

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Regelungen im TzBfG
3. Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Gesetzliche Kündigungsfristen
 - 4.2 Klagefrist - 1
 - 4.3 Klagefrist - 2
 - 4.4 Nichtverlängerungsmitteilung
 - 4.5 Stillschweigende Vereinbarung
 - 4.6 Tarifliche Kündigungsmöglichkeit - 1
 - 4.7 Tarifliche Kündigungsmöglichkeit - 2

Information

1. Allgemeines

Der befristete Arbeitsvertrag endet in der Regel automatisch mit Zeitablauf. Die Vertragspartner binden sich eben bloß **auf Zeit** und wollen nur für diese Zeit gehalten sein, ihren Vertrag zu erfüllen. Das TzBfG sieht in § 15 Abs. 3 jedoch vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die **Möglichkeit**, das befristete Arbeitsverhältnis **ordentlich kündigen zu dürfen, in den Vertrag aufnehmen** können. Gibt es eine einschlägige **tarifliche Regelung**, reicht auch das. Ansonsten können befristete Arbeitsverträge nur außerordentlich gekündigt oder via **Aufhebungsvertrag** einvernehmlich beendet werden.

Praxistipp:

Auch wenn die Befristung eines Arbeitsvertrags für beide Parteien die Sicherheit bedeutet, dass dieser Vertrag ordentlich nicht vorzeitig beendet werden kann: Es gibt immer Anlässe für eine Kündigung. Sie können betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt sein. Wenn die Vertragspartner dann ein gestörtes Arbeitsverhältnis bis zum vorgesehenen Ablauf fortsetzen müssen, wird das für beide zur Belastung. Es ist daher unbedingt angesagt, in befristete Arbeitsverträge eine Kündigungsklausel aufzunehmen (s. Gliederungspunkt 3).

Wenn befristete Arbeitsverträge gekündigt werden, ist das Kündigungsschutzgesetz zu beachten. Um den allgemeinen Kündigungsschutz zu haben, müssen Arbeitnehmer in einem Betrieb mit mehr als 5 (bis 31.12.2003) bzw. 10 (ab 01.01.2004) Arbeitnehmern länger als sechs Monate beschäftigt sein. Greift der allgemeine Kündigungsschutz, muss die **Kündigung** des befristeten Arbeitsvertrags sozial gerechtfertigt sein. **Besonderer Kündigungsschutz** - z.B. bei Schwangeren - ist natürlich auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen zu beachten. Will sich ein befristet eingestellter Arbeitnehmer gegen seine Kündigung wehren, muss er das innerhalb der 3-wöchigen **Klagefrist** des § 4 Satz 1 KSchG tun.

2. Regelungen im TzBfG

Befristete Arbeitsverhältnisse enden durch

- **Bedingungseintritt** (§ 21 TzBfG i.V.m. § 15 Abs. 2 TzBfG),
- **Zeitablauf** (§ 15 Abs. 1 TzBfG) oder
- **Zweckerreichung** (§ 15 Abs. 2 TzBfG)

automatisch. Sie müssen nicht extra gekündigt werden.

Beispiel:

Die Karl Sinow GmbH, eine Herstellerin von Glücksspielgeräten, stellt für die Zeit vom 01.07. bis zum 30.06. des Folgejahres befristet die Sekretärin Doreen Dreyer-Pasch ein. Doreens Arbeitsverhältnis wird mit dem 30.06. des Folgejahres enden - und das ganz automatisch. Am 30.06. ist das Befristungsende erreicht. Der Vertrag läuft aus. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Nach § 15 Abs. 3 TzBfG (der über § 21 TzBfG auch bei auflösend bedingten Arbeitsverhältnissen anzuwenden ist) gilt:

"Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist."

