



FOTO: ARTO-FOTOLIA

# Befristung mit Sachgrund: Das ist zu beachten!

DER ABSCHLUSS VON BEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN IST IN DER PRAXIS SEHR BELIEBT. NEBEN DER REINEN ZEITBEFRISTUNG, DIE IN HÄUSLICHE PFLEGE 3/2012 DARGESTELLT WURDE, KANN EIN ARBEITSVERHÄLTNISS AUCH DANN WIRKSAM BEFRISTET WERDEN, WENN EIN SACHLICHER GRUND VORLIEGT.

Von Henning Sauer

**E**ine Befristung mit sachlichem Grund hat gegenüber der sachgrundlosen Befristung erhebliche Vorteile. Denn wenn ein sachlicher Grund vorliegt, können befristete Arbeitsverhältnisse nahezu unbegrenzt aufeinander folgen. Die bei der sachgrundlosen Befristung geltende Höchstdauer von zwei Jahren gilt hier nicht. Die Rechtsprechung hat vielfach schon Kettenbefristungen über einen Zeitraum von weit mehr als zehn Jahren als zulässig anerkannt. Voraussetzung hierfür ist selbstverständlich, dass bei Abschluss des befristeten Vertrages tatsächlich ein sachlicher Grund vorliegt. Eine Befristung mit sachlichem Grund ist auch im Anschluss an eine sachgrundlose Befristung zulässig. Umgekehrt kann nach einer Sachgrundbefristung keine Befristung mehr ohne Sachgrund vereinbart werden.

Für eine wirksame Befristung reicht jedoch nicht jeder sachliche Grund aus. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nennt hierzu verschiedene Fallkonstellationen. Auch wenn diese Aufzählung nicht abschließend ist, sind darüber hinaus kaum Fälle denkbar, die von der Rechtsprechung anerkannt werden könnten. An den Sachgrund werden äußerst hohe Anforderungen gestellt.

### 1. VORÜBERGEHENDER BESCHÄFTIGUNGSBEDARF

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann damit begründet werden, dass die vom Arbeitnehmer zu erbringende Aufgabe nur für einen gewissen Zeitraum anfällt. Um hierfür einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, müssen konkrete Tatsachen vorliegen, nämlich dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Die bloße Un-

sicherheit des Arbeitgebers über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf reicht dafür nicht aus. Dieses typische Unternehmerrisiko kann nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

**2. ERSTANSTELLUNG NACH AUSBILDUNG ODER STUDIUM**

Soll die Beschäftigung im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgen, kann auch das im Ausnahmefall eine Befristung rechtfertigen.

**3. VERTRETUNGSBEDARF**

Der in der Praxis wohl häufigste und zugleich wichtigste Fall ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses zur Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers, z. B. bei Beschäftigungsverboten, Mutterschutz, Pflegezeit oder längerer Krankheit. Zwischen der Einstellung des Vertreters und dem Ausfall des Vertretenen muss ein gewisser Sachzusammenhang bestehen. Möglich ist aber auch, dass mehrere Befristungen hintereinander zur Vertretung verschiedener Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitgeber ist auch bei wiederholtem oder dauerhaftem Vertretungsbedarf nicht verpflichtet, unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen. Wird der befristet eingestellte Arbeitnehmer aber weiterhin beschäftigt, obwohl der Vertretene bereits zurückgekehrt ist, kann das dazu führen, dass die Befristung unwirksam ist. Bei der Vertretungsbefristung bietet es sich zudem an, sie mit einer Zeitbefristung zu kombinieren. Es kann beispielsweise bei einer Dauerkrankheits- oder Elternzeitvertretung, bei der die Arbeitnehmerin drei Jahre Elternzeit beantragt hat, eine kombinierte Zeit- und Zweckbefristung abgeschlossen werden, wobei die Zeitbefristung nur auf ein Jahr beschränkt wird. Die Laufzeit des befristeten Vertrages muss nicht mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung übereinstimmen. Der Arbeitgeber kann durchaus kürzere Vertretungszeiträume bilden und so etwas flexibler bleiben.

**4. EIGENART DER ARBEITSLEISTUNG**

In sehr seltenen Fällen kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigen. In der Pflege kommt das praktisch nicht vor.

**5. ERPROBUNG**

Die Befristung kann zur Erprobung des Arbeitnehmers erfolgen. Da mit neuen Mitarbeitern üblicherweise ohnehin eine Probezeit vereinbart wird, wird dieser Befristungsgrund meist bei Umsetzungen auf eine hö-

**PRAXISTIPP**

In den ersten beiden Jahren empfiehlt sich eine sachgrundlose Befristung. Besteht darüber hinaus Bedarf für eine Befristung, sollte sie nicht ohne genaue Prüfung des Sachgrundes vereinbart werden. Die Gerichte erkennen nur sehr wenige Gründe tatsächlich an.

Bis auf die Vertretungsfälle ist eine Befristung in der Praxis nur selten zulässig. In vielen Fällen ist dann die Kombination aus Zeit- und Zweckbefristung sinnvoll.

here Stelle vereinbart. Nur bei besonders komplizierten und vielseitigen Anforderungen ist aber eine längere Befristungsdauer als sechs Monate denkbar.

**6. PERSONENBEDINGTE GRÜNDE**

In einigen Fällen rechtfertigen Gründe in der Person des Arbeitnehmers die Befristung. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer sie ausdrücklich wünscht, um einen bestimmten Zeitraum bis zu einer anstehenden Ausbildung zu überbrücken.

**7. BEGRENZTE HAUSHALTSMITTEL**

Im öffentlichen Dienst ist die Befristung zulässig, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

**8. GERICHTLICHER VERGLEICH**

Die Befristung ist auch zulässig, wenn sie in einem gerichtlichen Vergleich zur Beilegung eines Streits vereinbart wird. Wichtigster Fall ist die während eines Kündigungsschutzprozesses angebotene vorläufige Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers.

An den Sachgrund werden hohe Anforderungen gestellt und er muss bei Vertragsabschluss tatsächlich vorliegen. Die Befristungsvereinbarung muss schriftlich erfolgen. Andernfalls ist sie unwirksam und es besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der genaue Befristungsgrund hingegen muss nicht ausdrücklich genannt werden.



**HENNING SAUER**

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht in der Kanzlei Iffland & Wischnewski, Darmstadt, E-Mail: info@iffland-wischnewski.de