

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Regelfall die Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitsvertrages. Soll die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden, so ist dafür eine einzelvertragliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. In Betracht kommt die Vereinbarung einer Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) sowie das Jobsharing. Der in der Praxis am häufigsten vorkommende Fall ist, dass der Mitarbeiter seine Arbeitszeit im Rahmen des TzBfG reduzieren will. Der Anspruch auf Teilzeit ist dabei eine Dauerlösung, anders etwa als bei der Elternteilzeit oder im Schwerbehindertenrecht. Ist die Arbeitszeit erst einmal verringert, kommt eine Aufstockung mit dem Ziel der Wiederherstellung der ursprünglichen Arbeitszeit nur unter bestimmten Voraussetzungen wieder in Betracht (§ 9 TzBfG).

1. Recht auf Teilzeitarbeit

Wer hat das Recht auf Teilzeitarbeit?

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte **Arbeitszeit verringert** wird. Bei seinem Antrag soll er die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche angeben. Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte und befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

- Das **Arbeitsverhältnis** muss ohne Unterbrechung seit mehr als **6 Monaten** bestehen. Der Antrag des Arbeitnehmers kann frühestens nach Ablauf der sechs Monate gestellt werden.
- Arbeitnehmer haben nur dann einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn der Arbeitgeber – unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung – in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende!) beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nicht nur anteilig, sondern voll gezählt.

- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens **drei Monate vor deren Beginn** geltend machen. Für den Antrag des Arbeitnehmers ist keine Form vorgesehen. Er kann auch mündlich wirksam gestellt werden. Der **Antrag des Arbeitnehmers** muss genau festlegen, für welchen Umfang er Teilzeit begehrt, also das „Ob“ und „Wie“. Daneben muss im Antrag auch das „Wie“, also welche zeitliche Verteilung dieser Tätigkeit von ihm gewünscht wird. Die Umverteilung muss dabei mit dem Arbeitszeitrecht und den kollektiven Arbeitszeitregelungen im Einklang stehen. Beansprucht der Arbeitnehmer nur eine Verringerung seiner Arbeitszeit, so ist es Sache des Arbeitgebers, die Verteilung der Arbeitszeit festzulegen.

ACHTUNG: Missachtet der Arbeitnehmer die Drei-Monatsfrist so ist der Antrag nicht unwirksam oder unbeachtlich. Vielmehr verschiebt sich der Zeitpunkt, zu dem die Arbeitszeit reduziert werden soll, um einen entsprechenden Zeitraum. Folglich kann sich der Arbeitgeber nicht mehr damit begnügen, einen verfristeten Antrag zu den Akten zu legen. Soll die Fiktionswirkung vermieden werden, d.h. Verringerung nach Wunsch des Arbeitnehmers (vgl. u. Abb.), ist es vielmehr erforderlich, dass er den entsprechend verschobenen Zeitpunkt errechnet und die sich daraus ergebende einmonatige Ablehnungsfrist einhält.

Problem: Wem gegenüber kann der Antrag wirksam gestellt werden? Im Hinblick auf die knappe Widerspruchsfrist des Arbeitgebers ist es von entscheidender Bedeutung, dass die zuständige Geschäftsleitung bzw. Personalabteilung umgehend Kenntnis von dem Antrag erhält und der Antragszeitpunkt auch dokumentiert wird.

