



## **Befristete Arbeitsverträge - Was ist rechtlich erlaubt?**

*Befristete Arbeitsverträge gehören in der heutigen Zeit zum betrieblichen Alltag. Unbefristete Festanstellungen gehören dagegen immer häufiger zu absoluten Ausnahmen unter den Arbeitsverhältnissen. Doch was ist im Falle einer Befristung arbeitsrechtlich?*

### Rechtliche Regelungen

Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen gehört heute in nahezu allen Branchen zur gängigen Praxis und ist eine gute Option für Arbeitgeber, um erhöhten Arbeitsbedarf vorübergehend zu decken oder auch um vorübergehend den Kündigungsschutz zu umgehen. Das Arbeitsverhältnis auf Zeit wird von Beginn an nur für einen festgelegten Zeitraum abgeschlossen, sodass es automatisch ohne Kündigung endet. Diese Beschäftigungsart unterliegt jedoch rechtlichen Beschränkungen, die es zu beachten gilt. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfen befristete Arbeitsverhältnisse mit oder ohne einen bestimmten Sachgrund geschlossen werden. Im ersten Fall bedarf es keiner Begründung, warum die Befristung vereinbart wird, allerdings darf der Vertrag höchstens für 2 Jahre befristet werden und innerhalb der zwei Jahre maximal dreimal verlängert werden. Zudem darf zu dem aktuellen Arbeitgeber vorher kein Arbeitsverhältnis bestanden haben. Bei der Befristung mit Sachgrund, etwa zur Vertretung von Arbeitnehmer/innen in Elternzeit oder zur Durchführung eines Projektes kann der befristete Arbeitsvertrag, solange der Befristungsgrund besteht, theoretisch immer wieder verlängert werden. In beiden Befristungsfällen ist es notwendig, die Befristung schriftlich zu vereinbaren, da die Befristung andernfalls unwirksam ist.

### Das können Arbeitnehmer tun

Die Thematik der befristeten Arbeitsverträge und ihre Rechtmäßigkeit wurden in der letzten Zeit kontrovers in der Öffentlichkeit diskutiert. Zum Schutz befristeter beschäftigter Arbeitnehmer und in Teilzeit Beschäftigter wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz erlassen. Hier ist unter anderem geregelt unter welchen Bedingungen eine Befristung zulässig ist und dass betroffene Arbeitnehmer zu gleichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden müssen, wie unbefristet angestellte Arbeitnehmer. Im Falle einer unwirksamen Befristung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, innerhalb einer dreiwöchigen Frist ab dem vereinbarten Ende Klage beim Arbeitsgericht zu erheben und feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht.

### Die Rechtsanwaltskanzlei Gesa Bendfeldt

Die Rechtsanwaltskanzlei Gesa Bendfeldt aus Hannover ist spezialisiert auf alle Belange des Arbeitsrechts und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu den verschiedensten Thematiken. Eine kompetente und persönliche Beratung ist die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Mandanten und führt zu einer optimalen Lösung. Mit zusätzlichen Leistungen im Steuer-, Handels- und Mietrecht ist die Kanzlei Gesa Bendfeldt Ihr professioneller Partner in sämtlichen rechtlichen Angelegenheiten.

### Interview mit Frau Bendfeldt

WuP: Was ist ein befristetes Arbeitsverhältnis?

Frau Bendfeldt: Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird von vornherein für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen. Es endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

WuP: Welche Möglichkeiten gibt es, einen Arbeitsvertrag zu befristeten?

Frau Bendfeldt: Da gibt es nach §14 Teilzeit und Befristungsgesetz zwei Möglichkeiten: eine Befristung mit Sachgrund oder ohne Sachgrund. Eine Befristung mit Sachgrund kommt zum Beispiel in Frage, wenn es um die Deckung eines vorübergehenden Bedarfs geht, etwa weil ein/e Arbeitnehmer/in in Elternzeit ist und eine Vertretung benötigt wird oder wenn die Finanzierung einer Stelle von bestimmten Haushaltsmitteln abhängig ist. Dann kann man denjenigen nur solange beschäftigen, wie diese Haushaltsmittel zur Verfügung stehen oder solange die Elternzeit andauert. Man kann auch jemanden zur Erprobung befristet beschäftigen. Außerdem gibt es noch die kalendermäßige Befristung. Die rein kalendermäßige Befristung ist dann eben ohne Sachgrund möglich, wobei man höchstens auf zwei Jahre befristet kann. Außerdem darf vorher zu diesem Arbeitgeber kein Arbeitsverhältnis bestanden haben.

WuP: Wie oft dürfen befristete Arbeitsverträge verlängert werden?

Frau Bendfeldt: Ein befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund darf natürlich immer wieder verlängert werden, solange der Sachgrund vorliegt, aber der rein kalendermäßige darf innerhalb der zwei Jahre nur insgesamt höchstens dreimal verlängert werden.

WuP: In welchen Fällen ist ein befristeter Arbeitsvertrag unwirksam?

Frau Bendfeldt: Unwirksam in dem Sinne nicht, es gibt aber die Möglichkeit, dass die Befristung unwirksam ist und dann könnte unter Umständen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen.

WuP: Welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer, wenn das befristete Arbeitsverhältnis unwirksam ist?

Frau Bendfeldt: Wenn die Befristung unwirksam ist und der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer vor Ende der Befristung zu verstehen, dass er ihn nicht weiter beschäftigen will, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine so genannte Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht zu erheben mit dem Ziel feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht. Wenn die Befristung wirksam ist und der Arbeitnehmer arbeitet einfach weiter ohne dass der Arbeitgeber etwas dagegen sagt, dann würde sich in dem Moment das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umwandeln.

WuP: Vielen Dank für das Gespräch!

### Kontakt

Kanzlei Gesa Bendfeldt  
Königstraße 50  
30175 Hannover  
Tel. 0511 - 279 488 30  
Fax: 0511 - 600 988 54  
info@arbeitsrechthannover.eu  
www.arbeitsrechthannover.eu

## **Pressekontakt**

Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt

Frau Gesa Bendfeldt  
Königstraße 50  
30175 Hannover

arbeitsrechthannover.eu  
info@arbeitsrechthannover.eu

## **Firmenkontakt**

Rechtsanwältin Gesa Bendfeldt

Frau Gesa Bendfeldt  
Königstraße 50  
30175 Hannover

[arbeitsrechthannover.eu](http://arbeitsrechthannover.eu)  
[info@arbeitsrechthannover.eu](mailto:info@arbeitsrechthannover.eu)

Gesa Bendfeldt ist seit 1999 zugelassene Rechtsanwältin und hat ihre Tätigkeitsbereiche unter anderem im Arbeitsrecht, Vertragsrecht und Steuerrecht, sowie Handelsrecht und Mietrecht. Sie sieht es als ihre Aufgabe an, die Rechte ihrer Mandanten möglichst zügig und wirksam durchzusetzen.

Anlage: Bild

