



Verein Deutscher Bibliothekare e.V.
Kommission für Rechtsfragen
Claudia Holland

Probleme des befristeten Arbeitsverhältnisses

I. Entwicklung der Befristungskontrolle

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt seit nunmehr 6 Jahren, es trat am 1.1.2001 in Kraft und umfasst zwei abgegrenzte Teilbereiche:

In den §§ 6 – 13 TzBfG wird die der EU-Richtlinie 1997/81/EG vom 15.12.1997 (Teilzeitarbeitsrichtlinie) umgesetzt - in den §§ 14 – 21 TzBfG hingegen die EU-Richtlinie 1999/70/EG vom 26.8.1999 (Befristungsrichtlinie).

Dieses Gesetz ersetzt das seit 1985 geltende Beschäftigungsförderungsgesetz, das zum 31.12.2000 auslief.

Das grundlegende Problem des Beschäftigungsförderungsgesetzes war die Umgehung des Kündigungsschutzes, da Zweijahresverträge ohne die Angabe eines sachlichen Grundes bis zu dreimal verlängert werden konnten (§ 1 Abs. 1 BeschFG). Durch eine kontinuierliche Rechtsprechung des BAG wurde diese Möglichkeit weitgehend eingegrenzt. Danach war eine rechtswirksame Vereinbarung der Befristung nur möglich, wenn bei Vertragsabschluss ein sachlicher Befristungsgrund vorlag.

Im nunmehr geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetz ist diese Rechtsprechung des BAG gesetzlich verankert (§§ 14 ff). Daneben gelten gemäß § 23 TzBfG noch einige Sonderregelungen für¹:

- Hochschulen und Forschungseinrichtungen²
- Ärzte in Weiterbildung
- Elterngeld + Elternzeit
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Grundsätzlich ist nach geltendem Recht eine Befristung nur zulässig, wenn

- ein sachlicher Grund vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG)
- kein sachlicher Grund vorliegt und die Voraussetzungen der §§ 14 Abs. 2, 2a, 3 TzBfG vorliegen

II. Tatsächliche Verbreitung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Im Jahre 1999 betrug der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in den neuen Bundesländern 14%, in den alten Bundesländern hingegen nur 8%. Im Jahre 2003 betrug diese Quote 11% für die neuen Bundesländer und 7% für die alten Bundesländer. Die hohe Quote im Osten wurde durch die hohe Anzahl an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen nach dem SGB III verursacht³.

Gleichzeitig war zu beobachten, dass mehr als 25% der Neueinstellungen befristet wurden⁴ und die Befristungsquote im öffentlichen Dienst in den neuen Bundesländern 19,1% und in den alten Bundesländern 7,8 % betrug. Da für Bibliothekare die Arbeitgeber hauptsächlich im öffentlichen Dienst anzutreffen sind, ist dieser Umstand von einer recht hohen praktischen Relevanz.

Ich will daher im folgenden die einzelnen Befristungstatbestände etwas näher erläutern.

¹ BT-Drs. 14/4374, 14

² beachte das neue Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft BGBl I, 506 vom 12.4.2007; in Kraft getreten am 18.4.2007

³ IABKurzbericht Nr. 12/2000, 6; Lakies: Befristete Arbeitsverträge 2005, 24f

⁴ Ahlers, WSI-Mitteilungen 2004, 78, 81

III. Grundsatz: Befristung nur mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Der Gesetzgeber geht weiterhin davon aus, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall bleibt (§ 14 Abs. 1) und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme darstellt (§ 14 Abs. 2).

Der Anwendungsbereich des TzBfG umfasst alle Arbeitsverhältnisse - egal ob es sich um einen Kleinbetrieb handelt oder der Arbeitnehmer weniger als 6 Monate beschäftigt wird. Auch werden alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer hierarchischen Einordnung erfasst⁵, nicht jedoch arbeitnehmerähnliche Personen⁶.

§ 14 Abs. 1 TzBfG nennt 8 Beispiele für eine Befristung mit sachlichem Grund. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Weitere Gründe müssten aber mindestens in ihrem Gewicht den acht aufgeführten Beispielen gleichkommen (Bsp: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen), da das unbefristete Arbeitsverhältnis weiterhin als vorrangig anzusehen ist.

1. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 1 TzBfG: vorübergehender Personalbedarf

Dieser Befristungsgrund ist neben Nr. 3 der wichtigste Fall in der Praxis. Folgende Fallbeispiele sind denkbar⁷:

- vorübergehender Mehrbedarf der Arbeitsleistung (Sonderprojekte)
- periodisch wiederkehrender Arbeitsanfall (Saisonarbeit)
- künftig verminderter Personalbedarf

Bei Vertragsschluss müssen hierzu allerdings konkrete Anhaltspunkte vorliegen⁸.

2. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 2 TzBfG: Erstbeschäftigung nach Ausbildung / Studium

So soll es Werkstudenten ermöglicht werden, dass sie erneut bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden können⁹. Voraussetzung ist hierfür ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Ende der Ausbildung und dem befristeten Arbeitsverhältnis¹⁰.

3. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 3 TzBfG: Vertretung eines Arbeitnehmers

Bei einem zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers durch Urlaub, Krankheit, Wehr- bzw. Ersatzdienst oder Auslandseinsatz kann ein weiterer Arbeitnehmer als Vertretung eingestellt werden. Die folgenden Fälle sind allerdings spezialgesetzlich geregelt:

- Elternzeitvertretung
- Mutterschutzvertretung
- Arbeitsfreistellung zur Kinderbetreuung
- § 231 SGB III (Vertretung von in Weiterbildung stehenden Arbeitnehmern)

Bei Vertragsschluss müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass der zu vertretende Arbeitnehmer seinen Dienst wieder antritt¹¹.

4. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 4 TzBfG: Eigenart der Arbeitsleistung

Diese Fallgruppe bezieht sich vor allem auf den Programmgestaltungsbereich von Rundfunk und Fernsehen, den künstlerischen Bereich und Arbeitsverhältnisse im Spitzensport.

5. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 5 TzBfG: Befristung zur Erprobung

Hier ist keine Beschränkung auf 6 Monate vorgegeben. Die Dauer der Befristung hängt von der Qualifizierung der Tätigkeit ab. Eine Befristung zur Erprobung ist bei demselben

⁵ Annuß/Thüsing-Annuß TzBfG 2. Aufl. § 1 Rdn2

⁶ BT-Drs. 14/4374, 15

⁷ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht/Wank § 116 Rdn 85, 88, 93

⁸ Wozalla in FS Leinemann, 412f; BAG AP § 620 BGB Altersgrenze Nr. 18

⁹ BT-Drs. 14/4374, 19

¹⁰ Hromadka, BB 2001, 621

¹¹ BAG NZA 2002, 665

Arbeitgeber, bei dem zuvor bereits ein anderes Arbeitsverhältnis bestanden hat, nur ausnahmsweise zulässig, wenn anschließend eine andere Tätigkeit ausgeübt werden soll.

6. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 6 TzBfG: arbeitnehmerspezifische Gründe

Diese Regelung umfasst eine Vielzahl von verschiedenen Sachverhalten, die aber alle in der Person des Arbeitnehmers begründet sein müssen. Folgende Beispiele sind denkbar:

- soziale Gründe (Überbrückung bis zum Studium)
- Gründe aus der Sphäre des Arbeitnehmers (beschränkte Aufenthaltserlaubnis)
- Altersgrenzen (Bsp.: Pilot – 60 Jahre)
- Studium (Arbeitsverhältnis mit Studenten)
- Wunsch des Arbeitnehmers
- Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 260ff SGB III)

7. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 7 TzBfG: zeitlich begrenzter Haushaltsplan

Hier handelt es sich um ein Sonderbefristungsrecht des öffentlichen Dienstes¹². Das bedeutet, dass die Haushaltsmittel mit einer konkreten Zwecksetzung vom Haushaltsgesetzgeber für eine zeitlich begrenzte Aufgabe bereit gestellt werden (z. B. kw-Vermerk¹³). Unter diese Regelung fallen keine Drittmittelstellen, diese sind mittlerweile im Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft geregelt¹⁴.

8. § 14 Abs. 1 S 2 Nr. 8 TzBfG: gerichtlicher Vergleich

Dieses Regelbeispiel normiert die ständige Rechtsprechung des BAG. Es muss sich hierbei aber um einen Prozessvergleich im Sinne des § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO handeln¹⁵.

