertragspartner muss die Möglichkeit bestehen, die inhaltliche Ausgestaltung der Vertragsbedingung zu beeinflussen. Das setzt voraus, dass derjenige, der die Vertragsbedingung vorformuliert hat – das ist i. d. R. der Arbeitgeber – die Vertragsbedingung ernsthaft zur Disposition stellt und bereit ist, auf Änderungswünsche des Vertragspartners einzugehen (BAG, Urteil v. 27.7.2005, 7 AZR 486/04³⁰). Das dürfte bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen eher selten der Fall sein.

³⁰ AP BGB § 307 Nr. 6.

- 21 Da der Arbeitsvertrag ein **Verbrauchervertrag** i. S. v. § 310 Abs. 3 BGB ist (BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04³¹), findet eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB auch dann statt, wenn die vom Arbeitgeber vorformulierte Befristung einer Arbeitsbedingung nur zur einmaligen Verwendung bestimmt ist. Das gilt nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Vorformulierung auf die Vereinbarung der Befristung keinen Einfluss nehmen konnte (BAG, Urteil v. 8.8.2007, 7 AZR 855/06). Nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB sind bei Verbraucherverträgen bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB auch die Begleitumstände des Vertragsschlusses, also einzelfallbezogene Umstände, zu berücksichtigen.
- 22 Die Regelungen der **§ 14 Abs. 2, Abs. 2a und Abs. 3 TzBfG** über sachgrundlose Befristungen sind auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen **nicht anzuwenden**³². Auch das **Schriftformerfordernis** des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt für die Befristung einzelner Vertragsbedingungen **nicht**³³, ebenso wenig die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (BAG, Urteil v. 4.6.2003, 7 AZR 406/02³⁴).

3. Befristung mit Sachgrund (Abs. 1)

3.1 Allgemeine Grundsätze

3.1.1 Bedeutung des Sachgrundkatalogs in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG

- 23 § 14 Abs. 1 TzBfG gilt für **kalendermäßige Befristungen**, für **Zweckbefristungen** und nach § 21 TzBfG auch für **auflösende Bedingungen**. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist.

Der unbestimmte Rechtsbegriff des sachlichen Grundes wird durch § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG näher konkretisiert. Diese Bestimmung enthält in Anlehnung an die bisherige Rechtsprechung des BAG einen Katalog typischer Sachgründe, die die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen können. Dabei handelt es sich nicht um Regelbeispiele, die durch die Umstände des Einzelfalls widerlegt werden können, sondern um eine **beispielhafte Aufzählung** von Gründen, bei deren Vorliegen die Befristung sachlich gerechtfertigt ist³⁵. Die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, ebenso wenig abschließend wie die von der bisherigen Rechtsprechung zur Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannten Befristungstatbestände (vgl. dazu etwa BAG, Urteil v. 23.1.2002, 7 AZR 611/00³⁶). Die Aufzählung in

³¹ AP BGB § 310 Nr. 1.

³² Sievers, TzBfG, 3. Aufl. 2010, § 14 TzBfG, Rz. 24; vgl. zu § 1 BeschFG 1996: BAG, Urteil v. 23.1.2002, 7 AZR 563/00, AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 12.

³³ BAG, Urteil v. 3.9.2003, 7 AZR 106/03, AP TzBfG § 14 Nr. 4; BAG, Urteil v. 14.1.2004, 7 AZR 342/03, AP TzBfG § 14 Nr. 8.

³⁴ AP TzBfG § 17 Nr. 1.

³⁵ Annuß/Thüsing/Maschmann, TzBfG, 2. Aufl. 2006, § 14 TzBfG, Rz. 28; a. A. Kliemt, NZA 2001, S. 296, 297.

³⁶ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 230.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG soll weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausschließen³⁷. Allerdings müssen solche Gründe ein **vergleichbares Gewicht** haben wie die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe und deren Wertungsmaßstäben entsprechen³⁸. Das gilt auch für tariflich geregelte Sachgründe (BAG, Urteil v. 9.12.2009, 7 AZR 399/08³⁹).

