

Merkblatt zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

1. Anlass und Ziel

Aufgrund häufiger Anfragen zum Themenbereich des TzBfG beschreibt das Merkblatt im Folgenden die Regelungen zur Teilzeit und zur Befristung, um Hinweise zu geben, was zu beachten ist, wo Probleme zu sehen sind und um praktische Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

2. Rechtsgrundlagen

a) *Teilzeit*

Gemäß § 15 Abs. 2 KDO hat ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn die Voraussetzungen des § 8 TzBfG¹ erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate.
- Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin muss den Antrag spätestens 3 Monate vor der geplanten Verringerung stellen. Der Antrag muss den Umfang der Reduzierung und soll die geplante Verteilung der Arbeitszeit enthalten.
- Ein erneuter Reduzierungsantrag kann frühestens nach Ablauf von 2 Jahren nach Zustimmung oder Ablehnung gestellt werden.
- Ändern sich die betrieblichen Verhältnisse, kann der Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG mit einer einmonatigen Ankündigungsfrist die Reduzierung wieder aufheben.
- Der Anspruch besteht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten (siehe § 15 Abs. 2 KDO)

¹ § 15. KDO Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung. (1) Einzelvertraglich

kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. Die Abweichung kann auch befristet werden.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes*. Der Anspruch besteht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

* § 8 TzBfG. 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 zustimmt 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.

Der Arbeitgeber muss der Verringerung der Arbeitszeit und der gewünschten Verteilung zustimmen, wenn dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Diese können z. B. in einer Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes bestehen.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen. Reagiert der Arbeitgeber nicht, tritt nach § 8 TzBfG die gewünschte Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit automatisch ein.

Eignet sich ein Arbeitsplatz für eine Teilbarkeit, ist in einer Ausschreibung (öffentlich oder intern) darauf hinzuweisen (§ 7 TzBfG).

Der Arbeitgeber hat den Wunsch einer Teilzeitbeschäftigten/eines Teilzeitbeschäftigten nach Verlängerung der Arbeitszeit bei der Besetzung entsprechender freier Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt zu behandeln, wenn nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeitenden entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

Merke:

1. Generell soll zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Teilzeit ermöglicht werden. Zur Abklärung der betrieblichen Rahmenbedingungen kann z. B. in Kindertagesstätten auf die Fachberatung wegen der Dienstplangestaltung zurückgegriffen werden.
2. Es besteht kein genereller Anspruch auf Teilzeit, insbesondere nicht auf eine bestimmte Verteilung der Arbeit. Der Arbeitgeber muss Anträge jedoch schriftlich bescheiden.

b) Befristete Arbeitsverhältnisse

Grundsätzlich geht der Gesetzgeber davon aus, dass Arbeitsverhältnisse unbefristet abgeschlossen werden. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist auch der Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen möglich. § 14 Abs. 1 TzBfG² benennt hierfür mögliche Sachgründe. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der Zeit, für die bzw. dem Erreichen des Zwecks, für den sie eingegangen wurden.

§ 14 Abs. 1 TzBfG erlaubt den Abschluss aufeinanderfolgender Befristungen in beliebiger Zahl. Im Gegensatz zur Regelung in § 14 Abs. 2 TzBfG gibt es keine gesetzliche Höchstgrenze. Bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen unterliegt grundsätzlich nur der letzte Vertrag der gerichtlichen Befristungskontrolle.

² § 14 TzBfG 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.

(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 § 119 Abs. 1 Nr. 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.

Voraussetzungen der Befristung

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nur in folgenden Fällen zulässig:

Sachlicher Grund (§ 14 Abs. 1)

Es besteht ein sachlicher Grund, wenn:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (z. B. zeitlich begrenztes Projekt),
- ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird (z. B. Inanspruchnahme von Elternzeit),
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt (soll den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung erleichtern),
- die Befristung durch die Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt wird, (z. B. Mitarbeitende in der Öffentlichkeitsarbeit/Tendenzschutz)
- die Befristung zur Erprobung erfolgt (die Probezeit reicht ausnahmsweise zur Erprobung nicht aus, z. B. bei Personen, die nach längerer Zeit wieder in den Beruf einsteigen und sich wieder einarbeiten und bewähren müssen),
- die Befristung durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gerechtfertigt wird (z. B. befristete Beschäftigung bis zum Beginn einer bereits feststehenden anderen Beschäftigung oder des Wehr- oder Zivildienstes),
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird,
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht (setzt das Bestehen eines offenen Streites der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses voraus).

