

A. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses

I. Der Arbeitsvertrag

1. Abschluss des Arbeitsvertrages

a.) Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag erforderlich?

Formfreiheit

Nicht selten kommt es vor, dass Arbeitsverträge lediglich mündlich abgeschlossen werden und erst bei Unstimmigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Frage aufgeworfen wird, ob der mündlich geschlossene Arbeitsvertrag überhaupt wirksam zustande gekommen ist.

Arbeitsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit grundsätzlich nicht der Schriftform. Es gilt hierbei der Grundsatz der Formfreiheit (**Ausnahme: befristete Arbeitsverträge**, siehe Seite 19 ff.). Ein Arbeitsvertrag kann daher auch bereits durch eine mündliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zustande kommen. Auch ein mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag ist von Anfang an wirksam und bildet die rechtliche Grundlage für die daraus resultierenden Rechte und Pflichten der Parteien (vgl. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 30. April 2008 – 18 Sa 1500/07).

Hinweis

Wird ein Arbeitsvertrag lediglich mündlich abgeschlossen, ohne dass der Vertragsinhalt von den Parteien abschließend geklärt wurde, z. B. die Höhe des Urlaubsanspruchs, dann gelten insoweit (sofern kein Tarifvertrag Anwendung findet) die gesetzlichen Regelungen.



b.) Welche Anforderungen bestehen nach dem Nachweisgesetz?

Nachweisgesetz

Auch wenn ein Arbeitsvertrag grundsätzlich mündlich abgeschlossen werden kann, so obliegt dem Arbeitgeber dennoch eine Nachweispflicht. Der Arbeitgeber hat gemäß dem Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 NachwG)

- spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen,
- die Niederschrift zu unterzeichnen und
- dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Das Nachweisgesetz gilt dabei für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden, § 1 NachwG.

Vertrags- bedingungen

c.) Welche Vertragsbedingungen sind festzuhalten?

In die Niederschrift hat der Arbeitgeber mindestens folgende Punkte aufzunehmen:

1. den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. den Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.



Hinweis

Ist dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden, so entfällt die Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz, soweit der schriftliche Arbeitsvertrag die nach dem Nachweisgesetz wesentlichen Vertragsbedingungen enthält, § 2 Abs. 4 NachwG.

Rechtsfolgen bei Verstoß gegen NachwG

d.) Welche Rechtsfolgen hat ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz?

Dem Arbeitnehmer kann ein **Schadensersatzanspruch** zustehen, wenn der Arbeitgeber mit der Erfüllung seiner Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz in **Ver-**

zug kommt. Entsteht dem Arbeitnehmer hierdurch ein Schaden, ist dieser durch den Arbeitgeber zu ersetzen. Ein solcher Schaden kann etwa dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer durch den fehlenden schriftlichen Hinweis auf einen geltenden Tarifvertrag Ausschlussfristen verpasst und dies zum Erlöschen seiner Vergütungsansprüche führt. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, so gestellt zu werden, als sei sein Vergütungsanspruch nicht untergegangen (vgl. BAG, Urteil vom 17. April 2002 – 5 AZR 89/01).

Beispiel

Arbeitnehmer A wird zum 01.03.2017 im Betrieb des B als Maler und Lackierer eingestellt. Im Maler- und Lackiererhandwerk gilt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, wo unter anderem geregelt ist, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten seit Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Es wird weder ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, noch händigt B dem A die wesentlichen Informationen nach dem Nachweisgesetz aus. A weiß somit nicht, dass für ihn der Tarifvertrag gilt und dieser die Ausschlussfrist enthält.

A kündigt das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2017. Seinen Lohn für den Monat August erhält A nicht. Erst drei Monate später, im November 2017, macht A seine Lohnrückstände gegenüber B geltend. Aufgrund des für A geltenden Tarifvertrags kann er seinen Lohn für August aufgrund der Ausschlussfrist, welches zwei Monate nach Fälligkeit vorsieht, nicht mehr geltend machen. Sein Vergütungsanspruch ist somit erloschen. Da es B jedoch in diesem Fall versäumt hat, A auf den für ihn geltenden Tarifvertrag schriftlich hinzuweisen und damit auch auf die Ausschlussfrist, kann A seinen erloschenen Vergütungsanspruch für August als Schaden von B ersetzt verlangen.

