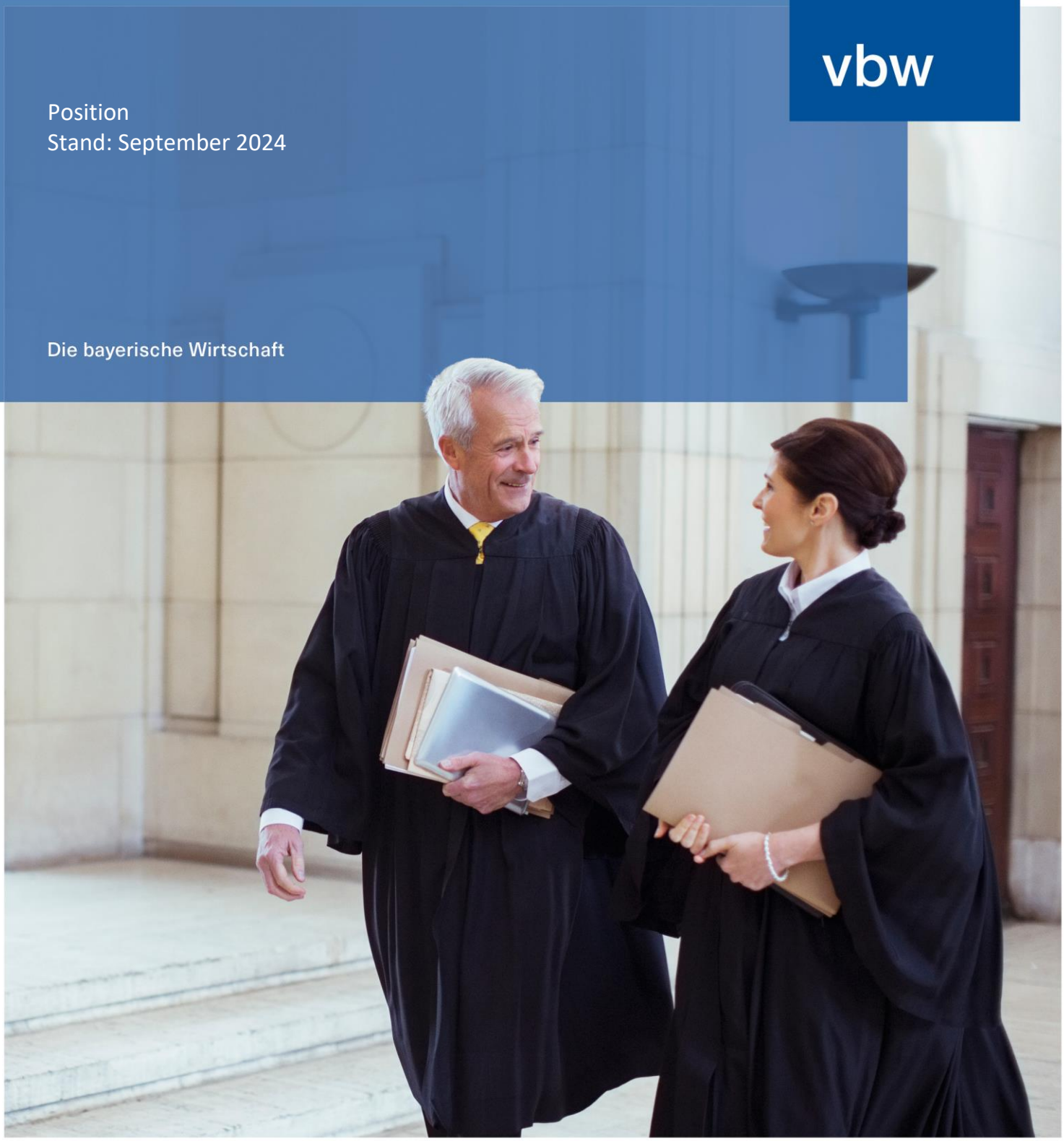
Recht

Teilzeit- und Befristungsgesetz

vbw

Position
Stand: September 2024

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Notwendige Flexibilität erhalten und ausbauen

Die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrechts stellen bayerische Unternehmen vor große Herausforderungen und beschneiden sie in ihrer notwendigen Flexibilität.