Der sachliche Grund muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegen. Spätere Änderungen sind unerheblich. Gewählte Vertragsdauer und Dauer des Sachgrundes müssen nicht übereinstimmen.

Ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 und 3)

- Befristungen ohne sachlichen Grund sind bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Der Arbeitsvertrag darf innerhalb dieses Zeitraumes bis zu dreimal verlängert werden. Eine solche Verlängerung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart wird, sonst würde es sich um einen Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages handeln, der ohne Sachgrund unzulässig wäre.

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat, welches noch keine drei Jahre zurück liegt (BAG, Urteil vom 6. 4. 2011 - 7 AZR 716/ 09). Im Personalbogen wird daher nach dem Bestehen eines früheren Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber gefragt.

- Eine kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig, der Arbeitnehmer muss aber das 52. Lebensjahr vollendet haben und vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein, Transferkurzarbeitergeld bezogen, oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben. Die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages ist auch auf die Gesamtdauer von fünf Jahren zulässig.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG)³. Wird der Vertrag erst nach Arbeitsaufnahme verschriftlicht, gilt er als auf unbestimmte Zeit geschlossen, er ist also unbefristet⁴.

³ § 14 Abs. 4 TzBfG Zulässigkeit der Befristung- Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Er muss gegebenenfalls gekündigt werden (unter Beachtung der entsprechenden Vorschriften wie dem KSchG, der KDO und dem MAVG).

Arten von Befristung

Eine Befristung kann sowohl **zeitbezogen** (z.B. bis zum 31.12.2006) als auch **zweckbezogen** (z.B. Urlaubsvertretung) erfolgen.

Ende der befristeten Arbeitsverträge

- Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zweckes, jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Mitarbeitenden / der Mitarbeiterin durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- Ist das Arbeitsverhältnis für länger als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sollte der Arbeitgeber nicht unverzüglich widersprechen oder dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin die Zweckerreichung mitteilen.
- Ist die Befristung rechtsunwirksam, gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

Merke:

Unter das Schriftformerfordernis fällt die Befristung als solche, bei kalendermäßigen Befristungen das Enddatum oder die Befristungsdauer, nicht dagegen der Befristungsgrund. Dieser ist in der Dienstanweisung / Stellenbeschreibung als Anlage zum Vertrag zu dokumentieren.

Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen (befristete Übertragung höherwertiger Tätigkeiten) bedarf zu ihrer Wirksamkeit ebenfalls nicht der Schriftform.

Aber Achtung: Wegen der anzuwendenden AGB-Kontrolle muss darauf geachtet werden, Vertragsklauseln eindeutig und klar zu formulieren, damit sich der Arbeitnehmer entsprechend darauf einstellen kann. Die §§ 305 ff. BGB gehen davon aus, dass der Arbeitgeber bei vorformulierten Verträgen weniger schutzbedürftig ist als der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer soll vor Klauseln geschützt werden, mit deren Inhalt er nicht rechnen muss oder die ihn einseitig benachteiligen.

Formulararbeitsverträge unterliegen einer beschränkten Inhaltskontrolle nach AGB-Recht, wenn sie auch nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Arbeitnehmer auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Grund ist, dass Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber als Verbraucher zu qualifizieren sind und damit unter einen besonderen Schutz gestellt werden, vgl. BAG v. 25.05.2005, 5 AZR 572/04 und BVerfG v. 23.11.2006, 1 BvR 1909/06.

Die bewusst einzelvertraglich ausgehandelten Vereinbarungen sollten optisch hervorgehoben

⁴ § 16 TzBfG 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.

werden. Zusammenfassend sind zwei Prüfungskriterien zu beachten: Ist eine arbeitsvertragliche Klausel ausreichend klar und transparent formuliert? Stellt eine arbeitsvertragliche Klausel eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar?

Bei Zweckbefristung ist der Zweck im Vertragstext (Besondere Vereinbarungen) zu regeln.

Die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist im Arbeitsvertrag zu dokumentieren.

Aufgrund der in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren dem Arbeitgeber obliegenden Darlegungs- und Beweislast für das Vorhandensein eines Befristungsgrundes sollten die entsprechenden Tatsachen gut dokumentiert werden.

Kündigungsfrist

Grundsätzlich bestehen befristete Verträge für die Zeit, für die sie eingegangen werden. Eine ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt ist nur möglich, wenn dies vertraglich vereinbart wird. Dann greifen die Kündigungsfristen nach § 56 KDO.