Hinweis

Nach dem BAG ist grundsätzlich zugunsten des Arbeitnehmers davon auszugehen, dass er die Ausschlussfrist auch beachtet hätte, wenn er auf die Geltung des Tarifvertrages ordnungsgemäß hingewiesen worden wäre. Der Arbeitnehmer könne, so das BAG, im Regelfall kaum nachweisen, dass er bei ordnungsgemäßigem Verhalten des Arbeitgebers die Ausschlussfrist beachtet hätte. Dem Arbeitgeber bleibt jedoch die Möglichkeit, diese tatsächliche Vermutung zu widerlegen (vgl. BAG, Urteil vom 17. April 2002 – 5 AZR 89/01; BAG, Urteil vom 05. November 2003 – 5 AZR 676/02).

[B]

[!]

Ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz kann zudem im Streitfall vor Gericht zu **Beweiserleichterungen** zugunsten des Arbeitnehmers führen.

[B]

Fallbeispiel aus der Rechtsprechung
(vgl. Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 18. Januar 2010 – 5 SaGa 23/09)

Arbeitnehmer A wurde im Garten- und Landschaftsbaubetrieb des Arbeitgebers B als Fahrer eingestellt. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag gab es nicht. Die schriftliche Niederlegung der Vertragsbedingungen gemäß dem Nachweisgesetz erfolgte ebenfalls nicht. Nachdem B das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, stritten die Parteien über die Höhe der Vergütung und A klagte vor dem Arbeitsgericht.

A führte vor Gericht aus, dass er mit B einen Nettolohn von 10,- Euro pro Stunde vereinbart habe, B hingegen gab an, dass ein Bruttolohn von 10,- Euro pro Stunde vereinbart gewesen sei.

Nachdem B vor dem Arbeitsgericht unterlag, wies letztlich auch das LAG Köln seine Berufung als unbegründet zurück. Der Rechtsverstoß gegen das Nachweisgesetz und die daraus resultierenden Verpflichtungen, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsnachweis u. a. über die Höhe des vereinbarten Entgelts auszuhändigen, führe, so das LAG, zu Nachteilen, die der Arbeitgeber als derjenige, der gegen das Nachweisgesetz verstoßen hat, zu tragen habe. Eine Nettolohnvereinbarung, so die weitere Begründung, sei zwar im Arbeits- und Wirtschaftsleben nicht die Regel, sondern die Ausnahme, dennoch sei sie nicht unzulässig. Aus den Beweiserleichterungen, die zugunsten des Arbeitnehmers (A) aus dem Verstoß gegen das Nachweisgesetz folge, sei daher von einer Nettolohnvereinbarung von 10,- Euro pro Stunde auszugehen.

2. Vereinbarung einer Probezeit

a.) Was sind die Vorteile einer Probezeitvereinbarung?

Probezeit

Eine Probezeit kann stets im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Der Vorteil einer Probezeit besteht vor allem darin, dass einerseits der Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers prüfen kann, aber auch, ob der Arbeitnehmer z. B. zuverlässig ist oder in den Betrieb passt. Aber auch der Arbeitnehmer kann innerhalb der Probezeit prüfen, ob ihm die Arbeit und auch der Betrieb zusagen. Ein weiterer Vorteil besteht insbesondere darin, dass innerhalb einer vereinbarten Probezeit das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer mit der **gesetzlich verkürzten Kündigungsfrist** von **zwei Wochen** beendet werden kann (siehe Seite 89).

b.) Wie lange kann eine Probezeit wirksam vereinbart werden?

Dauer der Probezeit

Die Vereinbarung einer Probezeit ist **längstens für die Dauer von 6 Monaten** zulässig, § 622 Abs. 3 BGB. Eine Vereinbarung bzw. die Verlängerung der Probezeit über die Höchstdauer von 6 Monaten ist unwirksam.

Beispiel 1

Arbeitnehmer A und Arbeitgeber B schließen einen Arbeitsvertrag und vereinbaren darin eine Probezeit von 8 Monaten.

Beispiel 2

Arbeitnehmer A und Arbeitgeber B schließen einen Arbeitsvertrag und vereinbaren eine Probezeit von 6 Monaten. Vor Ablauf der Probezeit vereinbaren A und B, dass die Probezeit um weitere 3 Monate verlängert wird.

In beiden Fällen ist die Probezeitvereinbarung unwirksam, auch wenn dies einvernehmlich erfolgte, da die sechsmonatige Höchstdauer überschritten wurde.