Die Spielräume für Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeitmodelle durch Teilzeit oder Brückenteilzeit einseitig festzulegen, sind bereits mehr als ausgereizt. Statt neue und zusätzliche Rechtsansprüche der Arbeitnehmer in den Gesetzen zu verankern, ist Deregulierung dringend geboten, um die Betriebe nicht zu überlasten.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein wichtiges Flexibilitätsinstrument für Unternehmen, gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. Für die Schwächeren im Arbeitsmarkt stellen sie eine Brücke in die langfristige Beschäftigung dar. Plänen zur weiteren Verschärfung des Befristungsrechts erteilen wir deshalb eine Absage und treten auch hier für Deregulierung ein.

Unsere Forderungen an ein ausgewogenes Teilzeit- und Befristungsgesetz haben wir in diesem Positionspapier zusammengefasst, um die Sichtweise der bayerischen Unternehmen in die aktuelle Diskussion einzubringen.

Bertram Brossardt
09. September 2024

Inhalt

Position auf einen Blick 1

1 Teilzeitrecht 2

1.1 Keine verkürzte Vollzeit, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit 2

1.2 Kritik am Anspruch auf Teilzeit und Brückenteilzeit 3

1.3 Berücksichtigung betrieblicher Gründe 3

1.4 Harmonisierung der Fristen bei allen Teilzeitansprüchen 4

1.5 Anteilige Berücksichtigung bei Schwellenwerten 4

1.6 Arbeitsplatzteilung erleichtern 4

2 Befristungsrecht 6

2.1 Sachgrundlose Befristungen erhalten und stärken 6
2.1.1 Notwendigkeit sachgrundloser Befristungen 6
2.1.2 Verlängerung der Höchstdauer auf drei Jahre 6
2.1.3 Wartefrist von sechs Monaten statt Ersteinstellungsgebot 7
2.1.4 Mehr Flexibilität bei der Verlängerung 7

2.2 Erleichterte Befristung bereits bei drohender Arbeitslosigkeit 7

2.3 Erleichterte Rentnerbeschäftigung sowie Schüler- und Studentenbeschäftigung 8

2.4 Erleichterte Befristung bei der Übernahme von Auszubildenden 8

2.5 Textform statt Schriftform und Heilung von Formmängeln 8

Ansprechpartner/Impressum 10

Position auf einen Blick

Unnötige Belastungen für Unternehmen vermeiden

Teilzeitrecht

Die gegenwärtige gesetzliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeit ist verfehlt. Die bürokratischen, einseitigen Ansprüche der Arbeitnehmer stehen dem Gedanken einer flexiblen Handhabung moderner Arbeitsverhältnisse entgegen.

- Eine Verkürzung oder einseitig flexible Gestaltung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer im Rahmen von verkürzter Vollzeit, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit lehnt die vbw ab.
- Der generelle Anspruch auf Teilzeit und Brückenteilzeit lässt außer Acht, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ursprünglich gemeinsam auf ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen verständigt und dieses vertraglich festgelegt haben. Wenn er nicht abgeschafft wird, muss er zumindest entschärft werden.
- Teilzeit im Rahmen von Eltern-, Großeltern- und Pflegezeit muss der Arbeitgeber auch bei dem Vorliegen einfacher betrieblicher Gründe ablehnen können.
- Vereinheitlichung der Antragsfristen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz auf drei Monate.
- Teilzeitkräfte dürfen bei der Berechnung der arbeitsrechtlichen Schwellenwerte generell nur anteilig berücksichtigt werden.
- Die besondere Regelung zur Kündigung bei der Arbeitsplatzteilung im Teilzeit- und Befristungsgesetz muss abgeschafft werden.

Befristungsrecht

Die Befristungsregelungen für Arbeitsverhältnisse dürfen nicht verschärft werden, sondern müssen gelockert und entbürokratisiert werden:

- Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne gesetzlich definierten (sachlichen) Grund ist ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument und muss erhalten bleiben. Sie muss bei mehrmaliger Verlängerung bis zur Dauer von mindestens drei Jahren möglich sein.
- Die Wartezeit zwischen einer Vorbeschäftigung und einer sachgrundlosen Befristung muss auf höchstens sechs Monate reduziert werden. Ein ausreichender Schutz vor Kettenbefristungen ist damit gewährleistet.
- Die Verlängerung der sachgrundlosen Befristung muss gleichzeitig mit der Änderung des Vertragsinhalts zulässig sein.
- Eine sachgrundlose Befristung unter erleichterten Bedingungen muss, unabhängig vom Alter, bereits dann möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit droht.
- Für die Rentnerbeschäftigung sowie Schüler- und Studentenbeschäftigung müssen praktikable Sachgründe in die gesetzliche Aufzählung aufgenommen werden.
- Die befristete Übernahme von Azubis muss ohne zusätzliche Kriterien möglich sein.
- Das Schriftformerfordernis ist nicht mehr zeitgemäß und muss durch Textform ersetzt werden. Etwaige Verstöße müssen einvernehmlich heilbar sein.

1 Teilzeitrecht

Keine einseitige Anpassung der Arbeitszeit durch Arbeitnehmer

1.1 Keine verkürzte Vollzeit, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit

Eine Verkürzung oder einseitig flexible Gestaltung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer im Rahmen von verkürzter Vollzeit, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit lehnt die vbw ab. Die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung sind in der Vergangenheit und zuletzt mit der Brückenteilzeit überreizt worden. Die extrem weitgehenden Überlegungen setzen eine maximale betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten voraus, die jeder Realität widerspricht. Schon die zahlreichen bestehenden Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit stellen die Betriebe vor erhebliche, oft kaum zu bewältigende Herausforderungen. Ein Anspruch auf regelmäßig wiederkehrende Veränderung der Arbeitszeit aller Beschäftigten ist nicht umsetzbar und beschäftigungsfeindlich.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Wirtschaft auch ohne gesetzliche Vorgaben ein wichtiges Thema. Die Betriebe wissen, dass sie im Wettbewerb um Fachkräfte mit Möglichkeiten punkten können, Familien- und Berufsleben zu vereinbaren. Praktisch alle Unternehmen bieten daher bereits heute familienfreundliche Maßnahmen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene muss aber auf individuellen Vereinbarungen beruhen. Der Staat muss hier die notwendigen Spielräume ermöglichen und seine Hausaufgaben bei der Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung und Pflege erledigen. Hier sind auf Seiten der Einrichtungen vor allem flexible Öffnungszeiten und praktikable Schließzeiten in den Ferien sowie der Ausbau bedarfsgerechter Ganztagsangebote auch für ältere Kinder zu nennen.

Die gesetzlichen Rechte der Beschäftigten auf Reduzierung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind mehr als ausreichend und dürfen keinesfalls erweitert werden. Branchen- bzw. betriebsspezifische Vereinbarungen sind auch hier viel sinnvoller als gesetzliche Regelungen. Dies gilt insbesondere für das Instrument der Wahlarbeitszeit, dessen Einführung stark von den jeweiligen betrieblichen Umständen abhängt und daher strikt freiwillig bleiben muss.

Eine vernünftige kurz-, lang- und mittelfristige Personalplanung würde durch solche Regelungen gerade für kleine und mittelständische Betriebe unmöglich gemacht. Allein der erforderliche bürokratische Aufwand wäre ohne eine völlig überdimensionierte und damit äußerst kostenintensive Personaladministration nicht zu bewältigen.

1.2 Kritik am Anspruch auf Teilzeit und Brückenteilzeit

Der generelle Anspruch auf Teilzeit und Brückenteilzeit lässt außer Acht, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ursprünglich gemeinsam auf ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen verständigt und dieses vertraglich festgelegt haben.

Das Risiko und die Härten dieses Anspruchs belasten den Arbeitgeber einseitig. Ein Zwangsanspruch auf Teilzeit ist nicht notwendig, Teilzeitwünschen wird bereits heute in großem Umfang auf freiwilliger Ebene einvernehmlich Rechnung getragen. Auch vor Inkrafttreten des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeit ist die Quote in Teilzeit tätiger Arbeitnehmer in Deutschland bereits kontinuierlich angestiegen. In Österreich, wo es gar keinen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit gibt, ist die Teilzeitquote sogar höher als in Deutschland: 2023 betrug die Teilzeitquote in Österreich 30,1 Prozent, in Deutschland 28,7 Prozent (Quelle: Eurostat).

