

Erfurter Reihe zum Arbeitsrecht: ERA

Der befristete Arbeitsvertrag

Eine systematische Darstellung des Befristungsrechts

von
Hans-Jürgen Dörner

2., neubearbeitete Auflage

Der befristete Arbeitsvertrag – Dörner

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Arbeitsvertrag, Arbeitsentgelt](#)



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 55680 7

Erfurter Reihe zum Arbeitsrecht

Herausgegeben von
Hans-Jürgen Dörner und Friedrich Hauck

Der befristete Arbeitsvertrag

Eine systematische Darstellung des Befristungsrechts

von

Hans-Jürgen Dörner

Vizepräsident des
Bundesarbeitsgerichts a.D.

2., neubearbeitete Auflage



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:
beck.de

ISBN 978 3 406 55680 7

© 2011 Verlag C.H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck: Nomos Verlagsgesellschaft
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Satz: ottomedien, 64295 Darmstadt

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort der Herausgeber

Nachdem im Jahr 2004 die erste Auflage dieser systematischen Darstellung des Befristungsrechts erschienen ist, legt der Autor eine Neuauflage dieses Werkes vor. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass befristete Arbeitsverhältnisse in der Praxis von großer Bedeutung und ungebrochener Aktualität sind. Gesetzesänderungen und die umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowie Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Union machten außerdem eine umfassende Neubearbeitung erforderlich.

Neben den Befristungstatbeständen des TzBfG werden auch die Befristungsmöglichkeiten außerhalb des TzBfG umfassend dargestellt, so dass jeder mit dem Befristungsrecht Befasste auf seine Fragen Antworten findet.

Verlag und Herausgeber freuen sich, den Nutzern aus der Praxis, aber auch der Wissenschaft eine aktualisierte Darstellung zu allen Fragen der Befristung von Arbeitsverhältnissen anbieten zu können.

Erfurt, im Februar 2011

Die Herausgeber

Vorwort

Seit Erscheinen der Voraufgabe war das Recht des befristeten Arbeitsvertrags laufend Gegenstand höchstrichterlicher Entscheidungen sowie wissenschaftlicher und praxisbezogener Erörterungen. In dieser Zeit hat zusätzlich der Dialog zwischen den nationalen Gerichten für Arbeitsachen und dem Gerichtshof der Europäischen Union ein erhebliches Gewicht erhalten. Denn die Befristung von Arbeitsverträgen ist nicht nur in Deutschland, sondern auch in mehreren anderen Ländern der Europäischen Union von steigender Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Erhitzte früher im Wesentlichen der eher untypische Fall Mangold die Gemüter, stehen seit längerem weit verbreitete nationale Regeln zur Mehrfachbefristung und zur Gleichbehandlung im Mittelpunkt nationaler und europäischer Auseinandersetzungen. Das weist die Vielzahl der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs ebenso aus wie die Befassung des Bundesverfassungsgerichts mit Rechtsfragen zur Kompetenzverteilung zwischen den deutschen Gerichten und dem EuGH.

Dementsprechend liegt ein Schwerpunkt der Neubearbeitung der systematischen Darstellung zum befristeten Arbeitsvertrag in der Erläuterung der Verzahnung von nationalem einfachen Recht und Verfassungsrecht mit dem Europäischen Primär- und Sekundärrecht. So konnten die kurz vor dem Abschluss der hiesigen Arbeiten verkündeten Vorabentscheidungsersuchen des Siebten Senats aus dem Herbst 2010 zur Vertretungsbefristung und zur Haushaltsbefristung ebenso noch behandelt werden wie das Urteil des EuGH vom 12. 10. 2010 in Sachen Rosenblatt zur Regelaltersgrenze und das das Thema Mangold abschließende Urteil des Bundesverfassungsgerichts in der Sache Honeywell vom 26. 8. 2010.

