



Arbeitsrecht und Personal

▷ Personalauswahl und Vertragsgestaltung

Jean-Martin Jünger, Maria Dimartino

Teilzeit und Befristung im Arbeitsrecht

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

RA Jean-Martin Jünger

Co-Autorin RAin Maria Dimartino

Teilzeit und Befristung im Arbeitsrecht



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: Juni 2016

Copyright © 2016 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einführung | 1 |
| 1 Befristungsarten | 3 |
| 1.1 Zeitbefristung | 3 |
| 1.2 Zweckbefristungen | 4 |
| 1.3 Doppelbefristung | 4 |
| 1.4 Auflösende Bedingung | 5 |
| 2 Befristung mit sachlichem Grund | 6 |
| 2.1 Vorübergehender Bedarf | 6 |
| 2.2 Anschluss nach Abschluss der Ausbildung | 7 |
| 2.3 Vertretung | 8 |
| 2.4 Eigenart der Arbeitsleitung | 9 |
| 2.5 Erprobung | 9 |
| 2.6 Gründe in der Person des Arbeitnehmers | 10 |
| 2.7 Befristung aus Haushaltsgründen | 11 |
| 2.8 Gerichtlicher Vergleich | 12 |
| 2.9 Ungeschriebene Sachgründe | 12 |
| 2.10 Nachträgliche Befristung eines zuvor unbefristeten Arbeitsvertrages? | 13 |
| 2.11 Verlängerungsvereinbarung | 13 |
| 3 Befristung ohne sachlichen Grund | 14 |
| 3.1 Allgemeines | 14 |
| 3.2 Zuvor-Beschäftigung | 14 |
| 3.3 Derselbe Arbeitgeber | 14 |
| 4 Befristung in neu gegründeten Unternehmen | 16 |
| 5 Befristung älterer Arbeitnehmer | 17 |
| 6 Schriftform | 18 |
| 6.1 Anforderungen an die Schriftform | 18 |
| 6.2 Vor Arbeitsaufnahme | 18 |
| 6.3 Angabe des Befristungsgrundes | 18 |
| 6.4 Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Schriftform | 19 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 7 | Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages | 20 |
| 7.1 | Zeitablauf | 20 |
| 7.2 | Zweckerreichung | 20 |
| 7.3 | Bedingungseintritt | 21 |
| 7.4 | Kündigungsmöglichkeit | 21 |
| 8 | Tatsächliche Fortsetzung | 23 |
| 9 | Entfristungsklage | 24 |
| 9.1 | Zuständigkeit | 24 |
| 9.2 | Frist | 24 |
| 9.3 | Antrag | 25 |
| 9.4 | Rechtsfolgen unwirksamer Befristungen | 25 |
| 9.5 | Streitwert | 26 |
| 10 | Arbeitgeberpflichten | 27 |
| 10.1 | Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen | 27 |
| 10.2 | Information der Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze | 27 |
| 10.3 | Benachteiligungsverbot | 27 |
| 10.4 | Diskriminierungsverbot | 28 |
| 10.5 | Urlaubstage | 28 |
| 10.6 | Keine Unterscheidung bei Kündigungsfristen oder Kündigungsschutz | 29 |
| 10.7 | Angemessene Aus- und Weiterbildung | 29 |
| 10.8 | Hinweispflicht | 30 |
| 11 | Beteiligung der Arbeitnehmervertretung | 31 |
| 11.1 | Informationsansprüche | 31 |
| 11.2 | Zustimmungsverweigerung | 31 |
| 11.3 | Befristung und Betriebsratsamt | 31 |
| 12 | Befristung einzelner Vertragsbedingungen | 33 |
| 13 | Folgen einer unwirksamen Befristung | 34 |
| 14 | Teilzeitarbeit | 35 |
| 14.1 | Allgemeines | 35 |
| 14.2 | Voraussetzungen | 35 |
| 14.3 | Formen der Teilzeit | 37 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 14.4 | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates | 38 |
| 15 | Checklisten | 40 |
| 15.1 | Checkliste Befristung mit Sachgrund | 40 |
| 15.2 | Befristung ohne Sachgrund | 40 |
| 15.3 | Verlängerungsvereinbarung | 41 |
| 15.4 | Anspruch auf Teilzeit | 41 |
| 15.5 | Entfristungsklage/Befristungskontrolle | 42 |
| 16 | Musterformulierungen | 44 |
| 16.1 | Erklärung zu Zeiten der Vorbeschäftigung | 44 |
| 16.2 | Befristung ohne Sachgrund | 45 |
| 16.3 | Verlängerungsvereinbarung | 45 |
| 16.4 | Zweckbefristung | 46 |
| 16.5 | Formulierung Befristung mit Sachgrund | 46 |

Einführung

Ein Arbeitsvertrag wird grundsätzlich auf unbestimmte Zeit geschlossen. Mit dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen“ vom 21.12.2000 wurde das in Artikel 1 geregelte Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), die Teilzeitarbeit und die Befristung von Arbeitsverhältnissen gesetzlich festgehalten. Das **TzBfG** ist am 01.01.2011 in Kraft getreten und dient der Umsetzung der EG-Richtlinie 1999/70/EG in nationales Recht.

Eine Befristung nach dem TzBfG gilt unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Größe des Betriebes. Daher greift auch in diesem Falle eine **Befristungskontrolle**. Es kommt daher nicht auf eine Unterscheidung zum Kleinbetrieb i. S. d. § 23 KSchG oder ob ein Arbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate vereinbart worden ist an (BAG 06.11.2003 – 2 AZR 690/03). Arbeitnehmer in Teilzeit oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie eine unbefristete Vollzeitkraft (**Diskriminierungsverbot**).