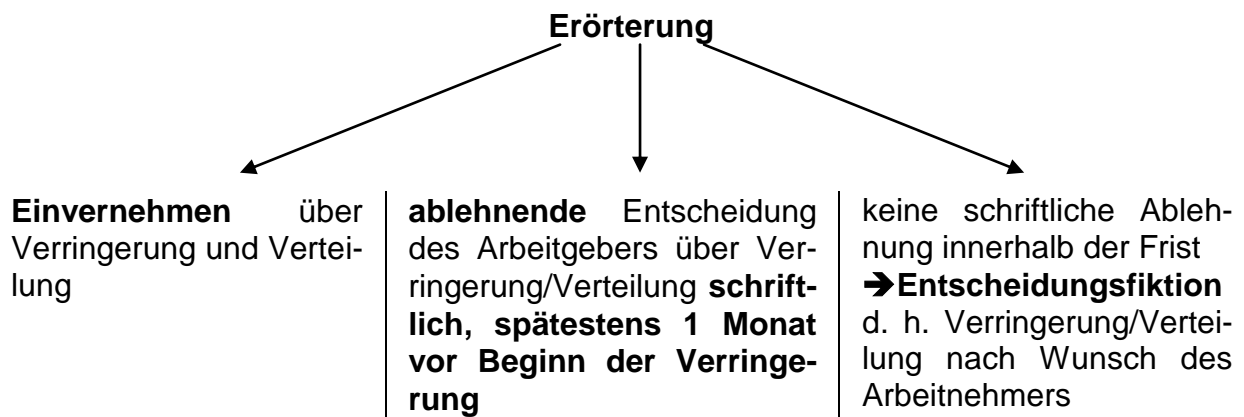
Der Arbeitgeber muss dieser Verringerung der Arbeitszeit zustimmen, „soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen“. Nach dem Gesetzestext liegt ein solcher betrieblicher Grund „insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“.

- **Ablehnungsgründe** können **durch Tarifvertrag** festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung solcher Regelungen über Ablehnungsgründe vereinbaren. Der Arbeitgeber kann eine vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens **einen Monat vorher** angekündigt hat.
- Der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit **erneut** frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Das gilt sowohl für den Fall, dass der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als für den Fall, dass das Unternehmen den vorhergehenden Antrag „berechtigt abgelehnt“ hat.

Welches Verfahren ist einzuhalten?

Wenn der Arbeitnehmer seinen Antrag mit Verteilungsvorschlag stellt, muss der Arbeitgeber mit ihm ein Erörterungsgespräch führen mit dem Willen zur Einigung hinsichtlich Verringerung und Verteilung.

Wichtig: Eine Vorratsablehnung ist nicht zulässig!! D.h. der Ablehnung des Antrages hat zwingend eine Erörterung voranzugehen.



Bei der schriftlichen Ablehnung bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, die Gründe hierfür zu nennen. Mit Hinblick auf ein späteres Gerichtsverfahren ist es als Gedächtnisstütze empfehlenswert, die Ablehnungsgründe zumindest in der Personalakte zu dokumentieren.

Welche Ablehnungsgründe sind denkbar?

Die Prüfung, ob Ablehnungsgründe bestehen, hat in **drei Stufen** zu erfolgen. In einer ersten Stufe muss das **Organisationskonzept**, also wie die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht wird, für die Arbeitszeitregelung geklärt werden. In einer zweiten Stufe wird geprüft, ob dieses Organisationskonzept mit dem **Arbeitszeitverlangen** zu **vereinbaren** ist. Dabei ist regelmäßig der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung betrieblicher Abläufe oder des Personaleinsatzes die betrieblich erforderliche Arbeitszeitregelung oder Wahrung des Organisationskonzepts mit der Arbeitszeitverringerung vereinbar ist. In einem dritten Schritt muss geklärt werden, **ob** eine **wesentliche Beeinträchtigung des Organisationskonzepts** vorliegt. Ist dies der Fall, liegt ein betrieblicher Grund für eine Versagung des Anspruchs auf Teilzeitarbeit vor.

Nach aktueller Rechtsprechung **können** folgende Umstände die Ablehnung des Antrages auf Teilzeit aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe rechtfertigen:

- wenn bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber keine Arbeitsplätze oder Räume zur Verfügung stehen,
- wenn zeitliche Schwerpunkte i.S. von Belastungsspitzen nach Wochentagen oder Tageszeiten bei dem Arbeitgeber vorliegen,
- wenn ein erhöhter Reibungsverlust aufgrund notwendiger Informationsweitergabe auftreten würde,
- wenn es auf den persönlichen Kontakt i.S. einer kontinuierlichen Anwesenheit ankommt,
- wenn ein unternehmerisches Konzept der Teilzeitarbeit entgegensteht, wobei erforderlich ist, dass dieses Konzept in der Vergangenheit **konsequent** umgesetzt wurde,
- wenn Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer mit denen des Antragstellers kollidieren.