Im Übrigen ist die Darstellungsweise der Voraufgabe beibehalten. Sie beruht wie bisher auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Teilzeit- und Befristungsgesetz und zu den dieses Gesetz ergänzenden Befristungsbestimmungen anderer Gesetze, hier insbesondere zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das die zwischenzeitlich außer Kraft getretenen Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes abgelöst hat. Wesentlich weniger Raum als in der Voraufgabe ist den Befristungsbestimmungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes eingeräumt worden. Das ist der erheblichen Vereinfachung des Befristungsrechts in den neuen Tarifverträgen geschuldet.

Das Buch ist bei seinem ersten Erscheinen von seinen Benutzern in der betrieblichen und forensischen Praxis freundlich aufgenommen worden. Der Verfasser hofft, dass auch diese Auflage den Bedürfnissen der Anwender des beschriebenen Rechts entgegen kommt. Hinweise und Anregungen werden weiterhin gern entgegen genommen.

Erfurt, im Februar 2011

Der Verfasser

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Judikative und normative Grundlagen des Befristungsrechts	1
I. Die Entwicklung des Befristungsrechts in der Rechtsprechung . .	1
II. Die Entwicklung gesetzlicher Grundlagen zum Befristungsrecht	8
B. Grundbegriffe und Grundsätze im Recht befristeter Arbeitsverträge	12
I. Der befristete und auflösend bedingte Arbeitsvertrag	12
II. Die Form der Vereinbarung über die Befristung und über die auflösende Bedingung nach § 14 Abs. 4 TzBfG	24
C. Die gerichtliche Kontrolle befristeter und auflösend bedingter Arbeitsverträge	35
I. Die Wertungsmaßstäbe der Befristungskontrolle	35
II. Abläufe bei der gerichtlichen Befristungskontrolle	40
III. Gegenstand der gerichtlichen Befristungskontrolle	41
IV. Die Überprüfung des Sachgrunds	57
V. Die Überprüfung der sachgrundlosen Befristung	61
D. Sachgründe für befristete und auflösend bedingte Arbeitsverträge . .	63
I. Die Entwicklung der Sachgründe in Rechtsprechung und Gesetz	63
II. Ungewissheitstatbestände	65
III. Ausnahmetatbestände, die in der Person des Arbeitnehmers liegen	97
IV. Betriebliche Ausnahmetatbestände	114
V. Persönliche Verschleißtatbestände, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG	152
VI. Sachliche Verschleißtatbestände	173
VII. Zusätzliche Anforderungen an Sachgrundbefristungen in Tarifverträgen	187
E. Befristungen ohne Sachgrund	190
I. Das Beschäftigungsförderungsgesetz	190
II. Die Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 14 Abs. 2 und Abs. 3	190
F. Befristungen in Wissenschaft und Forschung	224
I. Hochschulrahmengesetz	224
II. Befristungen nach dem WissZeitVG	224
III. Ärzte in der Weiterbildung	259
IV. Die Rechtslage im HRG bis Februar 2002	260

	Seite
G. Gesetzliche Sonderregelungen in anderen Gesetzen	261
I. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz § 9	261
II. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).....	261
III. Pflegezeitgesetz	264
IV. Altersteilzeitgesetz	266
V. Ärzte in der Weiterbildung nach § 1 ÄArbVtrG	267
H. Die Mitwirkung und Mitbestimmung von Betriebsrat und Personalrat beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge	272
I. Die Mitwirkung des Betriebsrats	272
II. Die Mitwirkung von Personalräten	274
J. Die Rechtsfolgen von wirksamen und unwirksamen Befristungen, § 15 und § 16 TzBfG, sowie von auflösenden Bedingungen, § 21 TzBfG	278
I. Die Beendigung des wirksam befristeten Zeitvertrags	278
II. Ende des zweckbefristeten Arbeitsvertrags	278
III. Die Beendigung durch auflösende Bedingung	284
IV. Kündigungsmöglichkeiten im befristeten Arbeitsverhältnis....	284
V. Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes nach § 15 Abs. 5 TzBfG	289
VI. Ausnahmen von den Beendigungsregeln (Weiterbeschäftigung)	294
VII. Die unwirksame Befristung nach § 16 TzBfG	302
K. Das Prozessrecht bei der gerichtlichen Befristungskontrolle	307
I. Die Klage zur Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung oder auflösenden Bedingung nach § 17 TzBfG	307
II. Darlegung und Beweis im Prozess über die Wirksamkeit der Befristung	318
III. Revisionsrecht	326
Anhang	327
Sachverzeichnis	363

