

# Kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Beispiele für solche sachlichen Gründe („insbesondere“) sind in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG aufgeführt.

## HÖCHSTDAUER BEI BEFRISTUNG OHNE SACHGRUND

Ausnahmsweise ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Nach ständiger Rechtsprechung des BAG betrifft die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren den Zeitraum für das Arbeitsverhältnis, nicht die Zeit vom Vertragsabschluss bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 28.4.2021 – 7 AZR 212/20, Rn. 15; v. 29.6.2011 – 7 AZR 774/09, Rn. 13). Ein Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich durch einen Arbeitsvertrag begründet (BAG, Urt. v. 28.4.2021 – 7 AZR 212/20, Rn. 18; Schaub ArbR-HdB/Linck, 18. Aufl. 2019, § 29 Rn. 8). Nach § 611a Abs. 1 BGB gehören hierzu die versprochenen Dienste und damit Art und Beginn der Arbeitsleistung (BAG, Urt. v. 28.4.2021 – 7 AZR 212/20, Rn. 18).

Diese Grundsätze sind auch an die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG anzulegen. Auch hierbei kommt ein Vertrag durch auf den Vertragsabschluss gerichtete einander entsprechende Willenserklärungen zustande, indem das Angebot („Antrag“) der einen Vertragspartei nach den §§ 145 ff. BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird (BAG, Urt. v. 28.4.2021 – 7 AZR 212/20, Rn. 19).

## ABGABE UND AUSLEGUNG DER WILLENSERKLÄRUNG

Hierbei ist eine Willenserklärung eine Äußerung, die auf die Herbeiführung eines rechtsgeschäftlichen Erfolgs gerichtet ist. Sie kann nicht nur durch ausdrückliche Erklärung, sondern auch durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden (BAG, Urt. v. 28.4.2021 – 7 AZR 212/20, Rn. 19).

Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch außerhalb der Vereinbarung liegende Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind

- die bestehende Interessenlage und
- der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen.

Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (BAG, Urt. v. 28.4.2021 – 7 AZR 212/20, Rn. 19).

## ERGEBNIS

Legt man diese Grundsätze auf die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrundes i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG an, so ergibt sich daraus eindeutig, dass die zulässige Höchstdauer von zwei Jahren den Zeitrahmen für das Arbeitsverhältnis betrifft und nicht die Zeit vom Vertragsabschluss bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
München

AuA

PODCAST

Mit AuA Chefredakteur  
**Andreas Krabel** und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
**Dr. Jan Tibor Lelley**