ACHTUNG: Es gilt dann jedoch zu berücksichtigen, dass der Wunsch des Antragstellers nicht von vorneherein abgelehnt werden darf. Vielmehr ist erforderlich, dass unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte eine Auswahlentscheidung zu treffen ist. Hierbei sind insbesondere familiäre Verpflichtungen vorrangig zu beachten.

- wenn durch die Gewährung von Teilzeit unverhältnismäßige Kosten entstehen würden,
 - wenn keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft vorhanden ist.
- ACHTUNG:** Es ist zu berücksichtigen, dass dieser Einwand nur dann beachtlich sein soll, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechende, zusätzliche Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Nicht ausreichend ist der Hinweis, dass bei einem früheren Arbeitnehmer schon einmal Probleme dieser Art aufgetreten sind.

Wie umfangreich müssen die Gründe dargelegt bzw. bewiesen werden?

- Nach der **aktuellen Rechtsprechung** wird davon ausgegangen, dass der **Arbeitgeber umfassend und konkret die entgegenstehenden betrieblichen Gründe darlegen und beweisen muss**. D.h. reine Lästigkeitserwägungen oder schlichter Unwille zur Gewährung der Teilzeit reicht nicht aus. Folglich entspricht pauschales Ablehnen des Antrages auf Teilzeit den strengen Anforderungen der Rechtsprechung nicht.
Es ist vielmehr erforderlich, dass der Arbeitgeber im Detail darlegt, wieso wesentliche betriebliche Gründe, die nicht durch anderweitige verhältnismäßige und zumutbare organisatorische und finanzielle Maßnahmen herbeigeführt werden können, dem Wunsch des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Insbesondere behauptete Organisationskonzepte muss der Arbeitgeber nachweisen. Die Gerichte werden misstrauisch, wenn solche Konzepte durch eine anders gelebte Praxis konterkariert werden.

Was gibt es noch zu beachten?

- Falls ein Unternehmen einen **Arbeitsplatz ausschreibt**, so muss er ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, „wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet“.
- Zudem hat er dafür Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.
- Zudem müssen Teilzeitbeschäftigte mit einem **Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit** bei der Besetzung eines entsprechenden Arbeitsplatzes vorrangig berücksichtigt werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie die gleiche Eignung aufweisen und dass nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Gibt es weitere Gestaltungsmöglichkeiten?

- **Arbeit auf Abruf**
Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt. Diese Vereinbarung muss jedoch eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Fehlt es hieran, so hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für mindestens drei aufeinander folgenden Stunden zu nehmen. Der Arbeitnehmer ist nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt (§ 12 TzBfG).

- **Arbeitsplatzteilung („Job Sharing“)**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. Ist einer der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen zur Vertretung verpflichtet (§ 13 TzBfG).

2. Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen

Schriftform für Befristungen!

Eine Befristung kann nur **schriftlich** wirksam vereinbart werden, **unterzeichnet von Arbeitnehmer und Arbeitgeber**. Fax, E-Mail und SMS: all das reicht nicht aus, um das Schriftformerfordernis zu erfüllen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, so kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Arbeitsverträge sollten immer vor Beginn der Arbeit unterschrieben werden. Das gilt vor allem bei befristeten Verträgen. Wird die Arbeit vor der Unterschrift aufgenommen, gilt der Vertrag als unbefristet. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Vertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist. Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag vor Fristablauf beendet werden soll können, muss in den Vertrag eine ordentliche = fristgemäße Kündigungsmöglichkeit aufgenommen werden. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss dann dieselbe Frist vereinbart werden. Es empfiehlt sich, den gesamten Arbeitsvertrag schriftlich abzufassen. Bei einer **zweckgebundenen Befristung** muss der **Zweck**, bei einer **zeitbezogenen** die **Dauer bzw. das Enddatum** im Vertrag angegeben werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von sich aus den befristet beschäftigten Arbeitnehmer auf dessen **unverzügliche Meldepflicht** bei Fristablauf = Beendigung des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit aufmerksam zu machen. Tut er dies nicht **spätestens drei Monate vor Beendigung** des Arbeitsverhältnisses, riskiert er, sich schadenersatzpflichtig zu machen. Sinnvoll ist es, die Belehrung schriftlich zu verfassen. (→ Infoblatt **A22** „Hinweispflichten des Arbeitgebers bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen“, **Kennzahl 890**)