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort der Herausgeber	V
Vorwort	VII
Inhaltsüberblick	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
Literaturverzeichnis	XXVII
A. Judikative und normative Grundlagen des Befristungsrechts	1
I. Die Entwicklung des Befristungsrechts in der Rechtsprechung	1
1. Das Spannungsverhältnis zwischen Vertragsfreiheit und Kündigungsschutzrecht	1
2. Die Lösungsversuche des Reichsarbeitsgerichts	2
a) Bis 1960	3
b) Ab 1960	4
aa) Objektive Gesetzesumgehung	5
bb) Sachgrund	5
cc) Darlegungslast	6
dd) Zeitpunkt	7
ee) Rechtsfolgen	7
c) Die Stellungnahme des Schrifttums	7
3. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)	3
II. Die Entwicklung gesetzlicher Grundlagen zum Befristungsrecht	8
1. Die Gesetzeslage bis Ende 2000	8
2. Das geltende Gesetzesrecht (TzBfG)	10
3. Das Unionsrecht (früher Gemeinschaftsrecht)	11
B. Grundbegriffe und Grundsätze im Recht befristeter Arbeitsverträge	12
I. Der befristete und auflösend bedingte Arbeitsvertrag	12
1. Befristeter Arbeitsvertrag	12
a) Abgrenzung zum Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit ..	12
b) Legaldefinition des befristet Beschäftigten in § 3 TzBfG ..	14
c) Überraschende und intransparente Vereinbarungen	15
2. Befristungen nach dem Kalender	15
3. Formen von Vereinbarungen mit Zeitbestimmungen	16
a) Mindestdauer	16
b) Höchstdauer	17
c) Kombination	17
d) Zweifelsfälle	17
4. Die Zweckbefristung	18
a) Vorhersehbarkeit	18
b) Rechtfertigung	19
c) Vereinbarungsinhalt	19
	XI

	Seite
5. Doppelbefristung	20
6. Auflösende Bedingung	21
7. Arbeitsbedingungen	24
II. Die Form der Vereinbarung über die Befristung und über die auflösende Bedingung nach § 14 Abs. 4 TzBfG	24
1. Normgeschichte und Normzweck	24
2. Anwendungsbereich	25
3. Umfang	26
4. Anforderungen an die Schriftform	28
5. Zeitpunkt	30
6. Rechtsfolgen bei Missachtung der Formvorschrift	33
C. Die gerichtliche Kontrolle befristeter und auflösend bedingter Arbeitsverträge	35
I. Die Wertungsmaßstäbe der Befristungskontrolle	35
1. Die Rechtsprechung zum befristeten Arbeitsvertrag nach § 620 BGB	35
a) Kündigungsschutz	35
b) Allgemeine Wertungsmaßstäbe	36
c) Abgrenzung zum Kündigungsrecht	37
2. Veränderungen nach Inkrafttreten des TzBfG	38
a) Abkoppelung vom Kündigungsschutz	38
b) Keine wesentlichen Änderungen der Wertungsmaßstäbe ..	39
II. Abläufe bei der gerichtlichen Befristungskontrolle	40
1. Altes Recht	40
2. Neues Recht	41
III. Gegenstand der gerichtlichen Befristungskontrolle	41
1. Mehrfachbefristungen und Einzelbefristungen	41
2. Mehrere Verträge	41
a) Rechtsprechung	42
b) Schrifttum	43
c) Klagefrist und vereinbarter Vorbehalt	44
d) Annex	45
e) „Nichtanrechnungen“ nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	47
3. Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses	48
4. Befristungen einzelner Bedingungen	50
a) Früheres Recht	50
b) Geltendes Recht	51
aa) Änderung der Rechtsprechung; grundsätzlich AGB-Kontrolle	51
bb) Angemessenheit	53
cc) Transparenz	56
IV. Die Überprüfung des Sachgrunds	57
1. Definition des sachlichen Grunds	57