Mit diesem Inhalt ist die Regelung in § 14 Abs. 1 TzBfG mit der Richtlinie 1999/70/EG 24 des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28.6.1999 vereinbar⁴⁰. Die Richtlinie und die inkorporierte EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge fordern von den Mitgliedstaaten nur die Ergreifung einer der 3 in § 5 Nr. 1 Buchstaben a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Mit der Regelung in § 14 Abs. 1 TzBfG hat der deutsche Gesetzgeber das Erfordernis sachlicher Gründe (§ 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung) normiert. Weder aus der Rahmenvereinbarung noch aus der Richtlinie lässt sich entnehmen, dass die sachlichen Gründe in der Regelung nationalen Rechts abschließend aufgezählt sein müssen (BAG, Urteil v. 13.10.2004, 7 AZR 218/04⁴¹). Es bedarf daher keiner richtlinienkonformen Auslegung von § 14 Abs. 1 TzBfG dahingehend, nur die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründe zur Rechtfertigung einer Befristung oder auflösenden Bedingung anzuerkennen.

3.1.2 Maßgeblicher Zeitpunkt für das Bestehen des Sachgrunds; Prognose

Der Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags muss im **Zeitpunkt des Vertragsschlusses** objektiv vorliegen⁴². Das gilt auch bei der nachträglichen Befristung eines zunächst unbefristeten Arbeitsvertrags (BAG, Urteil v. 24.1.1996, 7 AZR 496/95⁴³).

Besteht im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein **sachlicher Grund** für die vereinbarte Befristung und **fällt dieser später weg**, entsteht dadurch kein unbefristetes Arbeitsver-

³⁷ BT-Drucks. 14/4374, S. 18.

³⁸ BAG, Urteil v. 13.10.2004, 7 AZR 218/04, EzA TzBfG § 17 Nr. 6; BAG, Urteil v. 16.3.2005, 7 AZR 289/04, AP TzBfG § 14 Nr. 16; BAG, Urteil v. 25.5.2005, 7 AZR 402/04, AP TzBfG § 14 Nr. 17; BAG, Urteil v. 9.12.2009, 7 AZR 399/08, AP TzBfG § 14 Nr. 67; BAG, Urteil v. 2.6.2010, 7 AZR 136/09, AP TzBfG § 17 Nr. 71; BAG, Urteil v. 12.1.2011, 7 AZR 194/09.

³⁹ AP TzBfG § 14 Nr. 67.

⁴⁰ APS/*Backhaus*, 3. Aufl. 2007, § 14 TzBfG, Rz. 80; Dörner, *Der befristete Arbeitsvertrag*, 2. Aufl. 2011, Rz. 165; HaKo/*Mestwerdt*, 4. Aufl. 2011, § 14 TzBfG, Rz. 4; Rolfs, *TzBfG*, 1. Aufl. 2002, § 14 TzBfG, Rz. 65; zweifelnd KR/*Lipke*, 9. Aufl. 2009, § 14 TzBfG, Rz. 41 und 42.

⁴¹ EzA TzBfG § 17 Nr. 6; APS/*Backhaus*, § 14 TzBfG, Rz. 80.

⁴² St. Rspr., vgl. BAG, Urteil v. 12.10.1960, GS 1/59, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16; BAG, Urteil v. 24.10.2001, 7 AZR 542/00, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 229; BAG, Urteil v. 4.12.2002, 7 AZR 492/01, AP BGB § 620 Bedingung Nr. 28; BAG, Urteil v. 4.6.2003, 7 AZR 523/02, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252.

⁴³ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 179.

hältnis. Die **Befristung bleibt** vielmehr **wirksam** und führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁴⁴.

- 26 Diese Grundsätze gelten auch, wenn der Sachgrund für die Befristung eine **Prognose** des Arbeitgebers erfordert, z. B. beim Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) oder der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG). In diesen Fällen kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags **aufgrund konkreter Tatsachen mit hinreichender Sicherheit** davon ausgehen konnte, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Allein die **Unsicherheit über die künftige Entwicklung** reicht dazu nicht aus⁴⁵.

Konnte der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags aufgrund einer fundiert erstellten Prognose vom Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nach Ablauf der Befristungsdauer ausgehen und erweist sich diese **Prognose im Nachhinein** als **unzutreffend**, führt dies **nicht** zur **Unwirksamkeit der Befristung**.

