

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 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 bzw. die Arbeitnehmerin 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. 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 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 bzw. die Arbeitnehmerin sich auf die Unwirksamkeit 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 als Arbeit 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 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. 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.

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 bzw. eine Arbeitnehmerin (wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit) soll 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 (zum Beispiel bei Chirurgen/Chirurginnen oder Piloten/Pilotinnen): 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 bzw. die Arbeitnehmerin 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 bzw. einer verhinderten Arbeitnehmerin (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.

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.

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. Sie ist die größte deutsche und europäische »Fachkanzlei« auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts. Die DGB Rechtsschutz GmbH ist erreichbar in 48 Arbeitseinheiten mit 110 Büros und 58 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 2010 erstritt die IG BCE für ihre Mitglieder 17 Millionen Euro. Die Fachleute der DGB Rechtsschutz GmbH holten für IG BCE-Mitglieder weitere 16 Millionen heraus. Insgesamt brachte der kostenlose Rechtsschutz den Mitglieder der IG BCE Leistungen von über 33 Millionen Euro.



Die Erfolgssziffer der DGB Rechtsschutz GmbH beläuft sich auf insgesamt 307 Millionen Euro. Die meisten Verfahren im Arbeitsrecht waren Klagen um das Arbeitsentgelt und Kündigungen, im Sozial-

recht stehen Verfahren zu Angelegenheiten von Schwerbehinderten, gesetzlicher Unfallversicherung und Rentenversicherung ganz oben auf der Liste.

*Bezirks-Nr.: *Mitgl.-Nr.:

*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

Name:

Vorname:

Geburtsdatum: m / w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

privat E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

dienstlich E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

Eintrittsdatum IG BCE:

Anlass des Eintritts*:

Übertritt/Vorgewerkschaft:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG BCE meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

monatlich vierteljährlich

halbjährlich jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG BCE vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Beschäftigt bei:

PLZ/Ort:

Tätigkeit:

Abteilung:

Berufsgruppe (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

- | | |
|---|---|
| 01 <input type="radio"/> Angelernte | 07 <input type="radio"/> AT-Angestellte: _____ |
| 02 <input type="radio"/> Handwerker/-innen und
Facharbeiter/-innen | 08 <input type="radio"/> Angestellte im Außendienst |
| 03 <input type="radio"/> Chemotechniker/-innen und
Laboranten bzw. Laborantinnen | 09 <input type="radio"/> Akademiker/-innen |
| 04 <input type="radio"/> Büroangestellte/Kaufleute | 10 <input type="radio"/> Leitende Angestellte |
| 05 <input type="radio"/> Meister/-innen | 11 <input type="radio"/> Atypische Beschäftigung:
<input type="checkbox"/> Leiharbeiter/-innen |
| 06 <input type="radio"/> Technische Angestellte und
Ingenieure bzw. Ingenieurinnen | <input type="checkbox"/> Befristet Beschäftigte |
| | 12 <input type="radio"/> Sonstige: _____ |

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Ausbildungsjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Werber/-in:

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich evtl. Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum Unterschrift

Das vollständig ausgefüllte Formular bitte bei Ihrem
zuständigen Bezirk bzw. **Betriebsrat abgeben** oder
per **Fax an: 0511 7631-708**



MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!
auch unter
www.mitgliedwerden.igbce.de

Impressum

Herausgeber

IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 3 · Edeltraud Glänzer
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
E-Mail: abt.recht@igbce.de
www.igbce.de

In freundlicher Kooperation mit
DGB-Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgbrechtsschutz.de

Gesamtherstellung

BWH GmbH – Die Publishing Company

Titelfoto: bilderfilm

Oktober 2011/1. Auflage

INFO
POINT besser
informiert.

10/2011 Bestell-Nr. 