

Der befristete Arbeitsvertrag

– Arbeitsrechtliche Grundlagen, Probleme und rechtssichere Gestaltungsspielräume –

*Stud. iur. Finn Risthaus, B.Sc., Münster**

In regelmäßigen Abständen beschäftigt sich die Politik mit dem befristeten Arbeitsvertrag, so auch der aktuelle Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD. Mit einer Aktivrente soll es Rentnern zukünftig erleichtert werden, freiwillig länger zu arbeiten. Um diese befristete Weiterarbeit zu ermöglichen, wollen die Koalitionspartner das Vorbeschäftigungsverbot aufheben. Dies zum Anlass wird ein Überblick über die aktuelle Rechtslage zum befristeten Arbeitsvertrag gegeben. Behandelt wird insbesondere die derzeitige Problematik des Vorbeschäftigungsverbots sowie des Rechtsmissbrauchs von sachgrundlosen Arbeitsverträgen. Schließlich wird eingeordnet, welche Vorteile das Vorhaben der Koalitionsparteien für die Praxis bietet.

I. Einleitung	1004
II. Historische Entwicklung und Rechtsgrundlagen	1004
III. Arten befristeter Arbeitsverträge	1005
1. Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag	1005
2. Zweckbefristeter Arbeitsvertrag.....	1005
IV. Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge	1005
1. Sachgrundbefristung.....	1005
a) Vorübergehender betrieblicher Bedarf	1006
b) Anschluss an Ausbildung/Studium	1006
c) Vertretung.....	1006
d) Eigenart der Arbeitsleistung.....	1006
e) Erprobung.....	1006
f) Gründe in der Person des Arbeitnehmers	1006
g) Haushaltsrechtliche Gründe.....	1007
h) Gerichtlicher Vergleich	1007
i) Gerichtliche Rechtsfortbildung.....	1007
2. Sachgrundlose Befristung.....	1007
a) Problematik des Vorbeschäftigungs-/Anschlussverbots	1007
b) Weitere Erleichterungstatbestände.....	1009

* Der Verf. ist Student der Rechtswissenschaft an der Universität Münster.

V. Form.....	1009
VI. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses	1010
VII. Rechtsmissbrauch	1010
1. Zwei-Stufen-Modell mit Rechtsmissbrauchsampel	1010
2. Bewertung.....	1011
VIII. Sachgrundlose Befristung im Rahmen der Aktivrente	1012
IX. Fazit	1012

I. Einleitung

Befristete Arbeitsverträge – insbesondere Kettenbefristungen – sorgen immer wieder für Unklarheiten beim Rechtsanwender. So kann zum einen undurchsichtig sein, wann ein Sachgrund nötig und wann entbehrlich ist. Zum anderen steht die gerichtliche Nachprüfung solcher Verträge vor dogmatischen wie praktischen Problemen: Nicht nur muss lege artis begründet werden, wann eine sachgrundlose Befristung rechtsmissbräuchlich ist. Vielmehr bedarf die Praxis klarer Vorgaben, um rechtssicher befristete Verträge abschließen zu können.

Die Möglichkeit, Arbeitsverträge befristet abzuschließen, wird gern von Unternehmen mit fluktuierender Auftragslage genutzt. Die Befristung ermöglicht es, belastungsorientiert auf einen vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften oder eine vermutete Abnahme bestehender Daueraufgaben zu reagieren. Bei fortdauerndem Bedarf nach Ablauf der Frist und Beendigung des ursprünglichen Arbeitsvertrags bieten sich befristete Anschlussverträge an. Aus unternehmerischer Sicht eine flexible und effektive Lösung, steht diese in der Regel jedoch im Spannungsverhältnis mit dem Interesse des Arbeitnehmers an einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Mit der Aktivrente sollen Rentner zudem zukünftig die Möglichkeit erhalten, freiwillig nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu günstigen steuerlichen Konditionen weiterzuarbeiten. Hier mag die Interessenlage anders aussehen. So dürften in dieser Konstellation neben dem Arbeitgeber auch die Rentner selbst ein Interesse an einem befristeten Arbeitsvertrag haben.

II. Historische Entwicklung und Rechtsgrundlagen

Der befristete Arbeitsvertrag regelt ein Arbeitsverhältnis auf Zeit i.S.d. § 3 Abs. 1 S. 1 TzBfG. In Deutschland kann er auf eine lange Tradition zurückblicken.¹ Heute ist der befristete Arbeitsvertrag im TzBfG geregelt, das die RL 1997/81/EG vom 15.12.1997 und RL 1999/70/EG vom 28.6.1999 umsetzt.² Durch die Richtlinien soll eine gemeinschaftliche Regelung über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge geschaffen und die Diskriminierung von befristeten Beschäftigten verhindert werden.³ Das TzBfG gilt für alle befristeten Arbeitsverträge gem. § 620 Abs. 3 BGB, soweit nicht gem. § 23 TzBfG ein Spezialgesetz (wie z.B. das WissZeitVG, § 6 PflegeZG, § 21 BEEG) vorgeht.⁴

Die Regelungen des TzBfG sollen einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen, die Arbeitsorganisation modernisieren, Unternehmen produktiver und wett-

¹ Boecken, in: Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar, 7. Aufl. 2024, § 1 Rn. 2.

² Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, TzBfG § 1 Rn. 1.

³ BT-Drs. 14/4374, S. 12 f.

⁴ Waltermann, Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2021, Rn. 302.

bewerbsfähiger machen und zugleich Flexibilität und Sicherheit gewährleisten.⁵ Weil ein befristeter Arbeitsvertrag durch die Befristung endet und somit keiner Kündigung bedarf, kann ein Arbeitgeber im Gegensatz zum unbefristeten Arbeitsvertrag mit geringerem Risiko Arbeitskräfte einstellen.⁶ Für Arbeitnehmer – insbesondere zuvor Erwerbslose – bietet der befristete Arbeitsvertrag eine Chance, einen Arbeitsplatz zu erhalten und bestenfalls im Anschluss an die Befristung in eine Dauerbeschäftigung übernommen zu werden.⁷ Dies wird auch „Klebeeffekt“⁸ genannt. Dennoch bildet der befristete Arbeitsvertrag gegenüber dem unbefristeten Arbeitsvertrag aus sozialpolitischen Gründen die Ausnahme.⁹

III. Arten befristeter Arbeitsverträge

Das TzBfG unterscheidet primär zwei Arten von befristeten Arbeitsverträgen: den kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag gem. § 3 Abs. 2 S. 2 Alt. 1 TzBfG und den zweckbefristeten Arbeitsvertrag gem. § 3 Abs. 1 S. 2 Alt. 2 TzBfG.

1. Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

Der kalendermäßig befristete Arbeitsvertrag ist in § 3 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 TzBfG geregelt. Eine kalendermäßige Befristung setzt voraus, dass sich ein Beendigungsdatum konkret ermitteln lässt.¹⁰

2. Zweckbefristeter Arbeitsvertrag

Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag liegt gem. § 3 Abs. 1 S. 2 Alt. 2 TzBfG vor, wenn sich seine Dauer aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt. Demnach endet ein solcher Vertrag mit Eintritt eines Ereignisses, welches von den Vertragsparteien zuvor vereinbart wurde. Dieses muss objektiv bestimmbar sein und dessen Eintritt – im Gegensatz zur auflösenden Bedingung – als sicher angesehen werden.¹¹

IV. Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge

Der befristete Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Zulässigkeit im Regelfall eines Sachgrundes gem. § 14 Abs. 1 TzBfG. Ausnahmsweise ist nach Abs. 2 und 3 für kalendermäßig befristete Arbeitsverträge eine Befristung ohne Sachgrund zulässig.

1. Sachgrundbefristung

Für die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsvertrags bietet das TzBfG eine Reihe von sachlichen Gründen in § 14 Abs. 1 S. 2 Nrn. 1–8 TzBfG an. Die Aufzählung ist dabei nur beispielhaft und nicht abschließend, was sich aus dem Wortlaut „insbesondere“ ergibt.

⁵ Vgl. BT-Drs. 14/4374, S. 12.

⁶ Vgl. Wilcken/Rothe, Mitarbeiter ohne Festanstellung, 2. Aufl. 2018, S. 66.

⁷ BT-Drs. 14/4374, S. 14.

⁸ Löwisch/Caspers/Klump, Arbeitsrecht, 12. Aufl. 2019, Rn. 827.

⁹ BT-Drs. 14/4374, S. 12.

¹⁰ Moskalow, in: Dornbusch/Krumbiegel/Löwisch, AR, Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 10. Aufl. 2021, TzBfG § 3 Rn. 7.