Befristungen ohne sachlichen Grund:

- Eine Befristung ist **ohne sachlichen Grund** möglich, wenn der Arbeitsvertrag die Gesamtdauer von **zwei Jahren** nicht überschreitet. Der Arbeitsvertrag darf dabei innerhalb dieses Zeitraumes **bis zu dreimal verlängert** werden. Bei der Verlängerung dürfen keine Änderungen im Arbeitsvertrag selbst wie Lohnerhöhungen, Gewährung von Zusatzurlaubs oder Herabsetzung der Arbeitszeit vorgenommen werden. Ansonsten kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Änderungen sollten erst dann vorgenommen werden, wenn das AV unbefristet ist!
- Zur Frage der Vorbeschäftigung bei einer sachgrundlosen Beschäftigung siehe unten.
- Die Anzahl der Verlängerungen sowie die Höchstdauer der Befristung können in **Tarifverträgen abweichend** festgelegt werden. Solche Regelungen können auch

von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Branchen übernommen werden, für die solche Tarifverträge existieren.

- Die **Befristung älterer Arbeitnehmer** ist ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer **von fünf Jahren** zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das **52. Lebensjahr vollendet** hat. Zusätzlich muss der Arbeitnehmer **unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein, Transferkurzarbeitergeld** bezogen oder an **einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben**. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Vertrages zulässig.
- Für **Existenzgründer** ist die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. In den **ersten vier Jahren des Bestehens** eines neu gegründeten Unternehmens können **befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen** werden. Die Vierjahresfrist kann dabei so genutzt werden, dass erst am Ende des vierten Gründungsjahres von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, einen Mitarbeiter ohne Sachgrund auf vier Jahre befristet einzustellen. Innerhalb der Vierjahresfrist kann der Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden.

Befristungen mit sachlichem Grund:

Befristete Arbeitsverträge sind zulässig, wenn die Befristung durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist. Das Gesetz sieht einen sachlichen Grund u. a. dann, wenn:

- (1) der **betriebliche Bedarf** an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall oder dringende Eilaufträge, die mit dem vorhandenen Personal nicht erledigt werden können),
- (2) die Befristung im **Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt**,
- (3) der Arbeitnehmer zur **Vertretung** eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- (4) die **Eigenart der Arbeitsleistung** die Befristung rechtfertigt (Projektarbeit),
- (5) die Befristung zur **Erprobung** erfolgt (Probezeit),
- (6) in der **Person des Arbeitnehmers** liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- (7) es der ausdrückliche, freie Wunsch des Arbeitnehmers ist (z. B. zur Überbrückung einer Wartezeit,...).

Der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) hat am 26.01.2012 entschieden, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge auch durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein kann, wenn sich dieser Bedarf als ständig erweist. Der EuGH hat also positiv Stellung bezogen zu einer **zulässigen Kettenbefristung**. Nur weil ein Arbeitgeber zu mehreren Vertretungen gezwungen sei, bedeutet das nach dem EuGH nicht, dass kein sachlicher Grund für eine Befristung oder etwa einen Missbrauch vorliegt. Dies vor allem dann, wenn es sich um einen großen Arbeitgeber handelt, bei dem häufig Vertretungsbedarf besteht. Aber: Es muss immer **in jedem Fall korrekt geprüft** werden, **ob ein sachlicher Grund für die Verlängerung eines Vertrages vorliegt**. Das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) hat die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs mit einem Grundsatzurteil vom 18.07.2012 konkretisiert. Für die **Überprüfung**, ob eine **rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung** vorliegt, müssen die besonderen Umstände des Einzelfalles gewürdigt werden - insbesondere eine **sehr**

lange Gesamtdauer oder eine **außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen** mit demselben Arbeitgeber. Dreizehn Befristungen für elf Arbeitsjahre sah das Gericht als kritisch an, vier befristete Arbeitsverträge über einen Zeitraum von mehr als sieben Jahren sah das BAG dagegen nicht als kritisch an.