Wenn der Anspruch nicht abgeschafft wird, so müssen zumindest die für den Arbeitgeber damit verbundenen unangemessenen Risiken reduziert werden. Das betrifft folgende Aspekte:

– Die Erörterungspflicht in § 8 Abs. 3 TzBfG muss so ausgestaltet werden, dass dem Arbeitgeber in einem ggf. folgenden Arbeitsgerichtsprozess keine stichhaltigen Einwände abgeschnitten werden können, nur weil sie nicht Gegenstand der Erörterung waren.

– Die automatische Reduzierung der Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht mindestens einen Monat vor ihrem Beginn formgerecht ablehnt, muss abgeschafft werden. Stattdessen kann für diesen Fall eine Ablehnung unterstellt werden, gegen die der Arbeitnehmer gerichtlichen Rechtsschutz geltend machen kann, ohne seine Rechte zu verlieren. Dasselbe gilt auch für die Teilzeitansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

1.3 Berücksichtigung betrieblicher Gründe

In Fällen der Elternzeit und der Großelternzeit bedarf auch der besondere Teilzeitanspruch des Arbeitnehmers nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) eines sachgerechten Interessenausgleichs. Zudem ist das für die Ablehnung eines Teilzeitwunsches bei Elternzeit und Großelternzeit momentan erforderliche Vorbringen *dringender* betrieblicher Gründe in der Praxis für die Arbeitgeber kaum zu leisten. Das Vorliegen einfacher betrieblicher Gründe muss für die Ablehnung durch den Arbeitgeber ausreichen.

Gleiches gilt für den Anspruch auf teilweise Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes. Auch hier hat der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen, sofern nicht *dringende* betriebliche Gründe entgegenstehen. Das muss ebenfalls auf einfache betriebliche Gründe beschränkt werden.

1.4 Harmonisierung der Fristen bei allen Teilzeitansprüchen

Allgemeine Teilzeit bzw. Brückenteilzeit nach dem TzBfG müssen Arbeitnehmer mit drei Monaten Vorlauf beim Arbeitgeber beantragen. Für Teilzeitanträge nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gilt hingegen eine Frist von sieben Wochen oder 13 Wochen, je nach Alter des Kindes. Die Frist für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit beträgt hingegen acht Wochen.

Diese verwirrende Vielzahl an unterschiedlichen Fristen, die dar Arbeitgeber beachten muss, führt zu erheblichem Mehraufwand in den Betrieben und birgt etliche Fehlerquellen. Hier ist eine einheitliche Harmonisierung im Sinne des TzBfG mit einer Frist von drei Monaten geboten.

1.5 Anteilige Berücksichtigung bei Schwellenwerten

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei allen arbeitsrechtlichen Schwellenwerten nur anteilig berücksichtigt werden.

Gesetzliche Schwellenwerte differenzieren in einigen Fällen nicht zwischen Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten, z. B. bei der Freistellung von Betriebsräten (§ 38 BetrVG). Bei der Ermittlung der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zählen Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen und nicht entsprechend ihrer Arbeitszeit. Dies führt dazu, dass Unternehmen mit einer hohen Anzahl an Teilzeitbeschäftigten benachteiligt werden. Teilzeitkräfte dürfen deshalb bei der Ermittlung von Schwellenwerten stets nur anteilig in einer dreistufigen Zählweise (0,25 / 0,5 / 0,75) berücksichtigt werden, ähnlich wie bei § 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dies führt zu mehr Gerechtigkeit und fördert Teilzeitbeschäftigung.

1.6 Arbeitsplatzteilung erleichtern

Der Sonderkündigungsschutz im Rahmen der Arbeitsplatzteilung (bzw. Jobsharing) muss abgeschafft werden.

Für viele Arbeitnehmer ist es interessant, in Teilzeit zu arbeiten und dennoch federführend an anspruchsvollen Aufgaben und Projekten mitzuwirken. Der Arbeitgeber will häufig talentierte junge Mütter und Väter fördern und sie auch in Teilzeit auf Führungspositionen beschäftigen. Ein Mittel hierzu ist die Arbeitsplatzteilung („Jobsharing“). Dabei wird eine Vollzeitstelle mit mehreren Teilzeitarbeitnehmern besetzt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsplatzteilung sind in § 13 TzBfG geregelt. Die hier vorgesehenen Regelungen zur Kündigung zugunsten der in die Arbeitsplatzteilung Einbezogenen für den Fall, dass ein anderer Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung ausscheidet, muss abgeschafft werden. Wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, hat diese Regelung nur eine klarstellende Funktion. Die betriebsbedingte Kündigung aus diesem Grund bleibt möglich, ebenso eine Änderungskündigung.

