



Arbeitgeberverband Mitte e. V.  
Bürgerstr. 2a  
37073 Göttingen

[www.agv-mitte.de](http://www.agv-mitte.de)

## Die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG Eine praktische Betrachtung

Sehr geehrte Damen und Herren,

uns werden häufig Fragen zum Befristungsrecht gestellt: z. B. ob eine Befristung wirksam vereinbart wurde, wie und ob eine weitere Befristung erfolgen kann oder wie die Erfolgsaussichten in einem Befristungsrechtsstreit sind. Wir möchten Ihnen mit diesem Rundschreiben Antworten auf die häufigsten Fragen sowie Ratschläge und Tipps an die Hand geben, um die sachgrundlose Befristung rechtssicher gestalten zu können. In zukünftigen Rundschreiben werden wir dann die Befristung mit Sachgrund und die Zweckbefristung näher erläutern.

### 1. Worin liegt der Vorteil der sachgrundlosen Befristung?

Der große Vorteil der sachgrundlosen Befristung liegt ganz klar darin, dass sie in § 14 Abs. 2 TzBfG ganz konkret und abschließend geregelt ist. In vielen Fällen ist zu empfehlen, immer erst eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Dann besteht kein Risiko, dass die Befristung unwirksam ist, weil z. B. ein Arbeitsgericht den eigentlichen sicher geglaubten Befristungsgrund doch nicht anerkennt oder das Arbeitsverhältnis wegen des Wegfalls eines Befristungsgrundes in den ersten zwei Jahren nicht mehr sachgrundlos weiter befristet werden kann.

### 2. Wie sind die Voraussetzungen?

Die sachgrundlose Befristung wird wirksam vereinbart, wenn;

- die Befristung des Arbeitsvertrages kalendermäßig erfolgt, d. h. **im Arbeitsvertrag muss ein Datum genannt werden**, an dem der Vertrag enden soll
- die Befristungsabrede **vor Arbeitsaufnahme** von beiden Parteien unterschrieben wird
- zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber **zuvor** (zumindest aber in den letzten drei Jahren) **kein Arbeitsverhältnis** bestanden hat (vorherige Ausbildung, Praktikum, echte freie Mitarbeit und Leiharbeit sind unschädlich)
- die Befristung für **maximal für 2 Jahre** erfolgt, eine geringere Dauer ist natürlich möglich
- innerhalb der Gesamtlaufzeit von 2 Jahren der sachgrundlos befristete Vertrag **höchstens 3 Mal verlängert** wird (kurz: max. 4 „Teilstücke“)
- die Befristung und die Verlängerung der Befristung **schriftlich vereinbart** werden

### 3. Wann schadet eine Vorbeschäftigung?

Dem Gesetz nach darf zwischen demselben Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber noch niemals zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden haben. Das BAG entschied inzwischen, dass dieses sog. „Zuvorbeschäftigungsverbot“ nur für die vorhergehenden drei Jahre gelten soll. Die juristische Begründung des BAG ist aber sehr wackelig und in der Fachwelt umstritten. Es ist deshalb absehbar, dass irgendwann der EuGH eine gegenteilige Klarstellung abgibt, das BVerfG die Entscheidung des BAG abändert oder das BAG selbst seine Rechtsprechung diesbezüglich um 180 Grad wenden wird. Im Zweifel besteht bei einer Vorbeschäftigung deshalb immer das Risiko, dass eine Entfristungsklage

eines Arbeitnehmers bei einer Rechtsprechungsänderung innerhalb der Befristungszeit erfolgversprechend sein könnte.

#### 4. Wie gestaltet man den Arbeitsvertrag?

Im Großen und Ganzen kann ein „normaler“ unbefristeter Arbeitsvertrag als Grundlage dienen. Es muss aber immer das Ende der Befristung im Arbeitsvertrag genannt werden und der Hinweis erfolgen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieses Tages endet, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf. Des Weiteren sollte in befristeten Verträgen immer **ausdrücklich ein Recht zur ordentlichen Kündigung** vereinbart werden. Wird dies vergessen, kann das Arbeitsverhältnis bis zum Beendigungszeitpunkt nicht ordentlich gekündigt werden. Im Vertrag muss natürlich kein Befristungsgrund genannt werden und auch kein Hinweis darauf erfolgen, dass es sich um einen sachgrundlos befristeten Vertrag handelt. Auf diese Weise kann in Problemfällen zwischen den Befristungsarten hin und her gewechselt werden. Darüber hinaus sind befristete Verträge gerade nicht auf Dauer angelegt. Etwaige ausschweifende Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Regelrentenalters oder langen Urlaubsübertragungszeiträumen sollten deshalb grundsätzlich vermieden werden. Musterverträge können Sie bei uns anfordern!

#### 5. Wie gestaltet man die Verlängerung der Befristung?

Die **Verlängerung** einer sachgrundlosen Befristung muss während der laufenden Befristung **schriftlich vereinbart** werden. Dabei ist es sehr wichtig, dass **nur die Befristungsdauer verändert wird**. Etwaige Änderungen am Arbeitsverhältnis (Änderung der Arbeitszeit, Entgelterhöhung, etc.) dürfen auf keinen Fall zusammen mit der Verlängerung vereinbart werden und sollten immer in gebührendem zeitlichen Abstand zur Vertragsverlängerung erfolgen. Wird dies nicht beachtet, handelt es sich im Zweifel um einen neuen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag, der aufgrund des Vorbeschäftigungsverbots unzulässig ist, es sei denn, es besteht doch noch ein Sachgrund für die Befristung. Auch für eine solche schriftliche Verlängerung haben wir ein Muster, das Sie anfordern können!

#### 6. Kann von den gesetzlichen Voraussetzungen abgewichen werden?

Ja, nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG darf in Tarifverträgen in einem gewissen Rahmen (eine Verdoppelung ist wohl zulässig) eine längere Höchstdauer der Befristung und auch eine höhere Anzahl von Befristungsverlängerungen vereinbart werden.

#### 7. Welche sachgrundlosen Befristungen gibt es noch?

Es gibt noch weitere Möglichkeiten, einen Arbeitsvertrag sachgrundlos zu befristen. Nach § 14 Abs. 2a TzBfG ist die Befristung für bis zu vier Jahren zulässig, wenn das Unternehmen vor max. 4 Jahren gegründet wurde. Eine weitere Ausnahme enthält § 14 Abs. 3 TzBfG. Danach dürfen Arbeitnehmer über 52, die unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate beschäftigungslos waren, bis zu 5 Jahren befristet beschäftigt werden. Von der Anwendung dieser noch immer im Gesetz stehenden Regelung raten wir allerdings ab, da sie nach dem EuGH altersdiskriminierend ist.

#### 8. Wie unterstützt der AGV seine Mitglieder bei Befristungen?

Der AGV hilft Ihnen nicht nur bei der Erstellung von Arbeitsverträgen und Befristungsabreden/Verlängerungen. Wir unterstützen Sie auch gerne bei Streitigkeiten über eine wirksame Befristung und bei der Gestaltung möglichst flexibler Einsatzmöglichkeiten von Arbeitnehmern. Natürlich beantworten wir auch gerne alle Fragen zu diesem und anderen arbeitsrechtlichen Themen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

Kirsten Weber