

► 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

- Ein verhinderter Arbeitnehmer (wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, Wehrpflicht, Zivildienst) soll vertreten werden. Achtung: Als Sachgrund nicht anerkannt wird die Vertretung mehrerer Arbeitnehmer (als so genannter ‚Springer‘).
- Für die Tätigkeit ist eine unverminderte körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit nötig bzw. eine besondere Verantwortung erforderlich (zum Beispiel bei Chirurgen oder Piloten): Eine Befristung auf ein früheres als das 65. Lebensjahr ist möglich.
- Es besteht ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung (Projektauftrag, Saisonarbeit). Achtung: Der Bedarf muss absehbar sein. Es reicht nicht, wenn der künftige Arbeitsaufwand 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 – 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 bei 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

Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 174 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Damit ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die 400 Juristinnen und Juristen 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 Kompetenz

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat vier Kompetenz-Center eingerichtet. Hier helfen spezialisierte Experten bei Fachfragen und schwierigen Verfahren weiter.

Erfolgreiche Rechtsvertretung

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

DGB Rechtsschutz GmbH

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

www.dgbrechtsschutz.de

Herstellung: ran Verlag GmbH
Foto: PhotoCase.de
Stand: August 2007



Befristete Beschäftigung

DGB Rechtsschutz GmbH



Informationen
für Arbeitnehmer



Immer mehr Beschäftigungsverhältnisse werden befristet abgeschlossen. Manche 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 Falblatt beantwortet wichtige Fragen zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

► Fragen & Antworten

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.

Welche Befristungsarten bestehen?

Befristete Arbeitsverträge können über einen bestimmten Zeitraum oder zweckbezogen (für ein konkretes Projekt, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung) geschlossen werden.

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.

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.

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 unverzüglich oder teilt dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung unverzüglich mit.

Was passiert, wenn die Befristung unwirksam ist?

Ist die Befristung sachlich unwirksam, gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

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.

Wie kann man gegen eine unwirksame Befristung vorgehen?

Will der Arbeitnehmer sich auf die Unwirksamkeit einer vereinbarten Befristung berufen, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages beim zuständigen Arbeitsgericht eine Feststellungsklage erheben.

Was ist zwingend vor dem Befristungsende zu erledigen?

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

Was gilt bei über 52-jährigen Arbeitnehmern?

Mit ihnen ist der Abschluss eines befristeten Vertrages ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer von fünf Jahren möglich, wenn sie mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind. Dieser § 14 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist allerdings umstritten.

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 (siehe Rückseite). 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.

Eine zeitliche Befristung ohne Sachgrund ist nicht möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits vorher (irgendwann einmal) ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens sind dort zeitlich befristete Verträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren zulässig – auch die mehrfache Verlängerung der Befristung bis zu dieser Gesamtdauer.