Das heißt im Umkehrschluss: außerordentliche Kündigungen sind - auch ohne gesonderte Vereinbarung - immer möglich. Für sie gilt das KSchG nur eingeschränkt (s. § 13 KSchG). Eine außerordentliche Kündigung muss nicht i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein. Für sie muss ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB da sein. Das heißt, es müssen *"Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des .. [Arbeitsverhältnisses] bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des .. [Arbeitsverhältnisses] nicht zugemutet werden kann."*

Praxistipp:

Die Vereinbarung des Rechts zur ordentlichen Kündigung in einer Betriebsvereinbarung reicht nicht. § 15 Abs. 3 TzBfG ist eindeutig. Er spricht nur den Einzelarbeits- und den Tarifvertrag an. Arbeitgeber haben daher keine Möglichkeit, mit ihrem Betriebsrat eine generelle Kündigungsvereinbarung via Betriebsvereinbarung zu treffen. Wo es keine tarifliche Regelung gibt, gehört der Einschluss der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit in den Arbeitsvertrag.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine **unwirksame Befristung** vereinbart, gilt ihr Vertrag nach § 16 Satz 1 Halbs. 1 TzBfG "als auf unbestimmte Zeit geschlossen." Dieser unwirksame befristete Arbeitsvertrag kann nach § 16 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG "frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden" - vorausgesetzt, die Parteien haben keine Kündigungsmöglichkeit i.S.d. § 15 Abs. 3 TzBfG vereinbart, die eine frühere Beendigung ermöglicht. Beruht die Unwirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrags nur auf dem Mangel an Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG), "kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden" (so § 16 Satz 2 TzBfG - und das gilt unabhängig von einer Vereinbarung nach § 15 Abs. 3 TzBfG).

Praxistipp:

Die Vereinbarung, das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen zu können, braucht keinen besonderen Anlass. Sie muss auch nicht sachlich gerechtfertigt sein. Es reicht aus, dass sie getroffen wird - wobei von mündlichen Vereinbarungen einer ordentlichen Kündbarkeit abzuraten ist. Sie lassen sich im Streitfall schlecht bis gar nicht beweisen.

*"Ist das **Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit** einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate"* (§ 15 Abs. 4 TzBfG).

Die **Unwirksamkeit der Befristung** müssen Arbeitnehmer nach § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der so genannten Entfristungsklage angreifen. Tun sie das nicht, gilt die Fiktionswirkung des § 7 KSchG (§ 17 Satz 2 TzBfG).

"Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei" (§ 17 Satz 3 TzBfG).

3. Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse

In einem befristeten Arbeitsverhältnis ist eine ordentliche Kündigung von Gesetzes wegen nicht vorgesehen.

Beispiel:

Arbeitnehmer Lars Weggers vereinbart mit der Karl Sinow GmbH für die Zeit vom 01.01. bis zum 31.12. einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Vertrag sieht keine Regelung für eine ordentliche Kündigung vor. Die Karl Sinow GmbH kann Lars' Arbeitsverhältnis damit bis zum 31.12. gar nicht ordentlich kündigen. Für eine außerordentliche Kündigung braucht Lars' Arbeitgeber einen wichtigen Grund .

Wollen die Parteien eines befristeten Arbeitsvertrags die **Möglichkeit** einer ordentlichen Kündigung erhalten, müssen sie das - wenn diese Kündigungsmöglichkeit nicht tariflich gesichert ist - **vereinbaren**.

Praxistipp:

Für eine wirksame Kündigungsvereinbarung in einem befristeten Arbeitsvertrag reicht folgender Satz:
"Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben das Recht, diesen befristeten Arbeitsvertrag mit den gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich zu kündigen."

Haben die Parteien die Möglichkeit einer ordentlichen **Kündigung vertraglich vereinbart**, gilt für befristete Arbeitsverträge **Folgendes**:

- (1) Befristet eingestellte Arbeitnehmer haben nur dann KSchG -Kündigungsschutz, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der die Anforderungen des § 23 Abs. 1 KSchG - **Betriebsgröße** - erfüllt und in diesem Betrieb mehr als 5 (bis 31.12.2003) bzw. 10 (ab 01.01.2004) Arbeitnehmer beschäftigt sind (= betrieblicher KSchG -Anwendungsbereich).
- (2) Befristet eingestellte Arbeitnehmer haben auch in KSchG -Betrieben nur dann allgemeinen Kündigungsschutz, wenn sie *"in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate "* beschäftigt sind, § 1 Abs. 1 KSchG (= persönlicher KSchG -Anwendungsbereich).
- (3) Befristet eingestellte Arbeitnehmer in Kleinbetrieben oder Arbeitnehmer, die die Wartezeit noch nicht erfüllt haben, haben nur einen **eingeschränkten** allgemeinen **Kündigungsschutz** vor sitten- und/oder treuwidrigen Kündigungen.
- (4) Die Kündigung befristet eingestellter Arbeitnehmer, die in einem KSchG -Betrieb arbeiten und die Wartezeit zurückgelegt haben, ist nur möglich, wenn diese **Kündigung sozial gerechtfertigt** ist. Sie muss auf einem Kündigungsgrund fußen, den das KSchG zulässt, also betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt sein.
- (5) Der **besondere Kündigungsschutz** greift bei befristet eingestellten Arbeitnehmern in der Regel unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer, z.B. bei Schwangeren.