Findet das Kündigungsschutzgesetz jedoch keine Anwendung kann das Arbeitsverhältnis, nachdem festgestellt worden ist, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, ohne Grund ordentlich gekündigt werden, da eine soziale Rechtfertigung der Kündigung in einem solchen Fall nicht notwendig ist.

Im TzBfG wird zwischen verschiedenen Befristungsarten unterschieden:

- Zeitbefristung
- Zweckbefristung
- Doppelbefristung
- Auflösende Bedingung

Weiter wird unterschieden zwischen:

- Befristungen mit sachlichem Grund
- Befristungen ohne sachlichen Grund

Befristungsmöglichkeiten gibt es auch **außerhalb des TzBfG**, z. B. :

- § 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
- § 2, 3, 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- § 21 Elternzeitgesetz (BEEG)

1 Befristungsarten

Ein Arbeitsvertrag ist befristet, wenn er nicht auf unbestimmte Zeit geschlossen worden ist.

1.1 Zeitbefristung

Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag), § 3 Abs. 1 TzBfG.

Eine Zeit ist kalendermäßig bestimmt, wenn die Parteien einen bestimmten Zeitraum vereinbaren.

Beispiel: Die Parteien schließen ein befristetes Arbeitsverhältnis vom 01.01.2016 bis zum 31.07.2016.

Eine Befristung liegt auch vor, wenn sich die Dauer an Hand eines Kalenders bestimmen lässt.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis wird beginnend vom 01.01.2016 für die Dauer von einem Jahr geschlossen.

Befristungen mit Sachgrund können grundsätzlich in beliebiger Anzahl hintereinander vorgenommen werden. § 14 Abs. 1 TzBfG enthält keine Höchstgrenze, anders als § 14 Abs. 2 bis 3 TzBfG. Jedoch wird auch hier eine Prüfung erfolgen müssen, ob es sich nicht um eine unzulässige Kettenbefristung handelt (sog. **Missbrauchskontrolle**).

1.2 Zweckbefristungen

Eine Zweckbefristung nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TzBfG liegt vor, wenn sich seine Dauer aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt.

Das Arbeitsverhältnis endet dann mit Erreichung des Zweckes, vgl. § 15 Abs. 2 TzBfG.

Das Arbeitsverhältnis endet auch bei einer dem Arbeitnehmer erkennbaren Zweckerreichung erst zwei Wochen nach einer entsprechenden Ankündigung des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

Beispiel: Herr Müller wird für die Zeit der Krankheit von Frau Maier eingestellt. Diese ist für längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitsvertrag soll enden, sobald Frau Maier Ihre Arbeit wieder aufnimmt. Diese Zweckbefristung endet, sobald Frau Maier dem Arbeitgeber ihre Arbeitsfähigkeit angezeigt hat und der Arbeitgeber das Ende der Zweckerreichung Herrn Müller angezeigt hat nach § 15 Abs. 2 TzBfG.

1.3 Doppelbefristung

Ebenso ist eine Kombination von Zweck- und Zeitbefristung möglich (**sog. Doppelbefristung**), vgl. BAG 11.09.2013 – 7 AZR 107/12, NZA 2014, 150. In Arbeitsverträgen finden sich häufig Kombinationen aus einer Zweck- und einer kalendermäßigen Befristung. Hier ist jedoch die Gefahr hoch, dass eine Doppelbefristung rechtsunwirksam ist, beispielsweise weil kein Sachgrund für die kalendermäßige Befristung vorliegt.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit von Herrn Müller geschlossen, längstens jedoch bis zum

1.4 Auflösende Bedingung

Die Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse finden entsprechend Anwendung auf auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse. Der Begriff auflösende Bedingung in § 21 TzBfG entspricht dem in § 158 Abs. 2 BGB. Der Unterschied zwischen einer Zweckbefristung und einem Vertrag, der auflösend bedingt ist, ist dass bei der Zweckbefristung klar ist, dass der Zweck eintreten wird, der Zeitpunkt aber noch ungewiss ist. Bei einer auflösenden Bedingung ist bereits unklar, ob diese überhaupt eintreten wird. Eine genaue Unterscheidung hat für die Praxis jedoch an Relevanz verloren, da nach § 21 TzBfG die gleichen Voraussetzungen wie für eine Zweckbefristung gelten.

Beispiel: Bei einer Prozessbeschäftigung nimmt die Rechtsprechung ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis an, wenn die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer bis zur Abweisung der Kündigungsschutzklage beschäftigt wird.

Die Autoren



JEAN-MARTIN JÜNGER ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Kuntz und Kollegen in Mannheim tätig. Der Schwerpunkt seiner beruflichen Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. So steht er Arbeitgebern, Betriebsräten, Arbeitnehmern sowie den Parteien des öffentlichen Dienstes als Rechtsberater in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung und vertritt diese in allen Bereichen gerichtlich.



MARIA DIMARTINO ist selbstständige Rechtsanwältin mit den Interessenschwerpunkten Arbeitsrecht, Datenschutz und Neue Medien. Sie hat erfolgreich den Fachanwaltslehrgang für Arbeitsrecht absolviert. Neben ihrer juristischen Arbeit im Individual- und Kollektivarbeitsrecht ist Dimartino außerdem als Referentin für Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht bundesweit unterwegs sowie als Lehrbeauftragte und Tutorin an verschiedenen Hochschulen tätig.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbüchern in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**
- ▶ **Zoll und Außenhandel**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

19,80 €
zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-125-1



9783892361251