	Seite
2. Sachgrund und Dauer der Befristung	57
3. Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen eines Sachgrunds	60
a) Vertragsschluss	60
b) Berücksichtigung nachfolgender Tatsachen	60
V. Die Überprüfung der sachgrundlosen Befristung	61
D. Sachgründe für befristete und auflösend bedingte Arbeitsverträge ..	63
I. Die Entwicklung der Sachgründe in Rechtsprechung und Gesetz	63
II. Ungewissheitstatbestände	65
1. Probearbeitsverhältnis (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG)	65
a) Grundsatz	65
b) Abgrenzung zur Probezeit im Dauerarbeitsverhältnis	66
c) Angabe des Befristungsgrundes	67
d) Verhältnis zu § 14 Abs. 2 TzBfG	68
e) Dauer	69
f) Verlängerungen	70
2. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	70
3. Sozialhilfemaßnahmen	73
4. Die befristete Arbeitserlaubnis bei Ausländern	73
5. Die Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung	74
6. Haushaltsmittel für befristet Beschäftigte (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG)	75
a) Die Rechtsprechung zu § 620 BGB	76
b) Die Rechtsprechung zu § 57 Abs. 2 Nr. 2 HRG i. d. F. bis zum 31. 12. 2004	78
c) Die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zum geltenden Recht	80
aa) Wortlaut	81
bb) Entstehungsgeschichte	82
cc) Beachtung von verfassungs- und unionsrechtlichen Auslegungsmaßstäben	83
dd) Anwendungsfälle	84
ee) Offene Fragen zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG	90
ff) Vereinbarkeit des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit dem Unionsrecht	91
7. Drittmittelfinanzierung	93
a) Drittmittelfinanzierte Stellen	93
b) Befristete sozialstaatliche Aufgaben	96
III. Ausnahmetatbestände, die in der Person des Arbeitnehmers liegen	97
1. Der Wunsch oder das Interesse des Arbeitnehmers, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6	98
2. Anschlussbeschäftigung nach Ausbildung oder Studium, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG	100
a) Übernahme der Rechtsprechung	100
b) Geltungsbereich	101

	Seite
c) Anschluss	101
d) Dauer	104
3. Anderweitige Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung	104
4. Zeitverträge zur Verbesserung der sozialen Situation	105
5. Verspätete Rückkehr aus dem Urlaub und andere Pflicht- verletzungen	107
6. Nebenbeschäftigung/Teilzeitbeschäftigung	108
7. Befristete Arbeitsverträge mit Studenten	109
8. Vergleiche, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8	110
a) Vergleiche mit Hilfe des Gerichts	110
b) Vergleiche ohne Hilfe des Gerichts (Außergerichtliche Vergleiche)	112
9. Rückkehrmöglichkeit eines Arbeitnehmers in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis	114
IV. Betriebliche Ausnahmetatbestände	114
1. Vorübergehender betrieblicher Bedarf an Arbeitskräften, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG.	114
a) Grundsätze	114
b) Fallgruppenbildung	116
c) Prognose	117
d) Kausalität und tatsächliche Beschäftigung mit Bedarfs- arbeiten	119
e) Einzelfälle zur Fallgruppe A (Rn. 273)	120
aa) Saison und Kampagne	120
bb) Zuwachs der Arbeitsmenge bei den laufenden Dauer- aufgaben	121
f) Einzelfälle zur Fallgruppe B (Rn. 273)	122
g) Einzelfälle zur Fallgruppe C (Rn. 274)	123
h) Projektarbeiten	124
2. Vertretungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG	127
a) Grundsätze für alle Arten der Vertretung	128
aa) Vertretungstatbestände	128
bb) Prognose zur Rückkehr des Vertretenen	131
cc) Prognose zur Dauer	133
dd) Prognose bei wiederholten Befristungen zur Vertretung	134
b) Unmittelbare Vertretung	135
c) Mittelbare Vertretung	136
aa) Grundsatz	136
bb) Einzelfälle	137
cc) Kausalität	138
dd) Einzelfälle zur Kausalität	140
d) Viele sich aneinander anschließende befristete Verträge zur Vertretung (Mehrfachbefristungen) und Unionsrecht	142
e) Gesamtvertretung	151
3. Sonderfälle von betrieblichen Ausnahmetatbeständen	152

