

## **Befristete Arbeitsverhältnisse**

- 1. Was sind befristete Arbeitsverhältnisse?**  
Befristete Arbeitsverhältnisse sind Arbeitsverhältnisse, die entweder nur für einen bestimmten Zeitraum geschlossen werden (z. B. vom 1. 3. bis 30. 9. eines Jahres); dann sind sie kalendermäßig befristet und enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Es können aber auch Arbeitsverhältnisse sein, die geschlossen werden, um einen bestimmten Zweck zu erreichen (z. B. Maxe Müller wird eingestellt, um eine komplizierte Excel-Tabelle zur Verwaltung der Lagermaterialien zu entwickeln. Sobald er sie so fertig hat, dass sie alle gestellten Anforderungen erfüllt, endet sein Arbeitsverhältnis, weil der Zweck erreicht ist).
  - die Befristung zur Erprobung erfolgt
  - in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
  - der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (hiermit werden Befristungen im öffentlichen Dienst und in mit öffentlichen Mitteln geförderten Forschungseinrichtungen ermöglicht)
  - die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
  
- 2. Ist eine Befristung für jede Art von Arbeitsverhältnis zulässig?**  
Die Befristung sollte durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Hier nennt der Gesetzgeber einige Beispiele, die als ein solcher sachlicher Grund akzeptabel sind.  
Die Befristung bedarf dann keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn das 58. Lebensjahr vollendet hat.
  
- 3. Welches sind die sachlichen Gründe, die eine Befristung rechtfertigen?**  
Ein sachlicher Grund liegt z. B. vor wenn
  - der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (dies macht die vorübergehende Einstellung von Aushilfen möglich)
  - die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt
  - der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird
  - die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt (beispielsweise Saisonbeschäftigungen)
  
- 4. Wie lang darf eine kalendermäßige Befristung dauern?**  
Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig.
  
- 5. Dürfen mehrere Befristungen hintereinander „gehängt“ werden?**  
Es bleibt bei der Gesamtdauer von 2 Jahren. Innerhalb dieses Zeitrahmens ist die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Allerdings kann durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden – auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer. Kettenbefristungen ohne Sachgrund werden somit unterbunden.
  
- 6. Ist die mündliche Vereinbarung über ein befristetes Arbeitsverhältnis bereits ein wirksamer Arbeitsvertrag?**  
Nein. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
  
- 7. Kann ein befristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden?**  
Nein. Es unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder tarifvertraglich vorgesehen ist. □