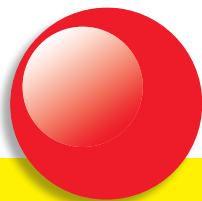


## MEIN GUTES RECHT



### Befristete Beschäftigung

Informationen für  
Arbeitnehmerinnen und  
Arbeitnehmer



#### Befristete Beschäftigung

*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.*

### 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 bzw. Arbeitnehmerin gleichermaßen.

#### **Welche Befristungsarten bestehen?**

Befristete Arbeitsverträge können entweder zweckbezogen durch Vorliegen eines sachlichen Grundes (z. B. konkretes Projekt, Urlaubs- oder Krankheitsvertretung) oder kalendermäßig ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes über einen bestimmten Zeitraum geschlossen werden.

#### **Wann endet ein zweckbezogenes Arbeitsverhältnis?**

Es muss eine zweiwöchige Auslauffrist eingehalten werden. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer als Krankheitsvertretung zweckbefristet eingestellt wurde, endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch

dadurch, dass der vertretene Kollege wieder bei der Arbeit erscheint. Vielmehr muss der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer schriftlich anzeigen. Erst zwei Wochen nach dieser Anzeige endet das Arbeitsverhältnis.

#### **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. Der Arbeitsvertrag gilt als unbefristet geschlossen.

#### **Was passiert, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin weiterarbeitet?**

Ist der/die Beschäftigte 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 bzw. der Arbeitnehmerin die Zweckerreichung unverzüglich mit.

#### **Was passiert, wenn die Befristung unwirksam ist?**

Ist die Befristung rechtsunwirksam, 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 bzw. die Arbeitnehmerin sich auf die Rechtsunwirksamkeit einer vereinbarten Befristung berufen, muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages beim zuständigen Arbeitsgericht eine Feststellungsklage erheben.

## Was ist zwingend vor dem Ende der Befristung zu erledigen?

Nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes, spätestens jedoch drei Monate vor diesem, muss sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei der Agentur für Arbeit arbeits-suchend melden.

## Was gilt bei über 52-jährigen Arbeitnehmer(inne)n?

Mit ihnen ist der Abschluss eines befristeten Vertrages ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer von fünf Jahren möglich, wenn sie unmittelbar vor Beginn des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind.

### Zeitliche Befristung

Eine kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieser Höchstgrenze kann der Arbeitsvertrag dreimal verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann die Höchstdauer der Befristungen und/oder die Anzahl der möglichen Verlängerungen allerdings abweichend von der gesetzlichen Vorschrift geregelt werden.

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.

## 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.**

### Beispiele anerkannter Sachgründe

- ▶ Ein verhinderter Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin (wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit) soll vertreten werden. Unzulässig ist eine Dauervertretung, z. B. als sogenannter Springer.
- ▶ Es besteht ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung (Projektauftrag, Saisonarbeit). Wichtig: Die Tätigkeit muss auf ein Projekt beschränkt sein (projektbezogen), für das ein vorübergehender, also nicht ständiger, Bedarf des Arbeitnehmers besteht.
- ▶ 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.

### Beispiele nicht anerkannter Sachgründe

- ▶ Allgemeine wirtschaftliche Schwierigkeiten oder die Insolvenz des Arbeitgebers rechtfertigen keine Befristung.
- ▶ Verlängerung der Probezeit über sechs Monate hinaus.
- ▶ Zahlung von Zuschüssen, die Arbeitgebern oder Arbeitnehmern nach dem SGB III von der Bundesagentur für Arbeit gewährt werden können, stellen in der Regel keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar.
- ▶ Die Abhängigkeit von Zuwendungen Dritter (z. B. öffentliche Hand) stellt für sich allein keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar.

## Guter Rat ist teuer – für IG BCE-Mitglieder ist er inklusive!

Sie haben eine Frage oder ein konkretes Problem resultierend aus Ihrem Arbeitsverhältnis? Die IG BCE steht Ihnen gern zur Seite.