Eine Verlängerung der Probezeit kommt dagegen in Betracht, wenn zunächst eine kürzere Probezeit als 6 Monate vereinbart wurde und die Verlängerungsvereinbarung die zulässige Höchstdauer von 6 Monaten nicht überschreitet (vgl. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 5. Januar 1999 – 2 (4) Sa 1139/98).

Beispiel

Arbeitnehmer A wird im Betrieb des B als Maßschneider eingestellt und eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart. Vor Ablauf der dreimonatigen

[B]

[B]

Probezeit vereinbaren A und B die Verlängerung der Probezeit auf weitere 3 Monate.

Eine solche Verlängerung der Probezeit ist zulässig, da die Höchstdauer von 6 Monaten nicht überschritten wurde.

Unwirksame Vereinbarung Probezeit

c.) Was sind die Rechtsfolgen einer unwirksamen Probezeitvereinbarung?

Wurde die Höchstdauer der Probezeitvereinbarung überschritten, so ist der Arbeitsvertrag zwar nicht unwirksam, allerdings können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis nach Überschreitung der zulässigen Höchstdauer von 6 Monaten nicht mit der verkürzten gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen kündigen. Vielmehr muss dann die reguläre Kündigungsfrist eingehalten werden.

3. Überstundenregelungen

Grundsätzlich schuldet ein Arbeitnehmer nur die aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Arbeitsvertrages festgelegte Arbeitszeit. Darüber hinausgehende geleistete Arbeiten gelten als Überstunden (vgl. BAG, Urteil vom 08. November 1989 – 5 AZR 642/88). Eine gesetzliche Regelung, wonach sich eine Verpflichtung zu Überstunden ergibt, gibt es nicht.

[B]

Beispiel

Laut Arbeitsvertrag soll Arbeitnehmerin A 30 Stunden die Woche im Betrieb des B als Büroangestellte arbeiten. Arbeitet A nun wöchentlich mehr als die vertraglich vereinbarten 30 Stunden, gilt das als Überstunden.

Überstunden

a.) Wann müssen Arbeitnehmer Überstunden leisten?

Eine solche Verpflichtung ergibt sich in der Regel nur aufgrund eines **Tarifvertrages**, einer **Betriebsvereinbarung** oder aus dem **Arbeitsvertrag**. Ohne eine entsprechende Regelung ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Nur ausnahmsweise ist ein Arbeitnehmer aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treupflicht gehalten, Überstunden zu leisten, wenn sich der Arbeitgeber in einer **Notlage** befindet, der anders nicht begegnet werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 27. Februar 1981 – 2 AZR 1162/78).

b.) Sind Überstunden in jedem Fall zu vergüten?

Vergütung bei Überstunden

Der Arbeitnehmer hat nach ständiger Rechtsprechung des BAG nur dann einen Anspruch auf Überstundenvergütung, wenn die Überstunden vom Arbeitgeber **angeordnet, gebilligt, geduldet** oder jedenfalls **zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein mussten** (vgl. BAG, Urteil vom 29. Mai 2002 – 5 AZR 370/01). Denn der Arbeitgeber muss sich Leistung und Vergütung von Überstunden nicht aufdrängen lassen, und der Arbeitnehmer kann nicht durch überobligatorische Mehrarbeit seinen Vergütungsanspruch selbst bestimmen. Die Billigung von Überstunden setzt dabei voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gibt, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt. Konkludent ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, wenn er dem Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang zuweist, der unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen ist (vgl. BAG, Urteil vom 10. April 2013 – 5 AZR 122/12).

c.) Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast?

Darlegungs- und Beweislast

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass geleistete Überstunden angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit erforderlich waren, trägt der **Arbeitnehmer** (vgl. BAG, Urteil vom 18. April 2012 – 5 AZR 248/11). Er muss **im Einzelnen darlegen**, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Er muss vortragen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht, dass er tatsächlich gearbeitet und welche Tätigkeiten er ausgeführt hat (vgl. BAG, Urteil vom 3. November 2004 – 5 AZR 648/03). Die **pauschale Behauptung**, der Arbeitgeber habe Überstunden angeordnet oder gebilligt, ist dabei **nicht ausreichend**. Vielmehr muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet oder wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben hat, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein. Wurden die Überstunden vom Arbeitgeber gebilligt, muss der Arbeitnehmer darlegen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn das feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat. Bei konkludenter Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der

Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte. Allein die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb oder an einem Arbeitsort außerhalb des Betriebs begründet noch keine Vermutung dafür, Überstunden seien zur Erbringung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen (vgl. BAG, Urteil vom 10. April 2013 – 5 AZR 122/12).



