

PersonalRAT

Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf in der Regel eines Grundes für die Befristungsabrede. Ein solcher Vertrag kann sowohl zeitlich (kalendermäßiges Ende) als auch bis zum Erreichen eines bestimmten Zweckes (ohne zeitliches Enddatum) befristet werden. Die möglichen Befristungsgründe sind insbesondere dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie für den Hochschulbereich zusätzlich dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu entnehmen.

Neben den Fristverträgen auf der Basis eines Sachgrundes ist gemäß § 14 (2) TzBfG auch der Abschluss von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen möglich (sog. erleichterte Befristung), sofern mit dem Beschäftigten zuvor kein Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber (hier Freistaat Sachsen) bestanden hat (auch keine Beschäftigung als SHK oder WHK).

Jegliche Befristung von Arbeitsverträgen bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sachgrundlos befristete Verträge können innerhalb der Gesamtlaufrzeit von zwei Jahren maximal dreimal verlängert werden, wobei mit der Verlängerung keine Änderung der arbeitsvertraglichen Inhalte verbunden sein darf. Die Verlängerung muss generell vor Ablauf des jeweiligen Vertrages erfolgen – eine nachträgliche Befristungsabrede ist (bei jedem sachgrundlos befristeten Vertrag nach TzBfG) gegenstandslos. Eine verspätete Beteiligung des Personalrates führt ebenfalls zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede.

Rechtsquellen:

- § 14 (1) TzBfG Befristung mit Sachgrund
- § 14 (2) TzBfG Sachgrundlose Befristung
- § 2 WissZeitVG Befristung im Wissenschaftsbereich