	Seite
V. Persönliche Verschleißtatbestände, § 14 Abs. 1 Satz 2	
Nr. 6 TzBfG	152
1. Altersgrenzen	153
a) Regelaltersgrenze (früher: Vollendung des 65. Lebens-	
jahres)	153
aa) Nationales Recht	153
bb) Unionsrecht	155
b) Altersgrenzen unterhalb von 65 Jahren	159
2. Sachgrund Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung ...	161
a) Grundsätze	161
b) Grundtatbestand im TVöD	162
c) Die einzelnen Tatbestände	163
aa) Volle Erwerbsminderungsrente auf Dauer	163
bb) Teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer	164
cc) Erwerbsminderungsrenten auf Zeit	168
d) Andere Tarifverträge	169
e) Gesundheit	169
3. Fehlender Bezug zur Muttersprache	170
4. Fehlende Einsatzgenehmigung im Bewachungsgewerbe	172
5. Verlust der Flugtauglichkeit	173
VI. Sachliche Verschleißtatbestände	173
1. Politische Tätigkeiten	173
2. Sporttrainer	175
3. Sportler	177
4. Bühnenkünstler, Bühnentechniker und Chor und Orchester-	
mitglieder	178
a) Sachgründe im Bühnenbereich	178
b) Tarifvertragliche Grundlagen	179
c) Tarifvertragliche Normen zum befristeten Arbeitsvertrag	
aa) Solisten	180
bb) Chorsänger	181
cc) Tanzgruppen	182
dd) Bühnentechniker	183
d) Künstler außerhalb der Bühne	183
5. Mitarbeiter in Rundfunk- und Fernsehanstalten	184
a) Unterscheidung nach dem Aufgabenbereich	184
b) Arbeitsverhältnis oder freie Mitarbeit	185
c) Sachgrund für die Befristung im Vertrag eines programm-	
gestaltenden Mitarbeiters	186
d) Sachgrund für andere Mitarbeiter in Rundfunk und	
Fernsehen	186
6. Mitarbeiter in Zeitschriften und Zeitungen	187
VII. Zusätzliche Anforderungen an Sachgrundbefristungen in	
Tarifverträgen	187
1. Die Tarifvorschriften des öffentlichen Dienstes	187
a) Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)	187

