

DENTONS

Aktuelles zum Befristungsrecht

21. Februar 2024

Nurdan Adamidis

Senior Associate

D +49 69 45 00 12 421

nurdan.adamidis@dentons.com

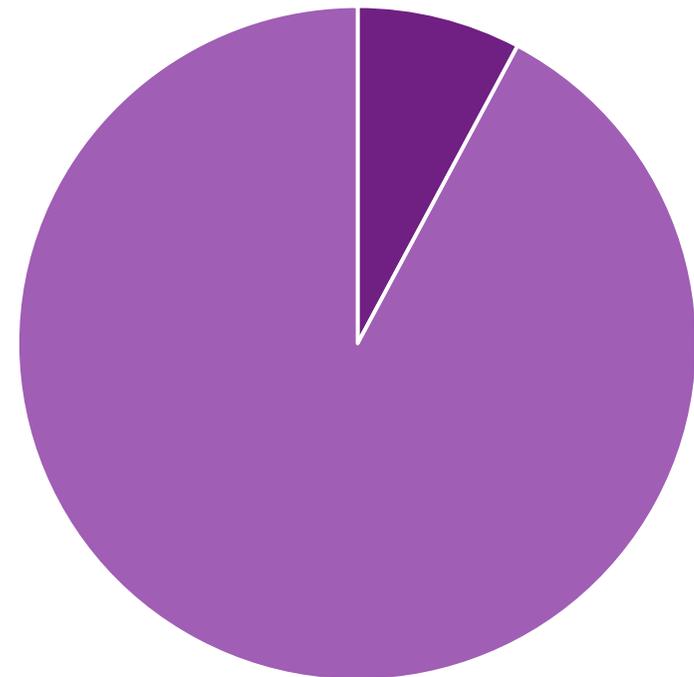
Grow | Protect | Operate | Finance

Überblick

- 2021 wurden 32 % der Neueinstellungen befristet eingestellt.
- Insgesamt sind ca. 7 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt.