Jedes IG BCE-Mitglied hat Anspruch auf Rechtsauskunft und Rechtsvertretung in allen Streitigkeiten aus dem Arbeits- und Sozialrecht sowie in sonstigen Fragen, die aus der Tätigkeit des Mitgliedes unmittelbar im Betrieb oder seinem Eintreten für die IG BCE erwachsen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen.

Als Mitglied entstehen Ihnen dabei keine Kosten, da diese mit dem Mitgliedsbeitrag abgedeckt sind. Wenden Sie sich an Ihren zuständigen IG BCE-Bezirk. Informationen erhalten Sie dazu auch von Ihrem Betriebsrat oder unter: [www.igbce.de/portal/site/igbce/rechtsberatung](http://www.igbce.de/portal/site/igbce/rechtsberatung)

Voraussetzung für diesen umfassenden Rechtsschutz ist lediglich, dass Sie als Mitglied satzungsgemäß Beiträge zahlen und dass hinreichende Erfolgsaussichten für den konkreten Streitfall bestehen.

Die Erstberatungen werden überwiegend von den Rechtsschutz-Expertinnen und -Experten der IG BCE vor Ort geleistet. In 13 Bezirken der IG BCE sind sie direkt ansprechbar. Weiterführende Vertretung erfolgt in den meisten Fällen durch die DGB Rechtsschutz GmbH. Die dort tätigen Juristinnen und Juristen sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht. Die DGB Rechtsschutz GmbH ist erreichbar in 44 Arbeitseinheiten mit 111 Büros und 48 Service-Points.

Dank der engen Kontakte zur IG BCE und den Betriebs- und Personalräten beziehen unsere Expertinnen und Experten immer auch den konkreten betrieblichen Hintergrund mit ein. Dadurch sind sie über betriebliche oder branchentypische Entwicklungen schnell und aus erster Quelle informiert und können so ihre Mandantinnen und Mandanten effektiver vertreten.

Die Expertinnen und Experten der IG BCE und der DGB Rechtsschutz GmbH bieten ihren Mandantinnen und Mandanten in jeder Region Deutschlands eine optimale Vertretung ihrer Interessen.

- ▶ Die Juristinnen und Juristen sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht.
- ▶ Die Büros der IG BCE und der DGB Rechtsschutz GmbH stehen in einem regelmäßigen Austausch miteinander und mit den Betriebsräten.
- ▶ Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für die Mandantinnen und Mandanten entschieden oder zumindest mit einem Vergleich abgeschlossen.
- ▶ Der gewerkschaftliche Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht ist im Vergleich zu einer privaten Rechtsschutzversicherung umfassend und verlässlich.

### Arbeit mit Erfolg

Im Jahr 2015 erstritt die IG BCE für ihre Mitglieder gut 14 Millionen Euro. Die Fachleute der DGB Rechtsschutz GmbH holten für IG BCE-Mitglieder weitere knapp 15 Millionen heraus. Insgesamt brachte der kostenlose Rechtsschutz den Mitgliedern der IG BCE fast 30 Millionen Euro Leistungen.



Der Erfolg der DGB Rechtsschutz GmbH beläuft sich auf insgesamt 261 Millionen Euro. Die meisten Verfahren im Arbeitsrecht waren Klagen um das Arbeitsentgelt und Kündigungen, im Sozialrecht stehen Verfahren zu Angelegenheiten

von Schwerbehinderten, gesetzlicher Unfallversicherung und Rentenversicherung ganz oben auf der Liste.

## Impressum

**Herausgeberin:**  
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Vorstandsbereich 3  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Internet: [www.igbce.de](http://www.igbce.de)

**Verantwortlich:**  
Ralf Sikorski

**Redaktion:**  
Abteilung Arbeits- und Sozialrecht  
Telefon: 0511 7631-280/-413  
Telefax: 0511 7631-723  
E-Mail: [abt.recht@igbce.de](mailto:abt.recht@igbce.de)

**Druck und Vertrieb:**  
BWH GmbH  
Beckstraße 10  
30457 Hannover

**Titelfoto, Fotos:**  
Bilderfilm, fotolia  
April 2016/4. Auflage

INFO  
**POINT** besser informiert.

4/2016 Bestell-Nr. **b4**