Eine außerordentliche Kündigung ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich.

Informationen über unbefristete Arbeitsplätze

- Die befristet beschäftigten Mitarbeitenden sind über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, vom Arbeitgeber zu informieren. Dies kann z.B. durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Mitarbeitenden zugänglicher Stelle im Betrieb erfolgen.
- Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Mitarbeitenden und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes zu informieren.

Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

Informationspflicht des Arbeitgebers

Mitarbeitende sind verpflichtet sich frühzeitig arbeitssuchend zu melden, spätestens drei Monate vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt.

Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin entsprechend zu informieren. Dies kann im Arbeitsvertrag oder im Einstellungsschreiben, bei Zweckbefristungen spätestens bei der schriftlichen Mitteilung über die Zweckerreichung erfolgen.

3. Sonderfall: Befristete Aufstockung in einem unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis

Bei dieser Art der Befristung geht es zwar nicht um die Befristung des gesamten Arbeitsvertrages, also nicht um den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern nur um Bestandteile des Arbeitsvertrags.

Aber auch hier muss ein sachlicher Grund für die befristete Arbeitszeiterhöhung vorliegen, der den Gründen des § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG entspricht, insbesondere bei befristeten Arbeitszeiterhöhungen in einem größeren Umfang zum Ursprungsvertrag und bei längerer Dauer der Befristung, da andernfalls der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin „wegen unangemessener Benachteiligung“ auf Aufstockung der Arbeitszeit auf Dauer klagen könnte. Eine arbeitsgerichtliche Kontrolle würde zwar nicht direkt nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen, weil diese Vorschriften nicht unmittelbar anwendbar sind. Jedoch würde überprüft, ob die Arbeitszeitaufstockung den Regelungen des § 14 Abs. 1 TzBfG entsprechen, wenn es sich statt um eine Aufstockung um einen eigenen Arbeitsvertrag gehandelt hätte.

Nicht vergessen:

Auch befristete Aufstockungen bedürfen der Mitbestimmung der MAV gemäß § 37 Abs. 1 A MAVG.

Für Rückfragen stehen Ihnen Ihre jeweilige Regionalverwaltung oder in Streitfällen das Referat Personal-Recht (petra.knoetzele@ekhn-kv.de) zur Verfügung.

Zusammenfassung:

Worauf ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen zu achten? Wo liegen Schwierigkeiten und Probleme?

Grundsatz: Abschluss unbefristeter Arbeitsvertrag (= Kündigungsschutz)

daher Befristung nur als Ausnahme.

Die Befristung bedarf eines sogenannten Sachgrundes

- häufigster Fall: Vertretung
Projekt etc.

oder Ausnahme von der Ausnahme:

ohne Sachgrund bei Neueinstellung oder bei Mitarbeitenden ab 52 Jahren, die arbeitslos waren § 14 Abs.2, Abs.4 TzBfG.

- Befristung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform, im Nachhinein erfolgter Vertragsschluss heilt diesen Formfehler nicht! Formlos getroffene Verträge bedürfen, da sie unbefristet sind, einer Kündigung, um sie zu beenden unter Beachtung aller entsprechenden Vorschriften (Frist, MAV, Grund).
- Beschäftigung muss vertragsgemäß erfolgen ggf. Problem bei § 14 Abs.1 Ziffer 1 TzBfG
- Bei Weiterbeschäftigung über Fristende bzw. Zweckerreichung hinaus mit Wissen und -> bei Nicht-Widerspruch des AG entsteht ein -> unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Widerspruch muss unverzüglich, also innerhalb einer Woche erfolgen.
- Auch befristete Aufstockung der Arbeitszeit in einem unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis nur mit Sachgrund analog § 14 Abs. 1 TzBfG.

Hinweise zu den einzelnen Sachgründen:

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG (vorübergehender betrieblicher Bedarf):

Der Arbeitgeber muss eine Prognose zu Umfang und Dauer des voraussichtlichen Mehrbedarfs bzw. des zukünftig verminderten Personalbedarfs erstellen und dabei die tatsächlichen Grundlagen der Prognose darstellen. Überdies muss der befristet Beschäftigte gerade zur Deckung des konkreten Mehrbedarfes eingestellt werden, so dass durch die befristete Arbeitskraft keine strukturellen Unterbesetzungen ausgeglichen werden. Insgesamt sollte beachtet werden, dass § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG im Einzelfall ein durchaus für den Arbeitgeber „riskanter“ Befristungsgrund sein kann, so dass ergänzend an die Möglichkeit einer kürzeren Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG gedacht werden sollte Dies gilt insbesondere für den Fall der Verlängerung.