¹¹ BAG, Urt. v. 19.1.2005 – 7 AZR 250/04 = NZA 2005, 873 (874).

a) Vorübergehender betrieblicher Bedarf

Nr. 1 regelt den vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften; sei es wegen eines erwarteten, vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften oder wegen einer vermuteten Abnahme bestehender Daueraufgaben.¹² Eine pauschale Unsicherheit über zukünftige Entwicklungen reicht für das Vorliegen des Sachgrundes nicht aus.¹³ Diese Unsicherheit kann also nicht durch einen befristeten Arbeitsvertrag auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.¹⁴

b) Anschluss an Ausbildung/Studium

Der in Nr. 2 genannte Sachgrund dient vor allem dazu, den Berufsstart für den Arbeitnehmer zu erleichtern. Auch wenn ein Ausbildungsbetrieb seinen fertig Ausgebildeten nicht direkt unbefristet einstellen will, kann er auf einen befristeten Arbeitsvertrag zurückgreifen.¹⁵

c) Vertretung

Ein populärer Anwendungsfall eines Sachgrundes findet sich in dem in Nr. 3 ausgestalteten Vertretungsfall. Dieser liegt vor, wenn zeitweilig eine Arbeitsstelle durch den Ausfall einer Arbeitskraft, etwa aufgrund von Krankheit, vakant wird.¹⁶ Bezüglich des Wegfalls des Vertretungsbedarfs, ist eine Prognose seitens des Arbeitgebers zu erstellen, wann der zu vertretende Arbeitnehmer wieder seine Arbeit aufnehmen kann.¹⁷

d) Eigenart der Arbeitsleistung

Einen weiteren Sachgrund kann auch die Eigenart der Arbeitsleistung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG darstellen. Dieser Fall findet unter anderem Anwendung bei programmgestaltenden Mitarbeitern im Rundfunkbereich, damit die Rundfunkanstalten frei und flexibel über deren Beschäftigung entscheiden können. Dies wiederum wird mit ihrem Grundrecht aus Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG begründet.

e) Erprobung

Die Erprobung in Nr. 5 stellt erneut einen klassischen Befristungsgrund dar. So kann z.B. die Eignung des Arbeitgebers für die zu besetzende Stelle geprüft werden.¹⁸

f) Gründe in der Person des Arbeitnehmers

Ein weiterer Sachgrund kann durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründen gerechtfertigt werden gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG. Das können z.B. der ausdrückliche Wunsch des Arbeitnehmers nach einem befristeten Arbeitsvertrag, besondere Altersgrenzen oder anderweitige im Interesse des Arbeitnehmers stehende soziale Gründe sein.¹⁹

¹² Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Aufl. 2011, Rn. 272 ff.

¹³ BAG, Urt. v. 12.9.1996 – 7 AZR 790/95 = DB 1997, 232 = NZA 1997, 313 (315).

¹⁴ BAG, Urt. v. 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 = NZA 1992, 1125 (1129).

¹⁵ Vgl. Rennpferdt, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 21. Aufl. 2025, § 40 Rn. 15.

¹⁶ Engshuber, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, TzBfG § 14 Rn. 35 f.

¹⁷ BAG, Urt. v. 21.2.2001 – 7 AZR 200/00 = DB 2001, 1509 = NZA 2001, 1382 (1382).

¹⁸ Mestwerdt, in: Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 8. Aufl. 2025, TzBfG § 14 Rn. 124.

¹⁹ Tillmanns, in: Däubler u.a., Arbeitsrecht, Handkommentar, 5. Aufl. 2022, TzBfG § 14 Rn. 51 ff.

g) Haushaltsrechtliche Gründe

Im Sachgrund Nr. 7 ist die Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen geregelt. Dabei müssen diese Haushaltsmittel für eine befristete Stelle im Rahmen einer konkreten Sachregelung aufgrund einer plausiblen Zwecksetzung für eine zeitweise anfallende Aufgabe vorgesehen sein.²⁰

h) Gerichtlicher Vergleich

Der Katalog nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG schließt mit seiner Nr. 8, nach der ein Sachgrund auch dann vorliegen kann, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. Ein solcher Fall kann eine beizulegende Bestandschutzstreitigkeit oder ein Streit über den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses sein.²¹

i) Gerichtliche Rechtsfortbildung

Der nicht abschließende Katalog des § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG mit seinen Regelbeispielen wurde von der Rspr. erweitert. Dabei müssen weitere Sachgründe die Wertungsmaßstäben des Abs. 1 wahren und dürfen den in Abs. 2 genannten Gründen vom Gewicht in nichts nachstehen.²² Einer dieser weiteren Sachgründe ist die Befristung zur Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der Arbeitnehmer muss durch die befristete Tätigkeit Kenntnisse erwerben, die ihm auch außerhalb seiner befristeten Stelle dienlich sind. Die Aneignung reiner Sprachkenntnisse reicht dahingehend nicht.²³