IV. Ausnahme: Sachgrundlose Befristung (§ 14 Abs. 2 bis 3 TzBfG)

Die Anwendung des § 14 Abs. 2 bis 3 TzBfG war bis zum 31.12.2001 im öffentlichen Dienst in den alten Bundesländern durch SR 2y Nr. 1 BAT, Protokollnotiz Nr.1 vollständig ausgeschlossen. Erst durch die Einfügung der Protokollnotiz Nr. 6 wurde die Anwendung mit Wirkung zum 1.1.2002 ermöglicht¹⁶.

Mit Inkrafttreten des TV-L bzw. TVöD verweist § 30 pauschal auf § 14 TzBfG, allerdings gilt für vorher beschäftigte Arbeitnehmer SR 2y Nr. 1 BAT weiterhin.

1. § 14 Abs 2 TzBfG: Befristungen bis zu zwei Jahren bei Neueinstellungen

Es müssen folgende Voraussetzungen für die Anwendung des § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegen:

- ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes
- maximale Vertragsdauer von 2 Jahren

Eine dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ist möglich, wenn der Abschluss des zweiten Vertrages vor Auslaufen des ersten Vertrages erfolgt ist.

Jedoch darf das Arbeitsverhältnis nicht mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen werden, mit dem zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat¹⁷. Der Arbeitgeber hat hierzu ein Fragerecht und darf bei einer vorsätzlich falschen Antwort durch den Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag anfechten (arglistige Täuschung § 123 BGB).¹⁸

¹² Annuß/Thüsing-Maschmann TzBfG 2. Aufl. § 14 Rdn 67

¹³ BAG AP § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 116; Erfurter Kommentar/Müller-Glöße § 14 TzBfG Rdn 92ff

¹⁴ BGBl 2007 Teil I, 506; beachte insbesondere § 2 Abs. 3 WissZeitVG; BT-Drs 16/3438, 15

¹⁵ Lakies: Befristete Arbeitsverträge 2005, 132

¹⁶ Erfurter Kommentar/Müller-Glöße § 14 TzBfG Rdn 128

¹⁷ zum Arbeitnehmerbegriff s. Osnabrügge NZA 2003, 641

¹⁸ Beckscher Online-Kommentar § 14 TzBfG Rdn 101; Lakies: Befristete Arbeitsverträge 2005, 87

Entscheidend ist nicht, wann das Arbeitsverhältnis zuvor bestanden hat, sondern ob zuvor jemals ein befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurde: irgendwann einmal reicht aus - auch als Ferienarbeiter oder Werkstudent. Nicht als Arbeitsverhältnis gelten Praktikum, Ausbildung, Werk- bzw. Dienstvertrag oder freie Mitarbeit.

Folgendes Beispiel ist demzufolge denkbar:

Bibliothekarin A hat von 1998 bis 1999 ein befristetes Arbeitsverhältnis in der UB Chemnitz und möchte nun eine befristete Stelle in der UB Leipzig antreten. Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist diese Befristung unzulässig, denn Arbeitgeber ist jedes Mal der Freistaat Sachsen!

Dies führt dazu, dass befristete Stellen an wissenschaftlichen Bibliotheken innerhalb eines Bundeslandes nur an Arbeitnehmer vergeben werden können, die nicht bereits vorher an anderen Bibliotheken des Freistaates befristet beschäftigt waren. Entscheidendes Kriterium ist, wem die Dienstherreneigenschaft obliegt.

Diese Regelung gilt für: Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen,
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Schleswig-Holstein, Thüringen, Bremen

Hier ist das Bundesland Dienstherr.

Diese Regelung gilt nicht für: Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen,
Rheinland-Pfalz, Saarland

Hier ist die Universität Dienstherr.

Sonderfall Hamburg SUB hat das Land Hamburg als Dienstherrin, für die Fachbibliotheken ist hingegen die Universität Dienstherr.

Diese Konsequenzen sind zwar in der Literatur sehr umstritten¹⁹, aber weder die Bundestagsmaterialien noch das BAG gehen auf eine teleologische Reduktion ein²⁰.

2. § 14 Abs. 2a TzBfG: Befristungen in neu gegründeten Unternehmen

Für diese Fallgruppe bedarf es keines sachlichen Grundes, die Vertragsdauer kann bis zu vier Jahre betragen und eine mehrfache Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von 4 Jahren ist möglich.