Sonderfall Projektbefristung

Auch ein projektbedingter personeller Mehrbedarf, z. B. aufgrund eines zeitlich befristeten Forschungsprojektes, kann unter bestimmten Voraussetzungen die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei muss der Arbeitgeber die auf tatsächlichen Grundlagen gestützte Prognose erstellen, dass das Projekt seiner Art und seinem Inhalt nach zeitlich begrenzt ist und sich von den Dau-

eraufgaben des Arbeitgebers abgrenzen lässt. Dies geschieht sinnvollerweise durch die Beifügung eines Projektplanes als Anlage zum Arbeitsvertrag

Zulässig ist es, wenn die Befristungsdauer hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt. Nur wenn die Befristungsdauer derart kurz bemessen ist, dass eine dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint, ist die Befristung unzulässig.

Stellt sich das Projekt wegen seiner Einbettung in die allgemeinen Aufgabenbereiche als Teil einer Daueraufgabe dar, kann dies keine Befristung rechtfertigen.

Erforderlich ist, dass der Wegfall des Bedarfs an der im Projekt erbrachten Arbeitsleistung des befristet Beschäftigten mit einer Sicherheit bei Vertragsschluss prognostiziert werden kann.

Die Wirksamkeit der Befristung erfordert schließlich, dass der befristet Beschäftigte auch tatsächlich – zumindest überwiegend – projektbezogen eingesetzt wird.

Die Finanzierung des Projektes aus Drittmitteln stellt einen eigenständigen (unbenannten) Befristungsgrund dar. Sie rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses jedoch nur, wenn die drittmittelfinanzierte Arbeitsstelle nur für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und eine gesicherte Prognose ergibt, dass sie anschließend wegfallen soll.

Hierbei hat der Arbeitgeber die tatsächlichen Grundlagen, auf die sich diese Prognose stützt, darzulegen. Die bloße allgemeine Ungewissheit, ob z. B. in Zukunft noch ein Forschungsprojekt oder die Sprachkenntnisse ausländischer Kinder gefördert werden, kann eine Befristung nicht rechtfertigen.

Die o. g. Anforderungen sind bereits vor Vertragsschluss zu beachten und die entsprechenden Tatsachen sollten sorgfältig dokumentiert werden. Es ist ferner zu beachten, dass keine hohe Flexibilität bei den Einsatzmöglichkeiten des befristet Beschäftigten besteht, sondern dieser – zumindest weitestgehend – auch projektbezogen eingesetzt werden muss. Für befristet errichtete Stellen verweisen wir auf § 14 Abs. 1 Ziffer 7 TzBfG (s. u.)

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG

(Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern).

Der Befristungsgrund wird zu Recht als verunglückt bewertet. Die Regelung ist in doppelter Hinsicht unscharf, da nicht klargestellt ist, ob jede Beschäftigung im Anschluss an eine Ausbildung oder Studium erfasst wird und vor allem offen bleibt, welcher Befristungszeitraum im Einzelfall überhaupt ermöglicht wird. Die Meinungen gehen hier von einem halben Jahr bis zu mehreren Jahren. Auch ist zu beachten, dass nur die Befristung des ersten Arbeitsvertrages, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt, auf § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG gestützt werden kann. Eine Vertragsverlängerung ist mit dem in dieser Vorschrift normierten Sachgrund nicht möglich.

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG (Vertretungsfälle)

Der Befristungsgrund liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Nach herrschender Meinung wird über den Wortlaut der Norm auch die Vertretung von Beamtinnen und Beamten als zulässig erachtet.

Spezielle gesetzliche Regelungen finden sich in § 21 BEEG für die Vertretung in Zusammenhang mit Elternzeit/Beschäftigungsverbote nach dem MutterschutzG sowie in § 231 Abs. 1 SGB III (Vertretung eines Arbeitnehmers, der sich beruflich weiterbildet).

Teil des Sachgrundes jeder Vertretung ist die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs, wobei grundsätzlich unerheblich ist, zu welchem Zeitpunkt der Vertretene zurückkehren wird. Im Regelfall kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die zu vertretende Stammkraft zurückkehren wird.