2. Sachgrundlose Befristung

Die sachgrundlose Befristung wird auch erleichterte Befristung genannt.²⁴ Sie soll insbesondere klein- und mittelständischen Betrieben bei unbeständiger Auftragslage dienen, wenn keine Sachgrundbefristung möglich ist. So können Neueinstellungen sehr flexibel vollzogen werden.²⁵ Die kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund ist nur bis zu einer Dauer von insgesamt zwei Jahren zulässig und darf innerhalb dieses Zeitraums höchstens dreimal verlängert werden gem. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Eine solche Verlängerung muss vor dem Ende des laufenden Vertrags vereinbart werden und sich somit nahtlos an ihn anschließen. Eine Vereinbarung, nach Ende des zu verlängernden Vertrags diesen fortsetzen zu wollen, ist keine Verlängerung mehr, sondern ein Neuabschluss. Dieser würde de lege lata unter das Anschlussverbot (auch Vorbeschäftigungsverbot) gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG fallen.²⁶

a) Problematik des Vorbeschäftigungs-/Anschlussverbots

Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nicht zulässig, wenn in der Vergangenheit zwischen denselben Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis

²⁰ BAG, Urt. v. 18.10.2006 – 7 AZR 419/05 = NZA 2007, 332 (333 Rn. 11).

²¹ Tillmanns, in: Däubler u.a., Arbeitsrecht, Handkommentar, 5. Aufl. 2022, TzBfG § 14 Rn. 67.

²² BT-Drs. 14/4374, S. 18; BAG, Urt. v. 16.3.2005 – 7 AZR 289/04 = DB 2005, 1911 = NZA 2005, 923 (926).

²³ Boecken, in: Boecken/Joussen, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar, 7. Aufl. 2024, TzBfG § 14 Rn. 126 ff.; BAG, Urt. v. 29.9.1982 – 7 AZR 147/80 = DB 1983, 613 = NJW 1983, 1444.

²⁴ BT-Drs. 14/4374, S. 19.

²⁵ BT-Drs. 14/4374, S. 14.

²⁶ Däubler, ZIP 2001, 217 (223) mit Bezugnahme auf BAG, Urt. v. 26.7.2000 – 7 AZR 51/99 = DB 2001, 100 = NZA 2001, 546 (547 ff.).

bestand. Dadurch sollen Kettenbefristungen mit Wechseln zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund vermieden werden.²⁷

Mitunter wird dieses Verbot der Anschlussbeschäftigung als lebenslänglich andauernd angesehen.²⁸ Dies wird mit dem aus Sicht der Vertreter dieser Ansicht eindeutigen Wortlaut des Gesetzes begründet.²⁹ Eine solche Auslegung bedeutet allerdings einen hohen Kontrollaufwand seitens des Arbeitgebers dahingehend, ob der potenzielle neue Arbeitnehmer bereits in der Vergangenheit mit ihm arbeitsvertraglich verbunden war. Dabei kämen mögliche frühere Fusionen, Auf- oder Abspaltungen des Arbeitgebers sowie dessen Pflicht, personenbezogene Daten nach Ablauf entsprechender Fristen gem. Art. 17 Abs. 1 lit. a DSGVO zu löschen, erschwerend hinzu. Abhilfe könnte hier nur ein eingeräumtes Fragerechts des Arbeitgebers schaffen, da der Arbeitnehmer zumeist genauer weiß, bei wem er in der Vergangenheit welche Art von Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist.³⁰

Andere Stimmen sehen schon den Wortlaut des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG als nicht gänzlich eindeutig an. Die Formulierung „bereits zuvor“ könne sowohl als „direkt vor“ als auch „irgendwann zuvor“ ausgelegt werden.³¹ Zudem verhindere die Regelung des lebenslangen Anschlussverbots auch eine neue befristete Beschäftigung, wenn Arbeitnehmer im Frühstadium ihres Arbeitslebens, womöglich nur kurzfristig und/oder geringfügig beschäftigt, bereits einmal mittels befristeter Arbeitsverträge angestellt waren. Das wäre z.B. bei Schülern oder Studenten als frühere Beschäftigte im Rahmen von Ausbildungsverträgen der Fall. Dies würde aber nicht nur über den Gesetzeszweck der Verhinderung von Kettenverträgen hinausgehen, sondern verstieße ferner gegen Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 3 Abs. 1 GG. Einschränkungen der Freiheit der Berufsausübung seien daher durch keinen vernünftigen Grund gerechtfertigt. Für die Ungleichbehandlung fehle zudem ein sachlicher Grund.³² Weiter laufe der Schutzzweck der Regelung ins Leere und sowohl das Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers als auch das Interesse des Arbeitssuchenden nach einem (befristeten) Arbeitsverhältnis stehe dem entgegen.³³ Folglich müsse § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG teleologisch reduziert werden, sodass eine Folgebeschäftigung dann zulässig wäre, wenn sie weder im näheren relevanten Zusammenhang mit der früheren steht und mindestens zwei Jahre danach eingegangen wird.³⁴

Das BAG hat in dieser Problematik entschieden, dass eine Beschäftigung auf Grund eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags im Anschluss an eine mindestens drei Jahre zurückliegende Beschäftigung zulässig sei.³⁵ Das BVerfG wertete dies jedoch als einen Verstoß gegen die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Rechtsfortbildung.³⁶ Das gesetzliche Anschlussverbot sei nur dann einzuschränken, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei.³⁷

Diese Lösung des BVerfG ist als vermittelnde Meinung plausibel, da sie die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berücksichtigt, ohne den Gesetzeszweck zu missachten. So entstehen

²⁷ *Kliemt*, NZA 2001, 296 (299).

