

befristeter Arbeitsvertrag

Der [Arbeitsvertrag](#) wird normalerweise unbefristet geschlossen. Eine [Befristung](#) ist bei Vorliegen sachlicher Gründe möglich, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die [Befristung](#) im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der [Arbeitnehmer](#) zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die [Befristung](#) rechtfertigt,
- die [Befristung](#) zur Erprobung erfolgt,
- in der [Person](#) des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der [Arbeitnehmer](#) aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die [Befristung](#) auf einem gerichtlichen [Vergleich](#) beruht.

Die kalendermäßige [Befristung](#) eines [Arbeitsvertrages](#) ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb der zwei Jahre kann das Arbeitsverhältnis insgesamt höchstens dreimal verlängert werden. Eine [Befristung](#) ist unzulässig, wenn mit demselben [Arbeitgeber](#) bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der [Befristung](#) abweichend festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene [Arbeitgeber](#) und [Arbeitnehmer](#) die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige [Befristung](#) grundsätzlich ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten [Arbeitsvertrages](#) zulässig. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

Die [Befristung](#) bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr¹ vollendet hat. Die [Befristung](#) ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten [Arbeitsvertrag](#) mit demselben [Arbeitgeber](#) ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.

Wird ein [Arbeitgeber](#) mehrfach hintereinander ohne Unterbrechung befristet angestellt, handelt es sich um einen Kettenarbeits[vertrag](#). Er ist zulässig in Kleinbetrieben. Im übrigen bedarf es mit zunehmender Dauer der Beschäftigung eines der oben genannten Gründe für die [Befristung](#). Kettenarbeitsverträge sind unzulässig, wenn dadurch der Kündigungsschutz umgangen wird.

Man kann den Kündigungsschutz nur umgehen, wenn das einschlägige Gesetz anwendbar ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und im [Betrieb](#) mehr als zehn [Arbeitnehmer](#) beschäftigt sind.

Die [Befristung](#) eines [Arbeitsvertrages](#) bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ist die [Befristung](#) unwirksam, so gilt der [befristete Arbeitsvertrag](#) als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom [Arbeitgeber](#) frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden. Ist die [Befristung](#) wegen der fehlenden Schriftform unwirksam, kann der [Arbeitsvertrag](#) auch früher gekündigt werden.

Der [Arbeitnehmer](#), der geltend machen will, dass eine [Befristung](#) unwirksam sei, muss innerhalb von drei Wochen nach Ablauf der vereinbarte [Befristung](#) eine Entfristungsklage beim [Arbeitsgericht](#) erheben.²

¹Bis 31.12.2006: 52. Lebensjahr

²§ 17 TzBfG