3.1.3 Vertragslaufzeit

- 27 Ein sachlicher Grund muss nur für die Befristung als solche bestehen. Die vereinbarte **Dauer der Vertragslaufzeit bedarf keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung** (ständige Rspr. seit BAG, Urteil v. 26.8.1988, 7 AZR 101/88⁴⁶; BAG, Urteil v. 13.10.2004, 7 AZR 654/03; BAG, Urteil v. 29.7.2009, 7 AZR 907/07).

- 28 Die **Vertragsdauer** ist für die Rechtfertigung der Befristung dennoch nicht völlig ohne Belang. Sie ist bedeutsam für die **Prüfung des Sachgrunds**, weil die vereinbarte Vertragslaufzeit neben anderen Umständen darauf hinweisen kann, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist⁴⁷. Allerdings lässt die fehlende Übereinstimmung zwischen dem behaupteten Sachgrund und der Vertragslaufzeit nicht stets den Schluss darauf zu, dass der Sachgrund in Wahrheit nicht besteht. **Bleibt die Befristungsdauer hinter** der nach **dem Sachgrund** auch in Betracht kommenden längeren Vertragslaufzeit **zurück**, bedeutet dies noch nicht, dass der Sachgrund nur vorgeschoben ist (BAG, Urteil v. 21.2.2001, 7 AZR 200/00⁴⁸). Das gilt insbesondere für den Sachgrund der **Vertretung** und den Sachgrund des **vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung**. Denn der Arbeitgeber kann im Vertretungsfall entscheiden, ob er den Ausfall der

⁴⁴ St. Rspr., vgl. etwa BAG, Urteil v. 23.1.2002, 7 AZR 440/00, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231; BAG, Urteil v. 4.6.2003, 7 AZR 523/02, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252.

⁴⁵ BAG, Urteil v. 22.3.2000, 7 AZR 758/98, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 221; BAG, Urteil v. 28.3.2001, 7 AZR 701/99, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227; BAG, Urteil v. 7.4.2004, 7 AZR 441/03, AP TzBfG § 17 Nr. 4.

⁴⁶ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124.

⁴⁷ BAG, Urteil v. 26.8.1988, 7 AZR 101/88, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124; BAG, Urteil v. 11.11.1998, 7 AZR 328/97, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 204; BAG, Urteil v. 6.12.2000, 7 AZR 262/99, EzA BGB § 620 Nr. 172; BAG, Urteil v. 21.2.2001, 7 AZR 200/00, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226.

⁴⁸ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226.

Stammkraft überhaupt durch Einstellung einer Ersatzkraft überbrückt oder nicht. Deshalb kann er die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum regeln⁴⁹. Bei der Einstellung eines Arbeitnehmers zur Mitwirkung an einer zeitlich begrenzten Zusatzaufgabe kann auch eine Tätigkeit für eine kürzere als für das Projekt insgesamt erforderliche Zeit in Betracht kommen (BAG, Urteil v. 26.8.1988, 7 AZR 101/88⁵⁰; BAG, Urteil v. 29.7.2009, 7 AZR 907/07).

Nur wenn die vereinbarte Vertragslaufzeit **so kurz** bemessen ist, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund für die Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht möglich erscheint, kann dies bedeuten, dass der Sachgrund in Wahrheit nicht besteht (BAG, Urteil v. 26.8.1988, 7 AZR 101/88⁵¹; BAG, Urteil v. 29.7.2009, 7 AZR 907/07).

Aus einer erheblich **über die** voraussichtliche **Dauer des Befristungsgrunds** – einschließlich einer ggf. erforderlichen Einarbeitungszeit (vgl. § 21 Abs. 2 BEEG; bis 31.12.2006: § 21 Abs. 2 BErzGG) – **hinausgehenden Vertragslaufzeit** kann in der Regel geschlossen werden, dass der **Sachgrund nur vorgeschoben** ist (BAG, Urteil v. 26.8.1988, 7 AZR 101/88⁵²). Wird die Befristung z. B. auf den Sachgrund der Vertretung oder auf den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gestützt und überschreitet die vereinbarte Vertragslaufzeit die voraussichtliche Dauer des Vertretungsbedarfs oder der Aufgabe von begrenzter Dauer, an der der Arbeitnehmer mitwirken soll, erheblich, lässt sich die Befristung mit dem behaupteten Sachgrund nicht erklären. Das lässt den Schluss darauf zu, dass der Sachgrund nur vorgeschoben ist (BAG, Urteil v. 29.7.2009, 7 AZR 907/07).