²⁸ *Engshuber*, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, TzBfG § 14 Rn. 96.

²⁹ BAG, Urt. v. 21.9.2011 – 7 AZR 375/1 0 = DB 2012, 462 = NZA 2012, 255 (256 Rn. 15).

³⁰ Vgl. *Straub*, NZA 2001, 919 (926).

³¹ *Müller-Glöge*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, TzBfG § 14 Rn. 98, m.w.N.

³² *Löwisch*, BB 2001, 254.

³³ *Müller-Glöge*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, TzBfG § 14 Rn. 98a.

³⁴ *Löwisch*, BB 2001, 254.

³⁵ BAG, Urt. v. 6.4.2011 – 7 AZR 716/09 = DB 2011, 1811 = NZA 2011, 905 (910 Rn. 39); zustimmend *Wank*, RdA 2012, 361 (365).

³⁶ BVerfG, Urt. v. 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 u.a. = DB 2018, 1671 = BVerfGE 149, 126 (139 f. Rn. 33 f. und 155 Rn. 76).

³⁷ BVerfG, Beschl. v. 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 u.a. = DB 2018, 1671 = BVerfGE 149, 126 (151 Rn. 63).

beiderseitige Freiheiten, einen befristeten Arbeitsvertrag in den genannten Fällen einzugehen, ohne von einem überzogenen Verbot eingeschränkt zu werden.

b) Weitere Erleichterungstatbestände

Von der Regelung des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG weichen § 14 Abs. 2a und Abs. 3 TzBfG mit Erleichterungstatbeständen für ältere Arbeitnehmer und für Start-ups ab. Letztere sollen dadurch einen beschäftigungspolitischen Impuls erlangen.³⁸ Sie können in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung Arbeitsverträge sachgrundlos befristen und mehrfach verlängern gem. § 14 Abs. 2a TzBfG. Durch die Regelung in § 14 Abs. 3 TzBfG können sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmer nach dem 52. Lebensjahr, die direkt vor dem Beginn eines befristeten Arbeitsverhältnisses vier Monate beschäftigungslos waren, für bis zu fünf Jahre vereinbart und innerhalb dieser Zeit mehrfach verlängert werden. So soll zum einen der Arbeitsmarkt flexibilisiert werden und zum anderen sollen Hemmnisse bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer beseitigt werden, um ihnen eine erleichterte Rückkehr zur Arbeit zu verschaffen.³⁹ Damit hat dieser Erleichterungstatbestand eine ähnliche Stoßrichtung wie die nun im Koalitionsvertrag vorgesehene Aktivrente (siehe auch VIII.).

V. Form

Gem. § 14 Abs. 4 TzBfG unterliegt die Befristung eines Arbeitsvertrags der Schriftform. Damit ist gemeint, dass lediglich die Befristungsabrede, also die Vereinbarung der Befristung, und nicht der gesamte Arbeitsvertrag dem Schriftformerfordernis unterliegt.⁴⁰ Strittig ist, ob bei einer Sachgrundbefristung auch der Sachgrund selbst schriftlich festgehalten werden muss. Nach einigen Stimmen bestimme dieser den Inhalt der Befristungsabrede und sei daher ebenfalls schriftlich festzuhalten.⁴¹ Vorzugswürdig ist jedoch die Ansicht, dass bei der Sachgrundbefristung die Zitierung eines solchen Sachgrundes nicht schriftlich abgefasst sein muss.⁴² Lediglich der Befristungszweck muss zur hinreichenden Bestimmung der Befristung verschriftlicht werden.⁴³ Dafür spricht folgende Überlegung: Zweck und Sachgrund eines befristeten Arbeitsvertrags können zwar in inhaltlichem Zusammenhang zueinanderstehen, müssen es jedoch nicht. Liegt der Zweck z.B. in der Erfüllung derjenigen Aufgaben, welche den vorübergehenden betrieblichen Bedarf nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG ausmachen, liegt ein inhaltlicher Zusammenhang vor. Rein formale Bedeutung ohne inhaltlichen Zusammenhang zum Zweck hat hingegen ein Sachgrund, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich gem. § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG beruht. Mithin dient der Sachgrund nicht zwingend zur inhaltlichen Bestimmung der Befristungsabrede. Letztere allein ist zugleich der eigentliche Grund der Schriftform, nämlich die Erkennbarkeit für den Arbeitnehmer, wann sein Arbeitsvertrag endet.