Allerdings gilt diese Regelung nur innerhalb der ersten vier Jahre nach Gründung des Unternehmens. Diese Fallgruppe ist für Bibliothekare in der Praxis kaum von Bedeutung.

3. § 14 Abs. 3 TzBfG: Befristungen mit älteren Arbeitnehmern

Auch bedarf es keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer

- mindestens 52 Jahre alt ist

- unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate lang beschäftigungslos war (§§ 119, 216b SGB III)

- oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II bzw. SGB III teilgenommen hat²¹.

Die maximale Befristungsdauer beträgt fünf Jahre, innerhalb dieses Zeitraums sind mehrere Befristungen zulässig.

Besonders interessant ist der Hinweis, dass „der Arbeitnehmer von demselben Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt werden kann“²². Dadurch würde zumindest das unbefriedigende Ergebnis des § 14 Abs 2 TzBfG für ältere Bibliothekare dahingehend korrigiert, dass bei einer Dienstherreneigenschaft des Bundeslandes eine erneute befristete Beschäftigung möglich ist.

¹⁹ Löwisch, BB 2001, 254f.; Annuß/Thüsing-Maschmann TzBfG 2. Aufl. § 14 Rdn 76ff

²⁰ Dörner, NZA 2007, 57, 60ff; Erfurter Kommentar/Müller-Glöge § 14 TzBfG Rdn 125

²¹ idF vom Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19.4.2007 (BGBl I, 538)

²² BT-Drs 16/3793, 10

V. Rechtsfolgen wirksamer und unwirksamer Befristungsabreden

1. Kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis

Der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgt für eine bestimmte Dauer oder zu einem bestimmten Termin. Somit endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG).

2. Zweckbefristetes Arbeitsverhältnis

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses wird vom Eintritt eines von den Parteien als gewiss angesehenen Ereignisses abhängig gemacht.

Bsp: Vertretung eines erkrankten Arbeitnehmers. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks mit zweiwöchiger Auslaufzeit (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

3. Auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis

Die unbefristete Dauer des Arbeitsverhältnisses wird von den Parteien als möglich angesehen, es sei denn, es tritt ein als ungewiss angesehenes Ereignis ein.

Dann erfolgt die Gleichstellung mit einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis gemäß § 21 TzBfG.

4. Tatsächliche Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnis

Ist die vereinbarte Dienstzeit abgelaufen (durch Zweckerreichung oder Eintritt der auflösenden Bedingung) und der Arbeitnehmer arbeitet mit Wissen des Arbeitgebers weiter, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig widerspricht oder dem Arbeitnehmer den Ablauf der Dienstzeit rechtzeitig mitteilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG).

5. Unwirksame Befristungsvereinbarungen

Unter den folgenden Voraussetzungen ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam:

- kein sachlicher Grund liegt vor oder
- Voraussetzungen der § 14 Abs. 2 – 3 TzBfG liegen nicht vor oder
- keine spezialgesetzliche Regelung einschlägig oder
- fehlende Schriftform (s. § 125 S 1 BGB)

Das Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16 TzBfG). Will der Arbeitnehmer die unwirksame Befristung geltend machen, so muss er innerhalb von drei Wochen Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist (§ 17 TzBfG).

VI. Zusammenfassung

- Gesetzlicher Regelfall ist nach wie vor das unbefristete Arbeitsverhältnis.
Ausnahme: Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)
Ausnahme der Ausnahme: Befristung ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2 bis 3 TzBfG)
- § 14 TzBfG erfasst alle Arbeitsverhältnisse, auch diejenigen, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen
- § 14 Abs. 2 TzBfG enthält ein Anschlussverbot ohne zeitliche Begrenzung, das zu unterschiedlichen Konsequenzen in den einzelnen Bundesländern führt (Dienstherreneigenschaft).
- § 14 Abs. 3 TzBfG erleichtert die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, § 14 Abs. 2 TzBfG ist insoweit nicht anwendbar.
- Fehlt die Schriftform bei Vertragsbeginn (§ 14 Abs. 4 TzBfG), so ist die Befristung nichtig und das Arbeitsverhältnis gilt unbefristet fort.