	Seite
b) Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvÖD/TV-L)	188
2. Bestimmungen anderer Tarife	188
E. Befristungen ohne Sachgrund	190
I. Das Beschäftigungsförderungsgesetz	190
II. Die Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz, § 14 Abs. 2 und Abs. 3	190
1. Normzweck	190
2. Ersteinstellung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 und 2 TzBfG	191
3. Vorherige Beschäftigung (Anschlussverbot)	192
a) Zeitliche Reichweite des Anschlussverbots	192
b) Arbeitsverhältnis.	194
aa) Berufsausbildungsverhältnis	194
bb) Werk- und Dienstverträge.	195
cc) Leiharbeitnehmer	196
c) Derselbe Arbeitgeber	197
4. Fragerecht des Arbeitgebers	199
a) Grundsatz	199
b) Lösungsmöglichkeiten	200
5. Höchstdauer	201
6. Verlängerung, § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Satzhälfte TzBfG.	201
a) Verlängerungszeitpunkt	202
b) Inhalt der Verlängerungsvereinbarung	202
aa) Veränderungen in der Vergütung	207
bb) Änderungen beim Arbeitszeitvolumen	208
cc) Andere Veränderungen	209
c) Sachgrundlose Verlängerung eines Vertrags mit Sachgrund	209
d) Form der Verlängerung	211
7. Tarifregelungen nach § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 TzBfG	211
a) Altes Recht	211
b) Neues Recht	211
c) Tarifverträge zu Gunsten der Arbeitnehmer	212
d) Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen	213
8. Befristungen in neu gegründeten Unternehmungen	214
a) Normgeschichte und Normzweck	214
b) Anwendungsvoraussetzungen	214
aa) Neugründung	214
bb) Die doppelte Vier-Jahres-Frist	215
cc) Verlängerungen	216
c) Entsprechende Anwendung des § 14 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 TzBfG	216
9. Das Verhältnis von § 14 Abs. 1 und § 14 Abs. 2, Abs. 2a und 3 TzBfG zueinander	217
a) Reihenfolge	217

	Seite
b) Austauschbarkeit	217
10. Sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 3 TzBfG alter und neuer Fassung	218
a) Geschichte	218
b) Geltendes Recht	222
aa) Neufassung	222
bb) Anwendungsvoraussetzungen	222
cc) Unionsrecht	223
11. Prozessuale Fragen	223
F. Befristungen in Wissenschaft und Forschung	224
I. Hochschulrahmengesetz	224
II. Befristungen nach dem WissZeitVG	224
1. Zur Entstehungsgeschichte des WissZeitVG	224
2. Befristete Arbeitsverträge nach § 1 WissZeitVG	225
a) Grundsätze	225
b) Geltungsbereich	228
aa) Professoren	228
bb) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	228
cc) Ärzte	229
dd) Sonstiges Personal	230
ee) Geltungsbereich auf Seiten der Hochschulen	230
c) Zwingendes Recht	230
aa) Einzelvertrag	230
bb) Tarifverträge	230
cc) Öffnungsklausel für Tarifvertragsparteien	230
d) Allgemeine arbeitsrechtliche Regeln	232
e) Dauerarbeitsverträge	232
2. Befristungshöchstdauer nach § 2 WissZeitVG	233
a) Normzweck	233
b) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter ohne Promotion	234
aa) Regelfall	234
bb) Verlängerungen	234
c) Post-doc-Phase, § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG	235
aa) Grundsatz	235
bb) Verlängerungen in der Post-doc-Phase	237
d) Verlängerungen bei Kinderbetreuung, § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG	240
e) Verlängerungen wegen zweckwidriger Beschäftigung	241
3. Anrechnungen und Nichtanrechnungen, § 2 Abs. 3 WissZeitVG	242
a) Normzweck	242
b) Anrechnungstatbestände	242
4. Sachgrundbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG und § 1 Abs. 2 WissZeitVG i. V. m. § 14 TzBfG	244