Bei einer kalendermäßigen Befristung muss somit zumindest das Enddatum bzw. die Dauer der Befristung verschriftlicht werden.⁴⁴ Verstößt die Befristungsabrede gegen das Schriftformerfordernis, gilt das Arbeitsverhältnis gem. § 16 S. 1 TzBfG als unbefristet geschlossen. Der Vertrag ist dadurch nicht nichtig, lediglich die Befristungsabrede ist unwirksam.

³⁸ BT-Drs. 15/1204, S. 14.

³⁹ Engshuber, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, TzBfG § 14 Rn. 118.

⁴⁰ BAG, Urt. v. 6.12.2000 – 7 AZR 262/99 = DB 2001, 870 = NZA 2001, 721 (722).

⁴¹ Müller-Glöge, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, TzBfG § 14 Rn. 21.

⁴² So auch Osnabrügge, NZA 2003, 639 (640).

⁴³ Preis/Gotthardt, NZA 2000, 348 (359).

⁴⁴ Bayreuther, in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand: 1.6.2025, TzBfG § 14 Rn. 135.

VI. Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet gem. § 15 Abs. 1 TzBfG mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung gem. § 15 Abs. 2 TzBfG. Somit hat der Arbeitnehmer auch beim zweckbefristeten Arbeitsvertrag Klarheit darüber, wann sein Arbeitsverhältnis endet.⁴⁵

Grundsätzlich unterliegt ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht automatisch der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit. Dies ist nach § 15 Abs. 3 TzBfG nur ausnahmsweise dann der Fall, wenn es einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart ist. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung besteht allerdings immer und kann auch nicht ausgeschlossen werden.⁴⁶

VII. Rechtsmissbrauch

Speziell mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge standen oft im Zentrum von Entscheidungen zum individuellen Rechtsmissbrauch. So hat sich mittlerweile eine dezidierte Rspr. des BAG herausgebildet.

1. Zwei-Stufen-Modell mit Rechtsmissbrauchsampel

Bei der Prüfung eines Rechtsmissbrauchs bei der Sachgrundbefristung sieht bereits die Rspr. des EuGH eine Missbrauchskontrolle vor, bei der vor allem Kettenbefristungen im Fokus stehen. Wegweisend für die Entstehung dieser Missbrauchskontrolle war der Fall „Kücük“.⁴⁷ Dabei ging es um einen Rechtsstreit zwischen Frau Kücük und ihrem Arbeitgeber über die Gültigkeit von über 13 befristeten Arbeitsverträgen innerhalb eines Zeitraums von fast elf Jahren. Zwar hat der EuGH in diesem Fall auf eine Vereinbarkeit mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben entschieden, sodass Kettenbefristungen dieser Art grundsätzlich zulässig, aber u.U. rechtsmissbräuchlich ausgestaltet sein können. Die nationalen Gerichte müssen sowohl die Gesamtdauer der aneinandergereihten Verträge als auch die Umstände des Einzelfalls bei einer Missbrauchsprüfung berücksichtigen.⁴⁸

Daraufhin hat das BAG aus der Missbrauchskontrolle des EuGH zwei Stufen abgeleitet.⁴⁹ Dabei wird zunächst festgestellt, ob ein Sachgrund vorliegt. Bei dieser Befristungskontrolle wird zumeist nur die Befristungsabrede im aktuellen/neu vereinbarten Arbeitsvertrag geprüft⁵⁰ und festgestellt, ob grundsätzlich ein sachlicher Grund vorliegt.⁵¹ Anschließend wird auf einen möglichen Rechtsmissbrauch hin geprüft. Diese im zweiten Schritt anschließende Prüfung des institutionellen Rechtsmissbrauchs aus § 242 BGB⁵² teilt sich in die Betrachtung der Gesamtdauer und Anzahl der Vertragsverlängerungen und in eine Gesamtbetrachtung. Dabei sind sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

⁴⁵ Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 29. Aufl. 2024, Rn. 323.

⁴⁶ Koch, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A–Z, 29. Aufl. 2025, Befristeter Arbeitsvertrag, Rn. 8.

⁴⁷ EuGH, Urt. v. 26.1.2012 – C-586/10 = DB 2012, 290 = NZA 2012, 135.

⁴⁸ EuGH, Urt. v. 26.1.2012 – C-586/10 = DB 2012, 290 = NZA 2012, 135 (139 Rn. 55 f.); Drosdeck/Bitsch, NJW 2012, 977; Bauschke, öAT 2021, 27.