Vorbeschäftigung bei Befristung ohne Sachgrund möglich?

Nach dem Gesetzeswortlaut ist eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages nicht möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies wurde so ausgelegt, dass jegliche frühere Beschäftigung die sachgrundlose Befristung ausschließt. Das **BAG** hat dieses **faktische Vorbeschäftigungsverbot bei Befristungen abgeschafft**. Mit Urteil vom 06.04.2010 hat es entschieden, dass eine „**Zuvor-Beschäftigung**“ **nicht vorliegt, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt**. Diesem Urteil des BAG hat das LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.02.2014 widersprochen. Es führt an, dass es eine sachgrundlose Befristung nur ohne jede Vorbeschäftigung geben kann. Die Drei-Jahres-Frist wurde ausdrücklich abgelehnt. Die Revision gegen diese Urteile laufen. Bis zur endgültigen Klärung durch das BAG sollte ein Arbeitsvertrag mit sachgrundloser Befristung nur geschlossen werden, wenn nie zuvor ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.

Das BAG hat im September 2011 entschieden, dass der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund auch dann zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer zuvor in einem **Ausbildungsverhältnis** bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Das Vorbeschäftigungsverbot steht einer Befristung in diesen Fällen nicht entgegen.

Zulässig ist immer folgender Fall: An eine Befristung **ohne** Sachgrund schließt sich ein befristeter Arbeitsvertrag **mit** Sachgrund an. Eine derartige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist jedoch unwirksam, wenn zu einem vorherigen Arbeitsvertrag zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer ein enger sachlicher Zusammenhang steht, z. B. wenn von Anfang an beabsichtigt ist, den Arbeitnehmer mehrmals befristet zu beschäftigen (*Vorsicht!!*). **Eine Befristung mit Sachgrund schließt eine Befristung ohne Sachgrund aus!!!**

Befristungen auf Grund spezialgesetzlicher Regelungen

- Ersatzeinstellung für Mütter und andere Elternzeitberechtigte (BerzGG, BEEG),
- Befristung von Leiharbeitnehmern nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG),

Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigung

Da das befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, kann es grundsätzlich auch weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber vorher **ordentlich gekündigt** werden. Eine **Ausnahme** besteht, wenn das befristete Arbeitsverhältnis für die Dauer der Lebenszeit oder über einen Zeitraum von **mehr als fünf Jahren** eingegangen worden ist. In diesen Fällen kann von dem Arbeitnehmer nach fünf Jahren Dauer der Beschäftigung mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Eine weitere Ausnahme neben der **möglichen ausdrücklichen Regelung einer Kündigungsfrist** im befristeten Arbeitsvertrag (**empfehlenswert**) gilt, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der zu einer **außerordentlichen**

(„fristlosen“) **Kündigung** berechtigen würde. Dabei sind die hierfür geltenden allgemeinen Grundsätze zu beachten, die in einem besonderen Infoblatt (→ **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“) und → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, **Kennzahl 890**, behandelt werden. Die Entbehrlichkeit der Kündigung bedeutet auch, dass **für den Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz** besteht. Das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf der Frist auch, wenn der Arbeitnehmer schwerbehindert oder Mitglied des Betriebsrates oder eine Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschutz ist.

Achtung: Wird bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, **nach Ablauf** der Befristung, - mit Wissen des AG - die Arbeitsleistung des AN im Betrieb geleistet, so **gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert**. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn der AG dem **unverzüglich widersprochen** hat.

Was tun bei unwirksamer Befristung?

Ist die Befristung unwirksam, dann gilt der **Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit** geschlossen. Er kann frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt ist nur möglich, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Achtung Hinweispflichten: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von sich aus den befristet beschäftigten Arbeitnehmer auf dessen **unverzügliche Meldepflicht** bei der Agentur für Arbeit aufmerksam zu machen. Tut er dies nicht **spätestens drei Monate vor Beendigung** des Arbeitsverhältnisses, riskiert er, sich schadenersatzpflichtig zu machen. Sinnvoll ist es, die Belehrung schriftlich zu verfassen.

→ Infoblatt **A22** „Hinweispflichten des Arbeitgebers bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen“, **Kennzahl 890**.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.