Arbeitsverhältnisse insgesamt

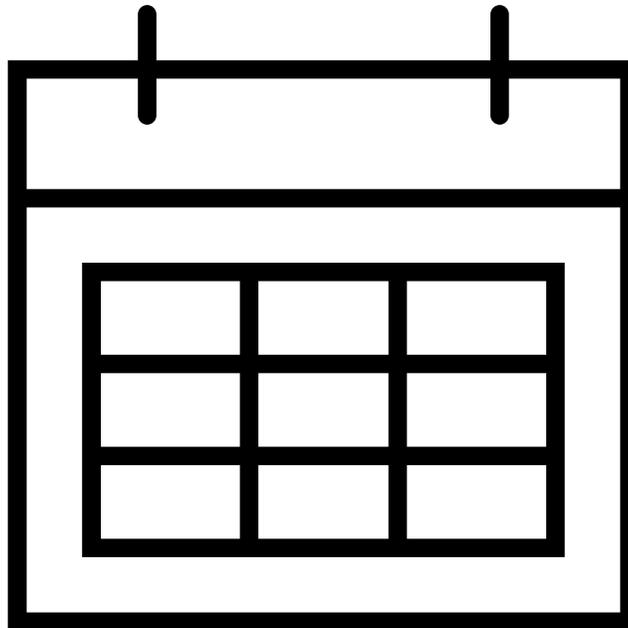


■ Befristungen ■ Keine Befristung

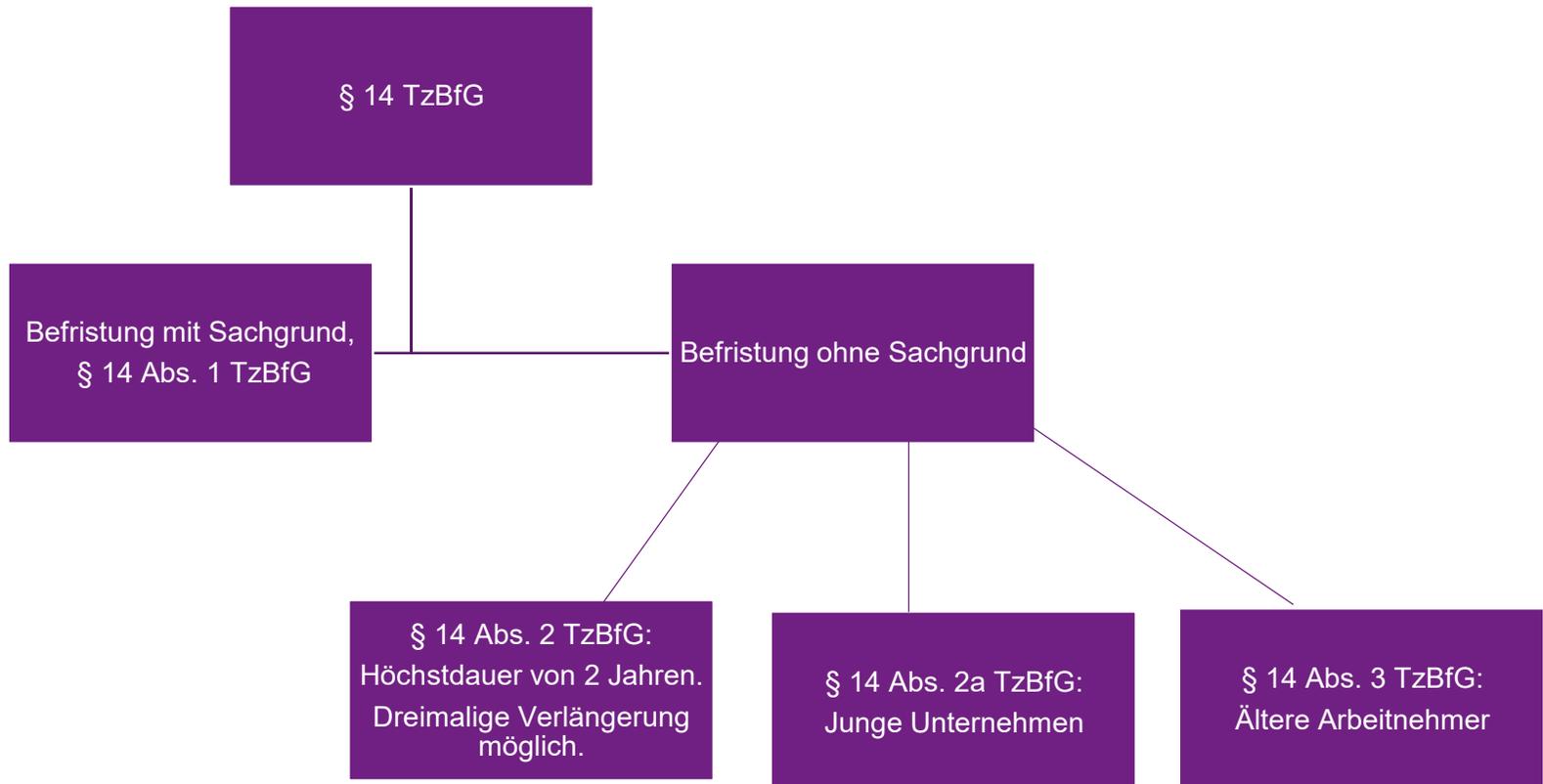
§ 15 TzBfG:

„(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks (...).“



Erscheinungsformen befristeter Arbeitsverträge



Formulierungsvorschlag für befristete Arbeitsverträge

Der Arbeitnehmer wird kalendermäßig befristet für den Zeitraum ab dem bis zum eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch und ohne, dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des .

Ungeachtet der Befristung ist das Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar.

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er noch niemals zuvor in einem Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft (oder ihrer Rechtsvorgänger) gestanden hat.



Erst schriftlich vereinbaren,
dann arbeiten!



Achtung:
Aktuelles
BAG-Urteil
7 AZR 300/22

Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

§ 14 Abs. 1 TzBfG:

„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.“*



Begrenzte Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

- Ausnahmsweise bedarf die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrags keines Sachgrunds.
- Voraussetzungen:

Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren dürfen bis zu drei Verlängerungen vereinbart werden.

Höchstdauer von maximal 2 Jahren.

- Tarifliche Abweichung möglich, jedoch nicht unbegrenzt.