Die Dauer der vereinbarten Vertragslaufzeit kann auch dann zur Unwirksamkeit der Befristung führen, wenn auf Grund einer beim Arbeitgeber geltenden, an das Lebensalter des Arbeitnehmers anknüpfenden Regelung mit dem Arbeitnehmer eine kürzere Vertragslaufzeit vereinbart wird, als sie mit einem vergleichbaren jüngeren Arbeitnehmer vereinbart worden wäre. Darin liegt eine **unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters** i. S. v. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, die nach § 7 Abs. 1, Abs. 2 AGG zur Unwirksamkeit der Befristung führt, wenn sie nicht nach § 8 oder § 10 AGG ausnahmsweise zulässig ist (BAG, Urteil v. 6.4.2011, 7 AZR 524/09⁵³).

3.1.4 Angabe des Sachgrunds im Arbeitsvertrag

Das TzBfG enthält hinsichtlich des Rechtfertigungsgrunds für die Befristung **kein Zitiergebot**. Sofern nicht in anderen Gesetzen (z. B. § 2 Abs. 4 WissZeitVG; zuvor § 57b Abs. 3 HRG) oder in Tarifverträgen etwas anderes bestimmt ist, muss der Rechtfertigungsgrund für die Befristung weder im Arbeitsvertrag angegeben noch dem Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrags mitgeteilt werden. Es reicht vielmehr aus,

⁴⁹ BAG, Urteil v. 22.11.1995, 7 AZR 252/95, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 178; BAG, Urteil v. 21.2.2001, 7 AZR 200/00, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226.

⁵⁰ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124.

⁵¹ AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124; BAG, Urteil v. 15.2.2006, 7 AZR 241/05.

⁵² AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124.

⁵³ NZA 2011, S. 970.

Jetzt anfordern!

Haufe Service Center GmbH
Postfach 10 01 21
79120 Freiburg



www.haufe.de/shop-personal



Per Fax: 0800 50 50 446 (kostenlos)



Per Post: im Fensterkuvert an nebenstehende Adresse



Per Telefon: 0800 72 34 247 (kostenlos)

Ja, ich bestelle:

Anz.	Titel	Bestell-Nr.	Preis in €
	Teilzeit- und Befristungsgesetz <small>Buch</small>	A04211	79,00 inkl. MwSt.

Aktualisierung nach Bedarf zu je 79,00 € inkl. MwSt.
 Irrtümer und Preisänderungen vorbehalten.
 zzgl. Versandpauschale 3,00 €

Darauf können Sie vertrauen. Garantiert!

Bei der Haufe Gruppe bestellen Sie immer ohne Risiko zum unverbindlichen Test mit 4-wöchigem Rückgaberecht. Sie bezahlen nur, was Ihnen nach genauer Prüfung auch wirklich zusagt. Anderenfalls schicken Sie das Produkt einfach portofrei zurück und die Sache ist für Sie erledigt.

Aktualisierungs-Service

Unsere regelmäßigen Updates gewährleisten, dass Ihre Produkte gesetzlich, inhaltlich und technisch immer auf dem neuesten Stand bleiben. Dafür sorgen ausgewiesene Experten der jeweiligen Fachgebiete. Diesen Aktualisierungs-Service können Sie jederzeit beenden.

Datum	Unterschrift
	X

Bitte ergänzen Sie:

Herr Frau

Vorname Ansprechpartner

Name Ansprechpartner

Telefon

Branche

Position im Unternehmen

E-Mail

Anschrift:

Firma

Straße/Postfach

PLZ Ort

Hinweis zum Datenschutz:

Wir informieren Kunden und Interessenten gezielt über wichtige Ereignisse und Neuigkeiten der Haufe Gruppe. Die Speicherung/Verwendung Ihrer Adressdaten erfolgt unter strikter Beachtung der Datenschutzbestimmungen durch die Haufe Gruppe und verbundene Unternehmen ausschließlich zu diesem Zweck. Falls Sie diesen Service nicht mehr nutzen wollen, genügt eine kurze schriftliche Nachricht unter Beifügung des Werbemittels mit Ihrer Anschrift an Haufe Service Center GmbH, Postfach 100121, 79120 Freiburg.

Vielen Dank für Ihre Bestellung!