

2017 | Ausgabe 10  
01.06.2017

# Update Arbeitsrecht: Befristung



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Zulässigkeit der Befristung, § 14 TzBfG

§ 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes regelt, unter welchen Voraussetzungen die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig ist.

Grundsätzlich ist zwischen der sachgrundlosen Befristung und der Befristung mit Sachgrund zu unterscheiden. In beiden Fällen bedarf die Wirksamkeit der Befristung der Schriftform. Während der Arbeitsvertrag an sich auch mündlich wirksam geschlossen werden kann, muss also bereits **vor** Arbeitsbeginn eine sowohl von Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer handschriftlich unterschriebene Vereinbarung über die Befristung des Arbeitsvertrages vorliegen.

Ende letzten Jahres hat der siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts zwei Entscheidungen zum Befristungsrecht getroffen, die nun im Volltext veröffentlicht wurden, und die nachfolgend kurz dargestellt werden.

## BAG, Urteil v. 14.12.2016 – 7 AZR 49/15

In dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2016 - 7 AZR 49/15, ging es um die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung. Eine solche ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG grundsätzlich bis zur Dauer von zwei Jahren möglich. Bis zu dieser Gesamtdauer kann während der Vertragslaufzeit dreimal eine Verlängerung erfolgen. Nicht geregelt wird allerdings eine Verkürzung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit.

Das Bundesarbeitsgericht geht in seiner Entscheidung deshalb davon aus, dass die Verkürzung der Laufzeit eines befristeten Vertrages ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Da die vorhergehende Instanz nicht geprüft hatte, ob es für die Verkürzung einen Sachgrund gab, konnte das Bundesarbeitsgericht keine abschließende Entscheidung über die Entfristungsklage treffen und hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht Frankfurt zurückverwiesen.

Sollte dieses feststellen, dass ein Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG für die Verkürzung nicht bestand, würde dies bedeuten, dass durch die nachträgliche Verkürzung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist. Der betroffene Arbeitgeber hätte also besser einen Aufhebungsvertrag geschlossen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19234>

## BAG, Urteil v. 14.12.2016 – 7 AZR 797/14

In seiner zweiten Entscheidung vom 14.12.2016 – 7 AZR 797/14 hat sich das Bundesarbeitsgericht zum einen mit der Zeit- und Zweckbefristung eines mit Sachgrund

befristeten Arbeitsverhältnisses sowie zum anderen mit dem grundsätzlichen Schriftformerfordernis einer wirksamen Befristungsabrede befasst.

- Eine kalendermäßige Befristung (Zeitbefristung) ist vereinbart, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig bestimmt ist.

Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll, wobei die Parteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss ansehen. Eine Zweckbefristung erfordert eine unmissverständliche Einigung darüber, dass das Arbeitsverhältnis bei Zweckerreichung enden soll, wobei der Zweck nach § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich vereinbart werden muss.

Grundsätzlich ist es auch möglich, durch eine Kombination von Zweck- und Zeitbefristung eine Doppelbefristung zu vereinbaren.

Wird die Befristung – wie zumeist – in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag vereinbart, richtet sich die Auslegung der Befristungsabrede nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln.

*„Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeit des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen des jeweiligen Vertragspartners zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss.“*

Im hier vorliegenden Fall kam das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass lediglich eine Zeit-, aber keine zusätzliche Zweckbefristung arbeitsvertraglich vereinbart worden war. Auf die Formulierung einer Befristung mit Sachgrund sollte deshalb größte Sorgfalt verwendet werden.

- Die vereinbarte Zeitbefristung war in dem Fall, über den das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dann aber mangels Einhaltung des erforderlichen Schriftformerfordernisses unwirksam. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

*„Die Einhaltung der Schriftform erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB eine eigenhändige vom Aussteller mit Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnete Urkunde. Bei einem Vertrag muss nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, genügt es nach § 126 Abs. 2 Satz 2 BGB, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.“*

Die Unterzeichnung der Vertragsurkunde muss bereits vor Aufnahme der Arbeit erfolgen. Ansonsten entsteht zwar ein wirksames Arbeitsverhältnis, das aber mangels wirksamer Befristung unbefristet ist. Die „vorzeitige“ Arbeitsaufnahme kann auch nicht durch eine nachträgliche Unterzeichnung des ursprünglichen Arbeitsvertrages „geheilt“ werden. Nur wenn sich die Parteien ausdrücklich darüber einig sind, dass unbefristet entstandene Arbeitsverhältnis nachträglich zu befristen und für diese Befristung ein ausreichender Sachgrund vorliegt, ist doch noch eine wirksame Befristung nach Arbeitsaufnahme möglich.

Soll also nur ein befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen werden, muss also immer darauf geachtet werden, dass bereits vor Aufnahme der Arbeit ein sowohl von Arbeitgeber als

auch Arbeitnehmer unterzeichneter Arbeitsvertrag (oder zumindest eine von beiden Arbeitsvertragsparteien unterschriebene Befristungsabrede) vorliegt. Vorsorglich sollte ein dem Arbeitnehmer schriftlich unterbreitetes Arbeitsvertragsangebot auch ausdrücklich unter den Vorbehalt seiner schriftlichen Annahme gestellt werden.

**Formulierungsvorschlag:** „Dieser befristete Arbeitsvertrag kommt nur zustanden, wenn dem Arbeitgeber das von dem Arbeitnehmer unterzeichnete Vertragsexemplar vor Arbeitsantritt vorliegt.“

Wird die Arbeit dann doch bereits vor Gegenzeichnung durch den Arbeitnehmer aufgenommen, entsteht zwischen den Parteien lediglich ein faktisches, nicht aber bereits ein wirksames unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dieses kann dann durch nachträgliche Unterzeichnung des ursprünglichen Arbeitsvertrages noch wirksam befristet werden. Voraussetzung ist allerdings, dass der schriftliche Arbeitsvertrag vor Aufnahme der Arbeit bereits von dem Arbeitgeber unterschrieben ist. Erhält der Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme lediglich einen Arbeitsvertragsentwurf, der noch nicht unterschrieben ist, führt die Arbeitsaufnahme wiederum zum Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19199>

## **Klagefrist, § 17 TzBfG i.V.m. § 7 Halbs. 1 KSchG**

Die Unwirksamkeit einer Befristung muss entweder noch vor dem geplanten Ablauf des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber innerhalb von drei Wochen nach dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden. Ansonsten gilt die Befristung nach § 17 TzBfG i.V.m. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und das Arbeitsverhältnis endet wie vereinbart.

---

**Joana Kammer**

**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**