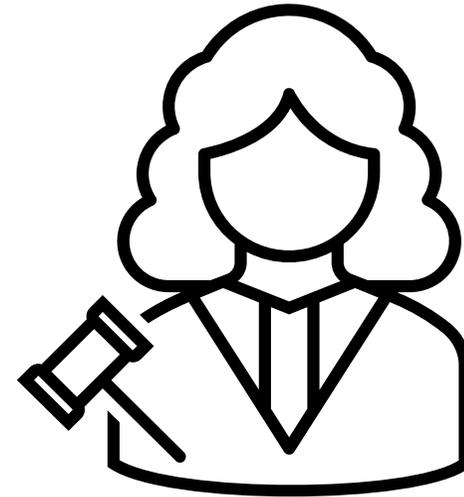
Vorbeschäftigungsverbot nach BVerfG

BVerfG, Beschluss vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14

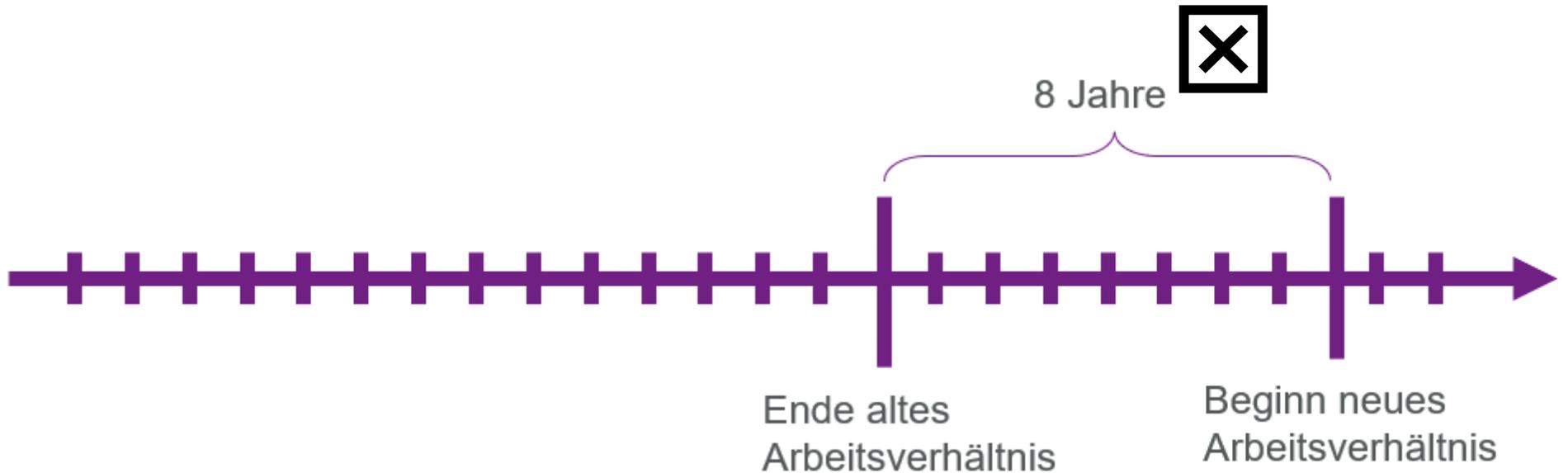
1. Die gesetzliche Beschränkung befristeter Beschäftigungsformen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip der Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG Rechnung.

2. Die mit einer Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die erstmalige Beschäftigung bei dem jeweiligen Arbeitgeber einhergehende Beeinträchtigung der individuellen Berufsfreiheit ist insoweit gerechtfertigt, als es ihrer für den Schutz vor der Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung einer strukturellen Unterlegenheit und zur Sicherung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelfall bedarf.