Hinweis

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in einer aktuellen Entscheidung die „rigide“ Entscheidung des BAG hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers angezweifelt. In der Entscheidung des LAG heißt es, dass es wenig nachvollziehbar sei, warum es nicht ausreiche, dass der Arbeitnehmer im ersten Prüfungsschritt die Leistung der Überstunden darlege. Überwiegend werden Überstundenklagen, so das LAG weiter, deswegen abgewiesen, weil der Arbeitnehmer bezogen auf den zweiten Prüfungsschritt insbesondere die Duldung von Überstunden nicht darlegen könne. Das BAG begründet die Notwendigkeit für diesen weiteren Prüfungspunkt damit, dass die geleisteten Überstunden dem Arbeitgeber zuzurechnen sein müssten. Dieser müsse sich nach Auffassung des BAG Überstunden nicht aufdrängen lassen. Das LAG führt jedoch aus, dass der Arbeitgeber „Herr im eigenen Betrieb“ sei. Sehe man von Alternativbetrieben ab, in denen eventuell jeder mache, was er wolle, so das LAG weiter, könne ein Arbeitgeber mithilfe seiner Betriebshierarchie „aufgedrängte“ Überstunden schon einfach dadurch vermeiden, dass nach Ableistung der regulären Arbeitszeit die Arbeitnehmer nach Hause geschickt werden. Setze ein Arbeitgeber seine Betriebsorganisation hierfür nicht ein, dann gebe er damit zu erkennen, dass ihm die Leistung weiterer Stunden egal ist. Dann sei es allein deswegen konsequent, die geleisteten Stunden dem Arbeitgeber auch zuzurechnen (vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, Teilurteil vom 28. Juni 2017 – 15 Sa 66/17).

Ob das BAG von seiner Entscheidung abrücken und sich der Auffassung des LAG anschließen wird, bleibt allerdings abzuwarten.

II. Die Befristung von Arbeitsverträgen

Regelmäßig möchten Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nur für eine bestimmte Dauer oder einen bestimmten Zweck einstellen. Die Gründe dabei sind ganz unterschiedlich. Um diese Möglichkeit wahrzunehmen, besteht die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung.

1. Welche Formen von befristeten Arbeitsverträgen gibt es?

Befristungs-
formen

Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn

- seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (**kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag**)
oder
- sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (**zweckbefristeter Arbeitsvertrag**).

Eine Zeitbefristung liegt vor, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig bestimmt ist. Eine Zweckbefristung hingegen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines künftigen Ereignisses enden soll.

Grundsätzlich ist aber auch die **Kombination** aus einer **Zeit- und Zweckbefristungsabrede** zulässig.

Fallbeispiel aus der Rechtsprechung (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 7 AZR 768/07)

Arbeitnehmerin A wird im Unternehmen des B befristet für die Elternzeitvertretung der Kollegin K eingestellt.

A und B vereinbaren, dass die Stelle kalendermäßig bis zum 11.01.2007 befristet wird, das Beschäftigungsverhältnis jedoch dann endet, wenn die Kollegin K nach der Elternzeit ihren Dienst wieder aufnimmt. Die Parteien haben vorliegend eine Kombination aus einer Zeit- und Zweckbefristung vereinbart, wonach das Arbeitsverhältnis von A bei Beendigung der Elternzeit von der Kollegin K, spätestens aber am 11. Januar 2007 enden sollte.

[B]

2. Was ist bei befristeten Arbeitsverträgen zu beachten?

Grundsätzlich bedarf die Befristung von Arbeitsverträgen eines sachlichen Grundes, § 14 Abs. 1 TzBfG.