	Seite
a) Drittmittel nach § 2 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG	244
b) Andere Sachgrundbefristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG	245
c) Haushaltsrechtliche Gründe, § 14 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 TzBfG	246
d) Wunsch des Mitarbeiters	246
e) Soziale Überbrückung	246
f) Vertretung	247
g) Mehrfachqualifizierung	247
h) Vergleich	248
i) Sachgrundlose Befristungen nach § 14 II TzBfG	248
5. Zitiergebot und Ausschluss von Zweckbefristungen und auflösenden Bedingungen, § 2 Abs. 4 WissZeitVG	248
a) Zitiergebot	248
b) Zweckbefristung und auflösende Bedingung	249
6. Nichtanrechnung von Unterbrechungszeiten, § 2 Abs. 5 WissZeitVG	249
a) Grundsätze	249
b) Einzelfälle	252
aa) Betreuungsurlaub (Nr. 1)	252
bb) Beurlaubung für Tätigkeit außerhalb der Hochschule (Nr. 2)	252
cc) Elternzeit und Mutterschutz (Nr. 3)	252
dd) Wehr- und Zivildienst (Nr. 4)	253
ee) Mandatswahrnehmung (Nr. 5)	253
7. Privatdienstvertrag nach § 3 WissZeitVG	253
a) Arbeitgeber von Privatdienstverträgen	253
b) Arbeitnehmer von Privatdienstverträgen	254
8. Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen nach § 5 WissZeitVG	254
a) Normgeschichte	254
b) Geltungsbereich	254
c) Regelungsinhalt	255
9. Übergangsregelung, § 6 WissZeitVG	255
a) Verträge bis zum 25. 6. 1985	256
b) Verträge vom 25. 6. 1985 bis 24. 8. 1998	256
c) Verträge vom 25. 8. 1998 bis 22. 2. 2002	256
d) Verträge vom 23. 2. 2002 bis 14. 8. 2002 (Neu-Regelung nach dem 5. HRGÄndG)	256
e) Regelung nach dem 6. HRGÄndG vom 8. 8. 2002	258
III. Ärzte in der Weiterbildung	259
1. Ärzte in der Hochschule	259
2. Ärzte außerhalb der Hochschule	259
IV. Die Rechtslage im HRG bis Februar 2002	260

	Seite
G. Gesetzliche Sonderregelungen in anderen Gesetzen	261
I. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz § 9	261
II. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	261
1. Norminhalt	261
2. Verhältnis zu anderen gesetzlichen Vorschriften	262
3. Befristungsvoraussetzungen	263
4. Befristungsdauer	263
5. Zweckbefristung und Bedingung	264
III. Pflegezeitgesetz	264
1. Norminhalt	264
2. Verhältnis zu anderen gesetzlichen Vorschriften	265
3. Befristungsvoraussetzungen	265
4. Befristungsdauer	265
5. Zweckbefristung und Bedingung	266
IV. Altersteilzeitgesetz	266
V. Ärzte in der Weiterbildung nach § 1 ÄArbVtrG	267
1. Sachgrund	268
2. Zeitbefristung	268
3. Befristungsdauer	269
4. Konkurrenzen	271
H. Die Mitwirkung und Mitbestimmung von Betriebsrat und Personalrat beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge	272
I. Die Mitwirkung des Betriebsrats	272
1. Ersteinstellungen von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag	272
2. Verlängerungen	274
II. Die Mitwirkung von Personalräten	274
1. Bund und Mehrheit der Länder	274
2. Länder mit Mitbestimmungsrechten bei der Befristung	275
a) Inhalt des Mitbestimmungsrechts	275
b) Verhältnis Landesrecht/Bundesrecht	276
c) Durchführung der Mitbestimmung	276
d) Rechtsfolgen bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts ..	277
J. Die Rechtsfolgen von wirksamen und unwirksamen Befristungen, § 15 und § 16 TzBfG, sowie von auflösenden Bedingungen, § 21 TzBfG	278
I. Die Beendigung des wirksam befristeten Zeitvertrags	278
II. Ende des zweckbefristeten Arbeitsvertrags	278
1. Zweckerreichung	278
2. Unterrichtung und Auslaufrist	279
a) Frühere Rechtsprechung	279
b) Form, Inhalt und Zeitpunkt der Unterrichtung	279
c) Unterrichtung und Dauer der Auslaufrist	283
d) Doppelbefristung	284

