

Sachliche Gründe

Wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit einem Sachgrund abgeschlossen, gibt es dafür keine zeitliche Begrenzung. Der Arbeitgeber hat das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Streitfall nachzuweisen. Im Folgenden eine nicht vollständige Aufzählung:

Anerkannte Sachgründe

- Verhinderte Beschäftigte (wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit) sollen vertreten werden. Achtung: Als Sachgrund nicht anerkannt wird die Vertretung mehrerer Arbeitnehmer*innen (als so genannte „Springer“).
- Für die Tätigkeit ist eine unverminderte körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit nötig bzw. eine besondere Verantwortung erforderlich: Eine Befristung auf ein früheres Lebensjahr als das 65. durch Tarifvertrag ist möglich (z. B. bei Piloten).
- Es besteht ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung (Projektauftrag, Saisonarbeit). Achtung: Der Bedarf muss absehbar sein! Es reicht nicht, wenn die Begrenztheit des künftigen Arbeitsaufwandes nur vermutet wird.
- Der Arbeitnehmer wünscht selbst eine Befristung.
- Der Berufseinstieg nach Ausbildung oder Studium soll erleichtert werden.
- Für die Stelle stehen nur begrenzte Mittel zur Verfügung – dies gilt nur für den öffentlichen Dienst.
- Die Tätigkeit findet im redaktionellen oder künstlerischen Bereich beim Rundfunk oder Theater statt.

Nicht anerkannte Sachgründe

- eine unbeständige konjunkturelle oder wirtschaftliche Entwicklung
- die dauerhafte Vertretung eines verhinderten Arbeitnehmers (wenn beim Vertragsabschluss bereits eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung vorgesehen war)
- Verlängerung der Probezeit über sechs Monate hinaus
- Auslaufen des Einarbeitungszuschusses der Arbeitsagentur für einen Dauerarbeitsplatz

Das sind wir

Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von erfahrenen Jurist*innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die über 370 Jurist*innen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Gebündelte Kompetenzen

In ihren Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Expert*innen – so auf den Rechtsgebieten

- Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen
- Berufskrankheiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder zumindest mit einem Vergleich abgeschlossen.

THEMA

Befristete Beschäftigung

Informationen für Arbeitnehmer*innen



Foto: gena96 | Fotolia.com

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de
www.dgbrechtsschutz.de



Stand: April 2017

GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.



Befristete Beschäftigung. Immer mehr Beschäftigungsverhältnisse werden befristet abgeschlossen. Die Arbeitgeber versuchen damit, den Kündigungsschutz der unbefristeten Arbeitsverträge zu umgehen. Nicht jeder befristete Arbeitsvertrag entspricht den Anforderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

Wer befristet beschäftigt ist, sollte deshalb die gesetzlichen Vorschriften kennen, um seine Rechte im Streitfall erfolgreich wahrnehmen zu können. Dieses Faltblatt beantwortet wichtige Fragen zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Fragen & Antworten

Welche Befristungsarten bestehen?

Befristete Arbeitsverträge können über einen bestimmten Zeitraum oder zweckbezogen (für ein Projekt, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung) geschlossen werden. Eine zeitliche Befristung ist nicht zulässig, wenn bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestand.

Was ist bei einer zweckbezogenen Befristung zu beachten?

Es muss eine zweiwöchige Auslauffrist eingehalten werden. Diese beginnt, sobald der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich auf die Erreichung des Zweckes hingewiesen hat.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer weiterarbeitet?

Ist der Arbeitnehmer nach der Zweckerreichung ohne vorangehende Verlängerung der Frist weiterbeschäftigt und hat der Arbeitgeber Kenntnis davon, führt dies automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis – es sei denn, der Arbeitgeber widerspricht dem oder teilt dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung unverzüglich mit.

Kann ein befristetes Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden?

Dies ist nur zulässig, wenn es ausdrücklich im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart wurde. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist immer möglich. Übrigens: Der Vertrag bindet – was seine Laufzeit betrifft – Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Können einzelne Arbeitsbedingungen befristet werden?

Ja. Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sind befristete Vereinbarungen möglich – beispielsweise über die Arbeitszeit oder über Zulagen. Allerdings muss ein sachlicher Grund angegeben werden.

Was gilt bei über 52-jährigen Arbeitnehmern?

Eine sachgrundlose Befristung ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar davor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat.

Was passiert, wenn die Befristung unwirksam ist?

Ist die Befristung sachlich unwirksam, besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wie kann man gegen eine unwirksame Befristung vorgehen?

Der Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages (in der Regel zählt nur der letzte) beim zuständigen Arbeitsgericht eine Feststellungsklage erheben. Kettenarbeitsverträge können gerichtlich einer Missbrauchskontrolle unterzogen werden.

Was ist zwingend vor dem Befristungsende zu erledigen?

Nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes, spätestens jedoch drei Monate davor, muss sich der Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden.

Ist beim befristeten Vertrag die Schriftform vorgeschrieben?

Ja. Bei zeitlicher Befristung muss die Dauer oder das Datum und bei der Zweckbefristung deren Zweck angegeben werden. Eine mündlich geschlossene Befristungsabrede ist unwirksam. Folge: Der Arbeitsvertrag gilt als unbefristet geschlossen.

ZEITLICHE BEFRISTUNG

Erfolgt die Befristung kalendermäßig und übersteigt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht den Zeitraum von zwei Jahren, kann es ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Innerhalb dieser Höchstgrenze kann es insgesamt dreimal verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann die Höchstdauer und/oder die Anzahl der möglichen Verlängerungen allerdings abweichend von der gesetzlichen Vorschrift geregelt werden. In den ersten vier Jahren nach der Firmengründung sind dort zeitlich befristete Verträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren zulässig – auch die mehrfache Verlängerung der Befristung bis zu dieser Gesamtdauer. Dies gilt nicht für Neutarifverträge im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen/Konzernen.