Beispiel:

Die Karl Sinow GmbH aus dem Beispiel in Gliederungspunkt 2. beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG . Sie hat vor etwa zehn Monaten einige Produktionshelfer befristet mit Kündigungsoption eingestellt. Im laufenden Monat fällt der Geschäftsführung auf, dass sie für drei der befristet eingestellten Mitarbeiter keine Verwendung mehr hat. Die Karl Sinow GmbH kann ihnen nun zwar ordentlich kündigen. Die Kündigung muss allerdings die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG erfüllen.

Praxistipp:

Solange ein Arbeitnehmer noch nicht länger als sechs Monate beschäftigt ist und die KSchG-Wartezeit noch nicht zurückgelegt hat, ist ein Arbeitsverhältnis - wenn kein besonderer Kündigungsschutz greift - in der Regel relativ stressfrei zu kündigen. Es ist daher ratsam, im sechsten Monat eines befristeten Arbeitsverhältnisses konsequent zu prüfen, ob es fortgesetzt werden soll. Falls nicht, sollte es in diesem sechsten Monat gekündigt werden.

Was natürlich immer möglich ist: Der **Abschluss eines Aufhebungsvertrags** .

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverträgen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt.

4.1 Gesetzliche Kündigungsfristen

Treffen die Vertragspartner in ihrem Arbeitsvertrag die Regelung "Während der Laufzeit dieses Arbeitsvertrags gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen", ist das eine ausreichende einzelvertragliche Vereinbarung i.S.d. § 15 Abs. 3 TzBfG . Bei der Auslegung dieser Vertragsklausel ist zu berücksichtigen, dass sie nur dann **Sinn** macht, wenn überhaupt eine Kündigungsmöglichkeit besteht (BAG, 05.02.2004 - 8 AZR 639/02 - mit dem Hinweis, dass das Revisionsgericht nur prüfen kann, "ob bei der Auslegung des Vertrags [durch das Tatsachengericht] die Rechtsvorschriften über die Auslegung nach §§ 133 , 157 BGB richtig angewandt worden sind, ob dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungsgrundsätze verstoßen und der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde oder eine gebotene Auslegung unterlassen worden ist").

4.2 Klagefrist - 1

Die **Geltendmachung des Fortbestands** des gekündigten Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der vereinbarten Befristung in den Fällen des § 15 Abs. 3 TzBfG ist mit der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer auch außerhalb der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG geltend machen kann, nicht zu vergleichen. "Der Arbeitnehmer, der lediglich die Einhaltung der Kündigungsfrist verlangt, stellt nicht in Frage, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung als solche aufgelöst wird. Er strebt nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **zu einem anderen Zeitpunkt** als der Arbeitgeber an."

Klagt der Arbeitnehmer **Verzugslohn** ein und macht er damit die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 15 Abs. 3 TzBfG geltend, greifen diese Grundsätze nicht. *"In diesem Fall akzeptiert der Arbeitnehmer gerade nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die erklärte Kündigung. Er hält im Gegenteil die Kündigung unter Berufung auf § 15 Abs. 3 TzBfG für unwirksam. Er nimmt lediglich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die vereinbarte Befristung als nachfolgenden Beendigungstatbestand zu einem späteren Zeitpunkt hin"* (BAG, 22.07.2010 - 6 AZR 480/09 - mit dem Ergebnis, dass die Kündigung hier als wirksam galt, weil der Kläger sie nicht rechtzeitig innerhalb der 3-wöchigen Frist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen hatte).