	Seite
III. Die Beendigung durch auflösende Bedingung	284
IV. Kündigungsmöglichkeiten im befristeten Arbeitsverhältnis	284
1. Kündigung nach § 15 Abs. 3 TzBfG	284
2. Kündigung nach § 15 Abs. 4 TzBfG	287
a) Lebenszeit	287
b) Länger als 5 Jahre	287
V. Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes nach § 15 Abs. 5 TzBfG	289
1. Normgeschichte	289
2. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	290
3. Wissen des Arbeitgebers	290
4. Zeitbefristung und Widerspruch	291
a) Erklärung	291
b) Zeitpunkt	291
5. Besonderheiten der Zweckbefristung und auflösender Bedingung	292
a) Fortsetzung trotz Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG	292
b) Fortsetzung ohne Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG	293
6. Besonderheiten der Doppelbefristung	293
VI. Ausnahmen von den Beendigungsregeln (Weiterbeschäftigung) tigung)	294
1. Rechtsmissbrauch	294
2. Vertrauensschutz	296
3. Zusage	297
4. Gleichbehandlung	297
5. Tarifvertragliche Einstellungs Vorschriften	298
6. Verlängerungsklauseln	299
7. Nichtverlängerungsanzeigen	299
8. Gesetzliche Verlängerungen	299
9. Wegfall des sachlichen Grundes und Wiedereinstellung	299
VII. Die unwirksame Befristung nach § 16 TzBfG	302
1. Normgeschichte und Normzweck	302
2. Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	303
3. Kündigungsmöglichkeiten im unbefristeten Arbeits- verhältnis	304
a) Nach Ablauf der vorgesehenen Zeit	304
b) Während der Laufzeit der vermeintlich wirksamen Befristung	304
K. Das Prozessrecht bei der gerichtlichen Befristungskontrolle	307
I. Die Klage zur Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung oder auflösenden Bedingung nach § 17 TzBfG	307
1. Normgeschichte und Normzweck	307
2. Klageart	308
a) Klagen nach altem Recht	308
b) Klagen nach neuem Recht	308

	Seite
aa) Feststellungsklage nach § 17 Satz 1 TzBfG	308
bb) Leistungsklagen	311
cc) Klagehindernisse	311
dd) Allgemeine Feststellungsklagen nach § 256 ZPO	311
3. Die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG	312
a) Sachlicher Geltungsbereich	312
b) Fehlender sachlicher Geltungsbereich	312
c) Zeitlicher Geltungsbereich	313
d) Rechtsfolgen bei Versäumung der Klagefrist	314
aa) Nachträgliche Zulassung	314
bb) Fiktion	314
e) Berechnung der Klagefrist	315
aa) Zeitbefristung	315
bb) Zweckbefristung und auflösende Bedingung	315
f) Vorzeitige Klageerhebung	316
4. Die Klagefrist nach § 17 Satz 3 TzBfG	317
a) Anwendungsbereich bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	317
b) Anwendungsbereich Zweckbefristung und auflösende Bedingung	318
II. Darlegung und Beweis im Prozess über die Wirksamkeit der Befristung	318
1. Grundsätze	318
a) Die Begriffe der Darlegungs- und Beweislast	318
b) Weitere Begriffe des Beweisrechts	319
2. Darlegung und Beweis für die Vereinbarung einer Befristung	320
3. Darlegungs- und Beweislast für die Rechtfertigung der Befristung	321
a) Sachgrundbefristungen	321
b) Einzelfälle zu den Sachgrundbefristungen	323
c) Sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG	324
d) Sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 3 TzBfG	324
4. Darlegungs- und Beweislast für weitere Sachverhalte	325
a) Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses	325
b) Tatsachen zu § 15 Abs. 3 und Abs. 4 TzBfG	325
c) Tatsachen zu § 15 Abs. 5 TzBfG	325
d) Verschiedenes	326
III. Revisionsrecht	326

	Seite
Anhang	
A. Teilzeit- und Befristungsgesetz	327
B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz	332
C. Bürgerliches Gesetzbuch (Auszug)	335
D. Befristungsrichtlinie 1999/70/EG	348
E. TVöD (Auszug)	355
F. Weitere Normen	358
1. AÜG § 19	358
2. BEEG § 21	359
3. PflegezeitG § 6	359
4. ATG § 8	360
5. ÄArbVtrG § 1	360
6. SGB VI § 41	362
Sachverzeichnis	363