Als Vertretungsgrund werden sowohl die Fälle der unmittelbaren wie auch der mittelbaren Vertretung akzeptiert. Dies bedeutet, dass die Vertretungskraft nicht zwingend die Arbeitsaufgaben des Vertretenen übernehmen muss (unmittelbare Vertretung), sondern auch „Vertretungsketten“ (mittelbare Vertretung) gebildet werden können.

Aufgrund des Organisationsrechtes des Arbeitgebers kann dieser darüber hinaus auch die Aufgabenverteilung (grundlegend) neu gestalten.

In sämtlichen Fällen hat der Arbeitgeber im Streitfall jedoch den Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters nachzuweisen. Strukturelle Unterbesetzungen können durch den Einsatz von Vertretungskräften nicht ausgeglichen werden.

In den Fällen der „mittelbaren Vertretung“ muss die Vertretungskette sorgfältig dokumentiert werden.

Bei der Umgestaltung der Aufgabenverteilung müssen zunächst die dem Vertretenen übertragenen Aufgaben dargestellt und anschließend die Neuverteilung dieser Aufgaben auf einen oder mehrere Arbeitnehmer geschildert werden.

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG (Befristungsmöglichkeit wegen der Eigenart der Arbeitsleistung)

Dieser Befristungsgrund geht auf die besonderen Fallkonstellationen im Bereich der Rundfunkanstalten zurück. Darüber hinaus findet er noch z. B. bei Theatern, Bühnen, Künstlern oder im Sportbereich Anwendung. Er ist im Bereich Öffentlichkeitsarbeit anwendbar.

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 (Befristung zur Erprobung)

Die Befristung zur Erprobung ist nur für eine angemessene Frist zulässig. In der Regel dürfte es sich um einen Zeitraum von maximal 6 Monaten handeln. In diesem Zeitraum ist der Befristungsgrund jedoch weitgehend bedeutungslos, da für die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses das Kündigungsschutzgesetz ohnehin noch nicht gilt (§ 1 KSchG).

Nur wenn der Arbeitgeber Eignung und Leistung des Arbeitnehmers aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles in diesem Zeitraum nicht ausreichend beurteilen kann, darf ausnahmsweise auch ein längeres befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG zulässigerweise vereinbart werden (Wahrnehmung besonderer Aufgaben, Leitungsverantwortung).

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG (Personenbedingte Befristungsmöglichkeit)

Als in der Person des Arbeitnehmers liegende Befristungsgründe kommen unter anderem Fälle in Betracht, in denen ein Arbeitnehmer aus sozialen Gründen vorübergehend beschäftigt wird. So z. B. für die Zeit bis zum Beginn einer bereits feststehenden anderen Beschäftigung, des Wehrdienstes oder eines Studiums. Weiterhin kommen hier Befristungen wegen einer nur befristet gegebenen Aufenthaltserlaubnis in Betracht, wenn bei Vertragsschluss hinreichend sicher ist, dass die Aufenthaltserlaubnis nicht verlängert wird.

Problematisch sind Fälle, in denen eine Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt. Das bloße Einverständnis mit der Befristung reicht hier nicht aus.

Im Streitfall muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen. Solche Gründe sind in der Praxis die Ausnahme. Der Hauptanwendungsfall des § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG besteht in der Zulässigkeit der Vereinbarung von Altersgrenzen, mit der das Arbeitsverhältnis enden soll (Rentenberechtigung).

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG (haushaltsrechtliche Gründe)

Eine Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen ist möglich, wenn die Mittel haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin zu Lasten dieser Mittel eingestellt und beschäftigt wird.

Die Haushaltsmittel müssen also für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer bereitgestellt werden (z. B. Vertretungsfälle, Bewältigung von Nachfragespitzen und Aushilfskräfte).

In die Personalakte ist aufzunehmen:

- Protokoll des Trägerbeschlusses zur Einstellung unter Angabe des Befristungsgrundes und der Dauer
- Im Vertretungsfall: ggf. Vertretungskette (wer, warum, in welchem Umfang)
- Bei einem Projekt: Projekt- und daraus abgeleitete Stellenbeschreibung sowie Begründung für geplante Befristungsdauer
- Bei haushaltsmäßiger Befristung:
Bewilligungsbescheid, Haushaltsplan- und Stellenplanauszug der Befristung entsprechende Stellenbeschreibung (z. B. Sprachförderung)