4.3 Klagefrist - 2

Auch wenn der **Arbeitnehmerstatus** des befristet Eingestellten **nicht abschließend geklärt** ist: Die 3-wöchige Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG läuft trotzdem. Die **3-Wochen-Frist** erfasst sowohl im Kündigungsschutzrecht als auch im Recht der Befristungskontrolle nahezu alle Unwirksamkeitsgründe. *"Abweichend vom Wortlaut des § 4 Satz 1 KSchG , der eine schriftliche Kündigung verlangt, knüpft § 17 Satz 1 TzBfG nicht an eine schriftliche Befristungsvereinbarung an."* Das heißt: Die 3-wöchige Frist des § 17 Satz 1 TzBfG muss auch dann gewahrt sein, wenn sich der Arbeitnehmer mit dem Argument Formverstoß nach § 14 Abs. 4 TzBfG gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur Wehr setzt (BAG, 15.02.2012 - 10 AZR 111/11).

4.4 Nichtverlängerungsmitteilung

Teilt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer mit, den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängern zu wollen, ist diese Nichtverlängerungsmitteilung **keine Kündigung**. Der Arbeitgeber bringt in der Mitteilung nur seine

Auffassung zum Ausdruck, dass er seinen Mitarbeiter nach Ablauf der Befristung nicht weiter beschäftigen werde und das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt ende. Aus seiner Sicht erfolgt das **Ende automatisch** - er muss nicht kündigen, um dieses Ziel zu erreichen. Das wiederum führt zu der Annahme, dass man ihm bei einer bloßen Nichtverlängerungsmitteilung **keinen rechtsgeschäftlichen Kündigungswillen** unterstellen kann - zumindest in Fällen, in den die Wirksamkeit der Befristung zwischen ihm und seinem Mitarbeiter nicht in Streit steht (BAG, 04.11.2015 - 7 AZR 933/13 - mit dem Hinweis, dass eine Nichtverlängerungsanzeige einer Kündigung nicht gleichgestellt werden kann).

4.5 Stillschweigende Vereinbarung

*"1. Während des Laufs einer Befristung ist der **Ausspruch einer ordentlichen Kündigung** regelmäßig ausgeschlossen. 2. Eine vorzeitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit müssen die Parteien eines befristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbaren oder ihr entsprechender **beiderseitiger Wille** muss sich aus den Gesamtumständen hinreichend erkennbar ergeben. 3. Aus der Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit - **ohne ausdrückliche Kündigungsregelung** - in einem schriftlichen Formulararbeitsvertrag des öffentlichen Dienstes lässt sich auf Grund der Besonderheiten einer Probezeit regelmäßig auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien schließen, das befristete Arbeitsverhältnis während der Probezeit ordentlich kündigen zu können"* (BAG 04.07.2001 - 2 AZR 88/00 - Leitsätze 1. bis 3.).

4.6 Tarifliche Kündigungsmöglichkeit - 1

Die **ordentliche Kündigung** befristeter Arbeitsverhältnisse ist grundsätzlich ausgeschlossen. Das befristete Arbeitsverhältnis wird **auf bestimmte Zeit eingegangen**. Anders ist es, wenn die Vertragspartner die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung in ihrem Arbeitsvertrag vereinbaren oder ein anwendbarer Tarifvertrag die ordentliche Kündigung befristeter Arbeitsverträge zulässt. *"Eine ausreichende **Vereinbarung** liegt vor, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags vereinbart haben, der seinerseits die Möglichkeit einer vorzeitigen ordentlichen Kündigung vorsieht"* (BAG, 18.09.2003 - 2 AZR 432/02).

4.7 Tarifliche Kündigungsmöglichkeit - 2

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem befristeten Arbeitsvertrag die **Klausel** *"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifbestimmungen Anwendung."*, reicht das als **tarifliche Vereinbarung** i.S.d. § 15 Abs. 3 TzBfG aus, wenn in den tariflichen Regelungen ein **Kündigungsrecht für befristete Arbeitsverträge** vereinbart ist.

*"Wird in einem Formulararbeitsvertrag eines tarifgebundenen Arbeitgebers der einschlägige Tarifvertrag in Bezug genommen, findet auch dann **keine Transparenzkontrolle** der Tarifbestimmungen nach § 307 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB statt, wenn der Arbeitnehmer nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist"* (BAG, 28.06.2007 - 6 AZR 750/06 - Leitsatz).