Die gesetzlich festgeschriebene Kündigungsregelung entfaltet insoweit nur abschreckende Wirkung. Außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes hemmt dieser Sonderkündigungsschutz die Einführung der Arbeitsplatzteilung.

2 Befristungsrecht

Aufbau neuer Arbeitsplätze nicht ausbremsen

2.1 Sachgrundlose Befristungen erhalten und stärken

Regelmäßig wird die Forderung nach einer kompletten Abschaffung der sogenannten sachgrundlosen Befristung laut. Hierfür gibt es jedoch keinen Grund. Die Möglichkeit der Befristung aus weiteren, nicht im Gesetz festgelegten Gründen hat vielmehr eine Vielzahl positiver Effekte für Unternehmer und Arbeitnehmer, die erhalten und durch eine moderate Lockerung der Rahmenbedingungen ausgeweitet werden müssen.

2.1.1 Notwendigkeit sachgrundloser Befristungen

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund ist ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument.

Unternehmen sind heutzutage mit kurz-, mittel- und langfristigen globalen Marktschwankungen konfrontiert. Sie können deshalb oft nicht abschätzen, ob ein Anstieg der Aufträge nur ein kurzfristiges Hoch ist oder sich die Auftragslage mittel- bis langfristig auf hohem Niveau stabilisiert. Dasselbe gilt für Personalaufbau im Rahmen der Entwicklung neuer digitaler Geschäftsmodelle. Dies bringt im Kontext des streng regulierten und auf Bestandsschutz ausgerichteten Arbeitsrechts erhebliche Unsicherheit bei der Personalplanung mit sich. Werden unbefristete Arbeitsverhältnisse begründet, kann das das Unternehmen in Schieflage bringen, wenn sich die Erwartungen an die Geschäftsentwicklung nicht erfüllen – ein betriebsbedingter Personalabbau ist dann zwar theoretisch möglich, aber kompliziert, langwierig und kostenintensiv. In einer solchen Lage erleichtert die sachgrundlose Befristung die Entscheidung des Unternehmers, überhaupt neue Arbeitsplätze zu schaffen. Ist die wirtschaftliche Entwicklung dann doch positiv, werden die befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge unbefristet verlängert. Die Alternative ist häufig, dass die Stellen gar nicht besetzt werden.

Hinzu kommt auch der positive Effekt für Arbeitnehmer, denen ein befristetes Beschäftigungsverhältnis oft den Einstieg in einen unbefristeten Stammarbeitsplatz ermöglicht.

2.1.2 Verlängerung der Höchstdauer auf drei Jahre

Die sachgrundlose Befristung muss bis zur Dauer von wenigstens drei Jahren – statt bisher zwei Jahren – zulässig sein. Zudem muss die Zahl der möglichen Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung entsprechend erhöht werden. Die Praxis zeigt, dass der Zeitraum von zwei Jahren zu kurz ist, um den Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber zu genügen. Gesamtwirtschaftliche Zyklen liegen oftmals sogar bei mehr als drei Jahren.

2.1.3 Wartefrist von sechs Monaten statt Ersteinstellungsgebot

Das Ersteinstellungsgebot muss gestrichen werden. Mit der vorgeschlagenen sechsmonatigen Wartefrist zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen ist ausreichender Schutz vor Kettenbefristungen gewährleistet und den europäischen Vorgaben genügt.

Das Ersteinstellungsgebot (bzw. Vorbeschäftigungsverbot) bringt einen unverhältnismäßigen Dokumentations- und Verwaltungsaufwand mit sich. Der Arbeitgeber kann sich oft nicht in jedem Einzelfall an eine Vorbeschäftigung jedes Arbeitnehmers erinnern, insbesondere bei zwischenzeitlich erfolgten betrieblichen oder gesellschaftsrechtlichen Veränderungen. Vor allem große Arbeitgeber sehen sich dem Risiko ausgesetzt, dass entgegen der Vereinbarung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Nach der Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs ist eine erneute Befristung bereits wieder möglich, wenn mindestens drei Monate zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen.

