

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	11
I. Grundlagen: Warum werden Arbeitsverträge befristet? Ist das zulässig?	17
1. Hintergrund und Rechtsentwicklung	17
2. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung von befristeten Arbeitsverträgen	18
3. Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen	18
4. Regulierung der Befristung durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz	19
5. Europarechtliche Vorgaben	21
II. Welche allgemeinen Pflichten haben die Arbeitgeber?	23
1. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot	23
2. Information über unbefristete Arbeitsplätze	25
3. Aus- und Weiterbildung	26
III. Welche Mitwirkungsrechte haben Betriebsrat oder Personalrat?	28
1. Information der Arbeitnehmervertretung	28
2. Mitwirkungsrechte des Betriebsrats	28
3. Mitwirkungsrechte des Personalrats	30
a) Mitwirkungsrecht bei der »Einstellung« von Arbeitnehmern	30
b) Mitwirkungsrecht bei der »Befristung von Arbeitsverhältnissen«	30
c) Mitwirkungsrecht bei der »Verlängerung« eines befristeten Arbeitsverhältnisses	32
d) Mitwirkungsrecht bei der »Änderung des Arbeitsvertrags«	32
IV. Welche allgemeinen Grundsätze gelten im Befristungsrecht?	33
1. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Befristungskontrolle	33
2. Prüfung des letzten Vertrags und Ausnahmen	34

Inhaltsverzeichnis

a) Klage gegen die vorherige Befristung	35
b) Vereinbarung eines Vorbehalts	35
c) Unselbstständiger Annexvertrag	36
d) Abschluss eines Änderungsvertrags	37
3. Dauer der Befristung	37
4. Was gilt bei »Kettenbefristungen«?	38
a) Entwicklung der Rechtsprechung	38
b) Konsequenzen: Prüfung des Einzelfalls erforderlich	40
5. Was gilt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen, die nachträglich befristet werden?	42
6. Was gilt bei der Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen (Teilbefristung)?	44
7. Welche Bedeutung hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei der Befristung?	47
V. Welche Befristungsarten gibt es?	49
1. Zeitbefristung (Kalenderbefristung)	49
2. Zweckbefristung	50
3. Doppelbefristung	50
4. Keine Befristungsvereinbarungen	51
5. Auflösende Bedingung	52
6. Transparente Vertragsgestaltung	52
VI. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf der »Schriftform« – was bedeutet das?	53
1. Für welche Verträge gilt die Schriftform?	53
2. Schriftliche Vereinbarung vor Arbeitsaufnahme	54
3. Was bedeutet »Schriftform«?	56
a) Anforderungen an die Unterschrift	56
b) Unterschrift »in Vertretung« oder »im Auftrag«	57
c) Unterschrift auf derselben Urkunde	57
d) Sonderfälle der »Schriftform«	58
4. Muss der Grund für die Befristung mitgeteilt werden?	59
VII. Kann ein befristeter Arbeitsvertrag vorzeitig beendet werden?	61
1. Einzelvertragliche Vereinbarung der vorzeitigen Kündigung	62
2. Vereinbarung der vorzeitigen Kündigung im Tarifvertrag	62
3. Gesetzliche Sonderregelungen	63
VIII. Was gilt bei wirksamen Befristungen?	64
1. Ende des befristeten Arbeitsvertrags	64

2.	Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung und Ausnahmen	65
a)	Vertragliche Vereinbarung	65
b)	Vertrauenstatbestand	66
c)	Verstoß gegen das Maßregelungsverbot	66
d)	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	66
e)	Nichtverlängerung wegen Schwangerschaft	67
f)	Schutz von Betriebsratsmitgliedern	68
3.	Was gilt, wenn der befristete Vertrag über das Vertragsende hinaus tatsächlich fortgesetzt wird?	69
a)	Tatsächliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	70
b)	Fortsetzung mit Wissen des Arbeitgebers	70
c)	Kein Widerspruch des Arbeitgebers	70
IX.	Was gilt bei »auflösend bedingten Arbeitsverträgen«?	72
1.	Was bedeutet »auflösende Bedingung«?	72
2.	Einzelfälle	73
3.	Verminderte Erwerbsfähigkeit als auflösende Bedingung	74
a)	Voraussetzung: dauerhafter Rentenbezug	75
b)	Voraussetzung: keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	76
c)	Verhältnis zum Rentenrecht	77
d)	Ruhe des Arbeitsverhältnisses bei einer Rente auf Zeit	78
X.	Was gilt bei der erleichterten Befristung, bei der Befristung ohne Sachgrund?	80
1.	Muss im Arbeitsvertrag angegeben werden, dass es um eine Be- fristung ohne Sachgrund geht?	80
2.	Befristung ohne Sachgrund für alle Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwei Jahren	81
a)	Dauer der Befristung und Verlängerungsmöglichkeiten	81
b)	Was bedeutet »Verlängerung«?	82
c)	Keine Änderung des Vertragsinhalts	83
d)	Gestaltungsmöglichkeiten	84
e)	Darf bereits vorher ein Arbeitsverhältnis bestanden haben?	84
aa)	Bestehen eines »Arbeitsverhältnisses«	84
bb)	Kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang erforderlich	85
f)	Wer ist »derselbe« Arbeitgeber?	86
g)	Was gilt bei Auszubildenden?	88
h)	Fragerecht des Arbeitgebers	89
3.	Befristung ohne Sachgrund in neu gegründeten Unternehmen	90
a)	Dauer der Befristung und Verlängerungsmöglichkeiten	90
b)	Darf bereits vorher ein Arbeitsverhältnis bestanden haben?	90