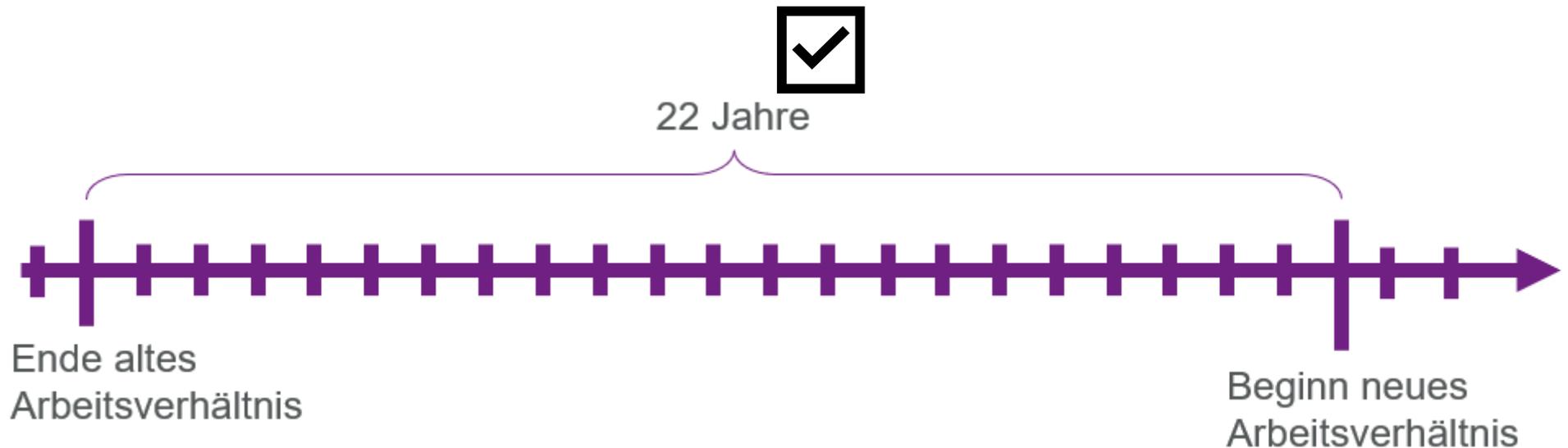
3. Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen.



Begrenzte Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)



Begrenzte Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)



Begrenzte Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Berufsausbildungsverhältnis \neq Arbeitsverhältnis

Beamtenverhältnis \neq Arbeitsverhältnis

Heimarbeitsverhältnis \neq Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmerüberlassung \neq Fiktives Arbeitsverhältnis

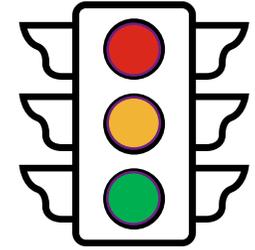


Achtung:
Aktuelles
BAG-Urteil
7 AZR 223/22

Befristung mit Regelaltersgrenze (§ 41 Satz 3 SGB VI)



Kettenbefristungen – Kriterien Missbrauchskontrolle



	1. Stufe: Grün <u>Kein Missbrauch.</u>	2. Stufe: Gelb <u>Kontrolle geboten.</u>	3. Stufe: Rot <u>Missbrauch indiziert.</u>
Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses <u>oder</u>	bis zu 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	mehr als 10 Jahre
Anzahl der Verlängerungen	bis zu 12 Verlängerungen	mehr als 12 Verlängerungen	mehr als 15 Verlängerungen
Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses <u>und</u> Anzahl der Befristungen	bis zu 6 Jahre <u>und</u> bis zu 9 Verlängerungen	mehr als 6 Jahre <u>und</u> mehr als 9 Verlängerungen	mehr als 8 Jahre <u>und</u> mehr als 12 Verlängerungen

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

- 1 Abschluss der Vereinbarung vor Ablauf der Befristung.
- 2 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne Unterbrechung.
- 3 Schriftformerfordernis.
- 4 Höchstens dreimalige Verlängerung innerhalb des Zwei-Jahres-Zeitraums.
- 5 Keine gleichzeitige Änderung von Arbeitsbedingungen.

Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen



Ordentliche Kündigung

Außerordentliche
Kündigung



Sofern ein wichtiger
Grund vorliegt.

Key Take-Aways zum Befristungsrecht

Befristungen „erst wirksam
schriftlich vereinbaren, dann
arbeiten.“

und

„Verlängern, nicht abändern.“

1

Ex-Arbeitnehmer nicht ohne
tragfähigen Sachgrund befristen.

2

Befristung mit Sachgrund mehrmals
möglich, aber „nicht auf ewig“.

3

Ihre Ansprechpartnerin



Nurdan Adamidis
Senior Associate
D +49 69 45 00 12 421
nurdan.adamidis@dentons.com

EMPLOYMENT AND LABOR

Nurdan Adamidis ist bei Dentons als Senior Associate im Frankfurter Büro tätig. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Dies umfasst auch die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung von Arbeitgebern. Darüber hinaus berät sie mit besonderem Fokus auf Arbeitnehmerentsendungen sowie bezüglich der daraus folgenden aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt ist das Datenschutzrecht im Beschäftigtenkontext.

Wir freuen uns, Ihnen als Berater zur Seite zu stehen.

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0

Jungfernturmstraße 2
80333 München
Tel.: +49 89 24 44 08 0

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100

www.dentons.com

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com.