

# Befristungsrecht bei Führungskräften und leitenden Angestellten

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Grundtypus des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und prägt damit den rechtlichen Normalfall.

## § 14 TzBfG

Dieses Ergebnis folgt aus dem Umkehrschluss aus § 14 TzBfG, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Hierbei zählt das Gesetz in § 14 Abs. 1 TzBfG beispielhaft („insbesondere“) eine Reihe sachlicher Gründe auf, die die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen können.

Dabei springt die Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ins Auge, wonach die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigen kann. Das BAG hatte sich in einer neueren Entscheidung (Urt. v. 1.6.2022 – 7 AZR 151/21) mit der Frage auseinanderzusetzen, ob Tätigkeiten von Führungskräften oder Tätigkeiten in sonstiger leitender Position per se eine Eigenart der Arbeitsleistung darstellen, die gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG eine Befristung rechtfertigen.

Hierbei ist das BAG zu dem Ergebnis gekommen, dass Tätigkeiten als Führungskraft oder in leitenden Positionen nicht per se die Befristung des Arbeitsvertrags aufgrund der Arbeitsleistung rechtfertigen. Ein berechtigtes – und das Bestandsinteresse des Arbeitnehmers überwiegendes – Befristungsinteresse des Arbeitgebers folgt grundsätzlich weder aus einer herausgehobenen Position des Arbeitnehmers im Rahmen der Organisation des Unternehmens noch aus daraus folgenden Befugnissen. Auch eine weitergehende Weisungsfreiheit des Arbeitnehmers rechtfertigt kein spezifisches Befristungsinteresse (BAG, Urt. v. 1.6.2022 – 7 AZR 151/21).

Der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG setze außerhalb verfassungsrechtlich geprägter Arbeitsverhältnisse jedenfalls voraus, dass das Arbeitsverhältnis durch außergewöhnliche Umstände geprägt ist, die ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung begründen können, wie etwa Verschleißtatbestände, Abwechslungsbedürfnis des

Publikums oder durch ein Wechselinteresse des Arbeitnehmers. So bildet etwa der Umstand, dass ein Arbeitnehmer leitender Angestellter i. S. v. § 14 Abs. 2 KSchG ist, keinen die Befristung rechtfertigenden Sachgrund.

## RECHTSPRECHUNG

Nach Inkrafttreten des TzBfG bedarf auch die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem leitenden Angestellten – wenn die Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung nicht vorliegen – eines Sachgrundes (BAG, Urt. v. 21.3.2017 – 7 AZR 207/15), wobei das Vorliegen eines Sachgrundes für eine Befristung grundsätzlich nach denselben Maßstäben zu beurteilen ist wie bei anderen Arbeitnehmern (BAG, Urt. v. 1.6.2022 – 7 AZR 151/21, Rz. 37). Der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG setzt nämlich außerhalb verfassungsrechtlich geprägter Arbeitsverhältnisse jedenfalls voraus, dass das Arbeitsverhältnis durch außergewöhnliche Umstände geprägt ist, die ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung begründen können.

Liegen also auch bei Führungskräften die Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag i. S. v. § 611a BGB vor, rechtfertigt dessen Behandlung nach den Grundsätzen des Befristungsrechts kein anderes Ergebnis als bei jedem normalen Arbeitsverhältnis.



**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**