⁴⁹ Meinel, in: Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, Kommentar, 6. Aufl. 2022, § 14 Rn. 44 ff.; vgl. BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 443/09 = DB 2012, 2813 = NZA 2012, 1351 (1354 f. Rn. 24 ff).

⁵⁰ Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, 2. Aufl. 2011, Rn. 111.

⁵¹ Meinel, in: Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, Kommentar, 6. Aufl. 2022, § 14 Rn. 45.

⁵² BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 783/10 = NZA 2012, 1359 (1364 Rn. 33).

Diese Einzelfallprüfung wurde insbesondere dahingehend kritisiert, dass sie zu einer erhöhten Rechtsunsicherheit führe. Ferner könne man die Prüfung von Sachgrund und Missbrauch nicht in zwei einzelne Prüfungsschritte aufspalten. Eine solch getrennte Prüfung würde auch der EuGH nicht vornehmen.⁵³ Ohne feste Höchstgrenzen und mit der Kontrolle anhand der Umstände des Einzelfalls sei die Missbrauchskontrolle unscharf und würde zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen.⁵⁴

Mittlerweile hat das BAG auf die Kritik reagiert und die Einzelfallprüfung auf der zweiten Stufe weiter konkretisiert. So wird nunmehr die Laufzeit der Verträge berücksichtigt sowie geschaut, ob diese hinter dem tatsächlichen Beschäftigungsbedarf zurückbleibt und die Kettenbefristung nicht einen unbefristeten Arbeitsvertrag faktisch ersetzt. Ferner wird geprüft, ob der betroffene Arbeitnehmer zuvor bereits auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt war. Schließlich sind weiterhin die Zahl der hintereinander abgeschlossenen Verträge sowie die Gesamtdauer in Betracht zu ziehen. Diesbezüglich neu war die Einführung bestimmter Höchstgrenzen als „grobe Orientierungshilfen“⁵⁵, welche an die Grenzen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG angelehnt sind. Für einen Missbrauch spreche das mehrfache Überschreiten dieser Grenzen.

So entstand die sog. „Rechtsmissbrauchsampel“.⁵⁶ Die Grünphase dieser Rechtsmissbrauchsampel (der unkritische Bereich)⁵⁷, richtet sich nach den Grenzen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG.⁵⁸ Damit der unkritische Bereich erheblich überschritten wird, müssen die Vorgaben des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG alternativ mindestens um das Vierfache oder kumulativ um das Dreifache überschritten sein. Das würde bedeuten, dass bei Vorliegen eines Sachgrundes ein befristetes Arbeitsverhältnis für (alternativ) eine Dauer von bis zu acht Jahren oder mit maximal zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart werden kann, wenn der Betroffene nicht (kumulativ) schon über sechs Jahre beschäftigt wurde und bereits mehr als neun Verlängerungen vorliegen.⁵⁹

Bei der folgenden Gelbphase sind sämtliche Sachgrundbefristungen nur rechtsmissbräuchlich, wenn die Schwellenwerte der Grünphase überschritten wurden und zusätzlich weitere Umstände für einen Rechtsmissbrauch sprechen.⁶⁰ Schließlich ist die Rotphase erreicht, wenn einer der Schwellenwerte in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG um das Fünffache überschritten wird oder beide um das Vierfache.⁶¹ Somit sind z.B. 13 Vertragsverlängerungen in mehr als acht Jahren im roten Bereich anzusiedeln, sodass man von einem indizierten Rechtsmissbrauch sprechen kann.⁶²

2. Bewertung

Das BAG hat durch die Missbrauchsampel versucht, der Kritik an vorzunehmenden Einzelfallprüfungen entgegenzuwirken und mit festen Höchstgrenzen insbesondere das Problem der Rechtsunsicherheit

⁵³ Bruns, NZA 2013, 769 (770).

⁵⁴ Meinel, in: Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, Kommentar, 6. Aufl. 2022, § 14 Rn. 46, m.w.N.

⁵⁵ BAG, Urt. v. 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 = NZA 2017, 382 (386 Rn. 25 ff.); BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 443/09 = DB 2012, 2813 = NZA 2012, 1351 (1357 Rn. 38, 43); BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 783/10 = DB 2012, 2634 = NZA 2012, 1359 (1365 Rn. 43).

⁵⁶ Meinel, in: Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, Kommentar, 6. Aufl. 2022, § 14 Rn. 49.

⁵⁷ Vgl. v. Stein, NJW 2015, 369 (371).

⁵⁸ BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 443/09 = DB 2012, 2813 = NZA 2012, 1351 (1358 Rn. 48 f.).

⁵⁹ BAG, Urt. v. 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 = NZA 2017, 382 (382 Ls. 1 S. 1).