2.1.4 Mehr Flexibilität bei der Verlängerung

Die Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses muss gleichzeitig mit einer Änderung des Vertragsinhalts möglich sein.

Die inhaltliche Modifizierung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses ist während der Dauer der Befristung jederzeit möglich. Gemeinsam mit einer Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ist dies allerdings nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zulässig. Es darf im Rahmen der Verlängerung nur der Beendigungszeitpunkt verschoben werden, der Vertragsinhalt muss ansonsten unverändert bleiben. Ansonsten liegt ein Verstoß gegen das Ersteinstellungsgebot vor. Dies soll nach der Rechtsprechung sogar dann gelten, wenn der Vertragsinhalt zugunsten des Arbeitnehmers (z. B. höherer Stundenlohn) abgeändert wird.

Diese formale Unterscheidung gesetzlich aufgehoben werden. Wenn die Änderung des Vertragsinhaltes während der Befristung und auch kurz vor oder nach einer Verlängerungsvereinbarung möglich ist, muss dies auch unmittelbar im Zusammenhang mit der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses möglich sein.

2.2 Erleichterte Befristung bereits bei drohender Arbeitslosigkeit

Eine Befristung unter erleichterten Bedingungen muss, unabhängig vom Alter, bereits dann möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit droht.

Nach geltendem Recht ist eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses bei älteren Arbeitnehmern bis zur Dauer von fünf Jahren möglich, wenn diese das 52. Lebensjahr vollendet haben und vier Monate beschäftigungslos waren.

Diese Regelung setzt voraus, dass zunächst Arbeitslosigkeit eingetreten ist. Bei „nur“ drohender Arbeitslosigkeit ist die Befristung dagegen unzulässig.

Wenn der Gesetzgeber die Forderung nach der Verlängerung der generellen Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung nicht umsetzt, muss es zumindest eine altersunabhängige Erleichterung für Fälle geben, in denen der Arbeitnehmer zuvor von Arbeitslosigkeit bedroht war. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer alsbald mit der Beendigung seiner Beschäftigung rechnen muss (§ 17 Sozialgesetzbuch III).

2.3 Erleichterte Rentnerbeschäftigung sowie Schüler- und Studentenbeschäftigung

Um die Beschäftigung Älterer zu fördern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, muss die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die das Rentenalter erreicht haben oder die eine Altersrente tatsächlich beziehen, *ohne zeitliche Beschränkung* als sachlich begründet anerkannt werden.

Bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten liegt es hingegen im nachvollziehbaren Interesse der Arbeitgeber, kein dauerhaftes, unbefristetes Arbeitsverhältnis begründen zu wollen. Da diese Tätigkeiten nicht der dauerhaften Erwerbssicherung dienen sollen, besteht auch auf Arbeitnehmerseite kein Schutzbedürfnis. Auch in diesen Fällen muss die befristete Beschäftigung als sachlich begründet anerkannt werden.

2.4 Erleichterte Befristung bei der Übernahme von Auszubildenden

Grundsätzlich kann die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung als Sachgrundbefristung erfolgen, wenn dies den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung erleichtert. Dieses Kriterium der erleichterten Anschlussbeschäftigung wird von der Rechtsprechung aber zu streng angewandt und der Sachgrund dadurch ausgehöhlt. Deshalb muss die befristete Übernahme von Auszubildenden als Sachgrund möglich sein, ohne dass weitere Kriterien erfüllt sind.

2.5 Textform statt Schriftform und Heilung von Formmängeln

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Sowohl zu Dokumentations- als auch zu Beweiszwecken reicht die Textform vollkommen aus.

Die Befristungsabrede ist vor Arbeitsaufnahme formgerecht (also derzeit schriftlich) niederzulegen, da ansonsten die Gefahr besteht, dass durch die bloße Arbeitsaufnahme bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Wenn sich die Parteien aber über die Befristung des Arbeitsverhältnisses einig sind, muss es unerheblich sein, wenn die Befristungsabrede erst nach Arbeitsaufnahme in der gebotenen Form niedergelegt wird. Diese Anpassung ist auch dann erforderlich, wenn vom Schriftform- zum Textformgebot gewechselt werden sollte.

Ansprechpartner/Impressum

Julius Jacoby
Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237
julius.jacoby@vbw-bayern.de

Impressum
Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2024