

Was bedeutet die Befristung?

” Welche Befristungsarten bestehen?

Entweder der befristete Arbeitsvertrag gilt bis zu einem bestimmten Zeitpunkt oder für einen bestimmten Zweck, etwa für ein Projekt, als Elternzeit- oder Krankheitsvertretung. Eine zeitliche Befristung ohne Sachgrund ist nicht zulässig, wenn bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestand. Bisher galt das nach der BAG-Rechtsprechung nur, wenn nicht mehr als drei Jahre vergangen waren. Diese starre Grenze musste das BAG aufgeben. Das Befristungsverbot gilt, wenn der Zeitraum zwischen der aktuellen Befristung und dem vorherigen Arbeitsverhältnis nicht zu lang war, die Beschäftigung in beiden Arbeitsverhältnissen nicht völlig andersartig war und das vorherige Arbeitsverhältnis nicht sehr kurz war.

” Was ist bei einer zweckbezogenen Befristung zu beachten?

Es muss eine zweiwöchige Auslaufzeit eingehalten werden. Diese beginnt, sobald der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck erreicht wurde.

” Zweck erreicht, aber der Arbeitnehmer arbeitet weiter – was nun?

Weiß der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer weiterarbeitet und toleriert es stillschweigend, führt dies automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis – es sei denn, der Arbeitgeber widerspricht dem unverzüglich 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 einem anwendbaren 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 dürfen Arbeitnehmer*innen dadurch nicht unangemessen benachteiligt 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 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 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 vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses, 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.



Recht so!

Zeitliche Befristung

Erfolgt die Befristung kalendermäßig und übersteigt die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht den Zeitraum von zwei Jahren, ist ein Sachgrund nicht erforderlich. Innerhalb dieser Höchstgrenze ist eine dreimalige Verlängerung möglich. Tarifverträge können die Höchstdauer und/oder die Anzahl der möglichen Verlängerungen allerdings abweichend von der gesetzlichen Vorschrift regeln. In den ersten vier Jahren nach einer Firmengründung sind 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 Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen/Konzernen.



Engagiert an Ihrer Seite

Sachliche Gründe

Besteht für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ein sachlicher Grund, 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

- Beschäftigte, die z.B. wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit verhindert sind, sollen vertreten werden. Achtung: Als Sachgrund nicht anerkannt wird die Vertretung mehrerer Arbeitnehmer*innen (als sogenannte „Springer“).
- Für die Tätigkeit ist eine unverminderte körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit nötig bzw. eine besondere Verantwortung erforderlich (z. B. bei Piloten).
- Es besteht ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung (Projektauftrag, Saisonarbeit). Achtung: Es reicht nicht, wenn die Begrenztheit des künftigen Arbeitsaufwandes nur vermutet wird.
- Der Arbeitnehmer wünscht sich selbst eine Befristung, um seinen Berufseinstieg nach Ausbildung oder Studium zu erleichtern.
- Für die Stelle (im öffentlichen Dienst) stehen nur begrenzte Mittel zur Verfügung.
- Redaktionelle oder künstlerische Tätigkeiten beim Rundfunk oder Theater.

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.

Ihre Top-Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Der Gewerkschaftliche Rechtsschutz stellt beim Arbeits- und Sozialrecht den größten deutschen und europäischen Zusammenschluss erfahrener Jurist*innen dar. 700 Kolleg*innen in 114 Büros stehen den DGB-Gewerkschaften und ihren Mitgliedern zur Verfügung. Ein einmaliges Team, das sich entschlossen vor seine Mandant*innen stellt und engagiert für deren Rechte eintritt.

Gemeinsam stärker durch Kompetenz-Center

Wir führen das Know-how unserer Expert*innen auf wichtigen Rechtsgebieten zusammen, dazu gehören:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht
- Berufskrankheiten
- Kollektives Arbeitsrecht

Informiert durch ein starkes Solidarnetzwerk

Wir wissen wo der Schuh drückt! Die Expert*innen des DGB Rechtsschutz tauschen sich regelmäßig aus mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Schlagkräftig mit Erfolgsquote

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für unsere Mandant*innen entschieden oder mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH
Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
info@dgbrechtsschutz.de
www.dgbrechtsschutz.de

Titelbild: iStock Foto - tioloco /
stock.adobe.com - fizkes

Stand: Mai 2020

Befristung

VERNETZT
ENGAGIERT
SOLIDARISCH

Befristete Beschäftigung. Unternehmen stellen Arbeitnehmer immer häufiger auf Zeit ein. 2018 hatten mehr als 8 % der über 25-Jährigen ein befristetes Arbeitsverhältnis. Fast jede zweite Neueinstellung erfolgte per befristetem Vertrag. Sind Sie befristet beschäftigt, ist es hilfreich, die wichtigsten Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu kennen.

	SEPTEMBER				
	36	37	38	39	
	3	10	17	24	
	4	11	18	25	
	5	12	19	26	
	6	13	20	27	
	7	14	21	28	
1	8	15	22	29	
2	9	16	23	30	
	OKTOBER				
Woche	40	41	42	43	44
Mo	1	8	15	22	29
Di	2	9	16	23	30
Mi	3	10	17	24	31
Do	4	11	18	25	
Fr	5	12	19	26	
Sa	6	13	20	27	