⁶⁰ BAG, Urt. v. 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 = NZA 2017, 382 (382 Ls. 1 S. 2); BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 443/09 = DB 2012, 2813 = NZA 2012, 1351 (1357 Rn. 43 ff.).

⁶¹ Vgl. v. Stein, NJW 2015, 369 (372).

⁶² BAG, Urt. v. 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 = NZA 2017, 382 (383 Ls. 2); BAG, Urt. v. 18.7.2012 – 7 AZR 443/09 = DB 2012, 2813 = NZA 2012, 1351 (1357 Rn. 43).

zu lösen.⁶³ Wenngleich die dogmatische Herleitung des Prüfungsaufbaus zu kritisieren sein mag,⁶⁴ ist es dem BAG so doch gelungen, einen völlig willkürlichen und unvorhersehbaren Ausgang von Rechtsstreitigkeiten zu sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen zu vermeiden. Dass es auch weiterhin auf die Gesamtschau der Einzelfallumstände ankommt, ist dahingehend nützlich, als so eine gewisse Unsicherheit über das Ergebnis der Missbrauchskontrolle den Arbeitgeber davon abhält, übermäßig von befristeten Arbeitsverträgen Gebrauch zu machen. Gleichwohl kann dieser gerade durch die vom BAG gezogenen Höchstgrenzen überwiegend rechtssicher agieren. Somit ist die Missbrauchsprüfung mit der Rechtsmissbrauchsampel in ihrer derzeitigen Ausgestaltung zumindest für die Praxis dienlich. Letztlich wurde durch die Rspr. des BAG ein Interessenausgleich zwischen dem Sicherheitsbedürfnis des Arbeitgebers, in gewissem Rahmen befristete Arbeitsverträge auch hintereinander schließen zu können, und dem Interesse der Arbeitnehmer, einen unbefristeten Arbeitsvertrag anstatt aneinandergereihete befristete Arbeitsverträge zu erhalten, hergestellt.

VIII. Sachgrundlose Befristung im Rahmen der Aktivrente

Richtig erkannt haben die Koalitionsparteien, dass das Vorbeschäftigungsverbot für befristete Arbeitsverträge im Rahmen der Aktivrente abgeschafft oder die Höchstgrenzen der zulässigen Befristungen zumindest nach oben korrigiert werden sollten. Bei befristeten Arbeitsverträgen für Menschen im Rentenalter gilt die vom TzBfG zugrunde gelegte Interessenlage nicht: So haben Rentner nicht notwendigerweise ein gesteigertes Interesse an einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Es mag sich daher anbieten, § 14 TzBfG um einen weiteren Erleichterungstatbestand zu ergänzen. Ohne ein Vorbeschäftigungsverbot würden befristete Arbeitsverträge im Rahmen der Aktivrente ferner keine Gefahr mehr laufen, als rechtsmissbräuchlich deklariert zu werden. Das würde es dem Arbeitgeber ersparen, umfangreich für jeden einzelnen arbeitswilligen Rentner zu prüfen, ob einem befristeten Arbeitsvertrag nicht Gründe entgegenstehen, die den Vertrag als rechtsmissbräuchlich einstufen würden. Dies wiederum wäre ein starker Anreiz, Menschen über das Renteneintrittsalter hinaus zu beschäftigen, was dem Zweck der Aktivrente nur zu pass kommen würde. Der Koalitionsvertrag enthält mit der Aktivrente also eine vielversprechende Komponente und ein positives Signal für mehr Beschäftigung von älteren Menschen. Es gilt nun, das Vorhaben tatsächlich umzusetzen.

IX. Fazit

Der befristete Arbeitsvertrag zielt darauf ab, Unternehmen wettbewerbsfähig und flexibel zu machen und gleichzeitig Arbeitnehmern erleichterten Zugang zu Beschäftigung zu verschaffen, sodass er einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezweckt. Wichtigste Ausgestaltungen sind die Zweckbefristung und die kalendermäßige Befristung, sowie die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit und ohne Sachgrund innerhalb des § 14 TzBfG als Teil des Kerns des Gesetzes. Die viel diskutierte Frage, inwieweit Kettenverträge rechtsmissbräuchlich sind, wurde mittlerweile durch das BAG mit seiner konzipierten Rechtsmissbrauchsampel beantwortet. Die Praxis hat so Leitlinien erhalten, um sachgrundlos befristete Arbeitsverträge rechtssicher auszugestalten. Mit einer Abkehr vom Vorbeschäftigungsverbot im Zuge der Aktivrente könnten sachgrundlose Befristungen zudem weiter vereinfacht werden, um die Arbeit nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters attraktiver zu machen.

⁶³ Vgl. BAG, Urt. v. 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 = NZA 2017, 382.

⁶⁴ Vgl. Schwarze, RdA 2017, 302 (303 ff.).