Befristungen mit Sachgrund

a.) Befristungen mit Sachgrund

Nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn:

1. **der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht** (Beispiel: bei Saisonarbeit).
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** (Beispiel: Elternzeitvertretung oder Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters).
4. **die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt** (Beispiel: Im Bereich von Rundfunk und Fernsehen für die programmgestaltenden Mitarbeiter angenommen; vgl. BAG, Urteil vom 4. Dezember 2013 – 7 AZR 457/12).
5. **die Befristung zur Erprobung erfolgt.**
Da das Gesetz selbst keine konkrete zeitliche Vorgabe zur Befristungsdauer für die Erprobung enthält, ist nach der Rechtsprechung einzelfallbezogen zu prüfen, ob die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in einem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit steht. Hierbei werden aus der sechsmonatigen Wartezeit in § 1 Abs. 1 KSchG und aus § 622 Abs. 3 BGB Anhaltspunkte gewonnen. Branchenüblichkeit und Person des Arbeitnehmers können kürzere, aber auch längere Probezeiten rechtfertigen (vgl. BAG, Urteil vom 24. Januar 2008 – 6 AZR 519/07).
6. **in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen** (Beispiel: Die Beschäftigung von Studenten vor Aufnahme des Studiums).
7. **der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.**

8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Nach der BAG-Rechtsprechung ist das Tatbestandsmerkmal lediglich dann erfüllt, wenn der die Befristung enthaltende Vergleich zur Beilegung eines Rechtsstreits über den (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird (vgl. BAG, Urteil vom 12. November 2014 – 7 AZR 891/12).

aa.) Wie oft kann der Arbeitsvertrag befristet werden?

Mehrmalige
Befristung

Erfolgt die Befristung aus einem Sachgrund, kann das befristete Arbeitsverhältnis **mehrfach hintereinander** verlängert werden (sog. Kettenbefristungen). Eine Höchstgrenze gibt es dabei nicht.

Hinweis

Die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium ist allerdings nur einmalig möglich. Weitere (Anschluss-)Befristungen können nicht auf diesen Sachgrund gestützt werden (vgl. BAG, Urteil vom 10. Oktober 2007 – 7 AZR795/06).



bb.) Wann sind Kettenbefristungen rechtsmissbräuchlich?

Ketten-
befristungen

Kettenbefristungen können nach ständiger Rechtsprechung des BAG jedoch **rechtsmissbräuchlich** sein. Für die Beurteilung eines möglichen Rechtsmissbrauchs sind von besonderer Bedeutung die **Gesamtdauer der befristeten Verträge** sowie die **Anzahl der Vertragsverlängerungen**. Von Bedeutung kann ferner sein, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl und Dauer der jeweils befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift. Zu berücksichtigen ist ferner die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge. Bei der Gesamtwürdigung können daneben zahlreiche weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Zu denken ist insbesondere an branchenspezifische Besonderheiten etwa bei Saisonbetrieben.

Bei der Befristungskontrolle dürfe man sich daher, so das BAG, nicht nur auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Vielmehr seien Gerichte aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur

Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (vgl. BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09).



Hinweis

Im Streitfall trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass auch tatsächlich ein sachlicher Grund für die Befristung(-en) vorliegt.

Befristungen
ohne Sachgrund

b.) Befristungen ohne Sachgrund

aa.) Wie lange kann die Befristung erfolgen?

Befristungs-
dauer

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur **Dauer von zwei Jahren** zulässig. Nach dem Gesetzeswortlaut ist bei einer sachgrundlosen Befristung nur ein kalendermäßig befristeter, aber nicht ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag möglich. Wird der befristete Arbeitsvertrag zunächst für weniger als zwei Jahre abgeschlossen, so darf innerhalb der zulässigen Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens **dreimal verlängert** werden, § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG.



Beispiel

Arbeitnehmer A wird am 1. Februar 2015 zunächst für ein Jahr bis zum 1. Februar 2016 im Metallbauerbetrieb des B befristet eingestellt.

B verlängert die Befristung am 29. Januar 2016 bis zum 31. Juli 2016 und dann vor Ablauf der zweiten Befristung nochmals bis zum 31. Januar 2017.

Die Befristungsabreden sind im vorliegenden Fall möglich, da B ohne einen Sachgrund den Arbeitsvertrag insgesamt für die Dauer von 2 Jahren befristen kann und eine dreimalige Verlängerung innerhalb der zweijährigen Befristungszeit zulässig ist.

Ausnahmen
zur Befristungs-
dauer

bb.) Gibt es Ausnahmeregelungen für die Befristungsdauer?

Ja. Das Gesetz sieht zwei Ausnahmeregelungen vor, wonach eine Befristung ohne Sachgrund auch über die Dauer von zwei Jahren erfolgen kann. Zum einen bei **Existenzgründern** und zum anderen bei **Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr** vollendet haben.