Inhaltsverzeichnis

c) Was ist ein neu gegründetes Unternehmen?	91
4. Was gilt bei Befristungen mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebens- jahr?	92
5. Was gilt für Befristungen ohne Sachgrund im Verhältnis zu tarif- lichen Regelungen?	93
XI. Was gilt bei Befristungen mit Sachgrund?	95
1. Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs	95
a) Allgemeine Voraussetzungen	95
b) Prognose über den Bedarf erforderlich	96
c) Einstellung zur Deckung des Mehrbedarfs	97
d) Abgrenzung vom Dauerbedarf	97
e) Schließung des Betriebs, wirtschaftliche Schwierigkeiten	98
f) Was gilt bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern?	99
g) Was gilt bei der »Projektbefristung«?	100
h) Was gilt bei Kampagnen- und Saisonbetrieben?	103
2. Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder an ein Studium	104
3. Befristung zur Vertretung	105
a) Allgemeine Voraussetzungen	105
b) Prognose über den Vertretungsbedarf	107
c) Unmittelbare und mittelbare Vertretung	108
d) Ursachenzusammenhang	109
e) Was gilt bei wiederholten Befristungen zur Vertretung (»Kettenbefristung«)?	112
f) Befristung zur Vertretung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	113
aa) Voraussetzungen	113
bb) Dauer der Befristung	114
cc) Vorzeitige Beendigung	114
g) Befristung zur Vertretung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz	115
4. »Eigenart der Arbeitsleistung« als Befristungsgrund	116
a) Programmgestaltende Mitarbeiter in den Medien	116
b) Künstler	117
c) Sporttrainer und Sportler	118
d) Andere Berufsgruppen	120
5. Befristung zur Erprobung	121
6. Befristungsgründe in der Person des Arbeitnehmers	122
a) Sozialer Überbrückungszweck	123
b) Beschäftigung von Ausländern	124
c) Wach- und Sicherheitsgewerbe	125

d) Fahrerlaubnis	126
e) Studenten	126
f) Vereinbarungen zu Altersgrenzen (Rentenalter)	127
aa) Regelaltersgrenze	127
bb) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze	129
cc) Vorzeitige Altersgrenzen	130
dd) Altersteilzeit	132
7. Haushaltsrechtliche Befristung	132
a) Sondervorschrift für den öffentlichen Dienst	133
b) Bedeutung des Haushaltsrechts	133
c) Besondere Fallkonstellationen	135
8. Gerichtlicher Vergleich	136
9. Sonstige Befristungsgründe	137
a) Ärzte in der Weiterbildung	138
aa) Weiterbildung als sachlicher Grund	138
bb) Dauer der Befristung	138
cc) Nichtanrechnung von Unterbrechungszeiten	139
b) Aus-, Fort- und Weiterbildung	140
c) Betriebs- und Personalratsarbeit	141
d) Drittmittelfinanzierung	142
e) Freihalten eines Arbeitsplatzes	143
f) Lehrer im öffentlichen Dienst	144
g) Nebentätigkeit und Teilzeitbeschäftigung	146
h) Öffentlicher Dienst	146
i) Parlamentsfraktion	147
j) Staatlich geförderte Arbeitsverhältnisse	148
k) Übernahme von Auszubildenden	149
l) Verschleißtatbestände	150
m) Wunsch des Arbeitnehmers	151

XII. Das Befristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

1. Grundlagen	152
a) Entstehungsgeschichte und Reform im Jahr 2016	152
b) Tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten	153
c) Geltung der allgemeinen Arbeitsrechtsnormen	154
2. Anwendungsbereich	155
a) Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen	155
b) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	156
3. Befristung in der Qualifizierungsphase	158
a) Erste Qualifizierungsphase: Befristung vor der Promotion	159

Inhaltsverzeichnis

b) Zweite Qualifizierungsphase: Befristung nach der Promotion	159
c) Vertragliche Verlängerungen des Fristvertrags	161
d) Verlängerung bei Kinderbetreuung	161
e) Verlängerung bei Vorliegen einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung	162
f) Anrechnung befristeter Arbeitsverträge	162
g) Verlängerung wegen Unterbrechungszeiten	163
4. Befristung wegen Drittmittelfinanzierung	164
5. Angabe des Befristungsgrunds im Arbeitsvertrag	165
6. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten	165
7. Privatdienstvertrag	166
8. »Kettenbefristungen« an Hochschulen und Forschungseinrich- tungen	166
XIII. Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen in Tarifverträgen .	168
1. Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	168
2. Einzelvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	169
3. Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen im TVöD und TV-L .	173
4. Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen im TV-Ärzte	175
XIV. Die Entfristungsklage – Was ist bei einer Klage gegen die Befristung eines Arbeitsvertrags zu beachten?	176
1. Welche Klagfrist gilt?	176
a) In welchen Fällen gilt die Klagfrist?	177
b) Wann beginnt die Klagfrist?	178
c) Kann bereits vor Fristende geklagt werden?	180
d) Klagfrist nicht eingehalten – was tun?	180
2. Welche Anträge sind zu stellen?	181
XV. Anhang: Gesetzestexte	184
1. Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbil- dung	184
2. Bürgerliches Gesetzbuch	186
3. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge	191
4. Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft	196
Stichwortverzeichnis	201