

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SONDERAUSGABE:

BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Seit einigen Jahren steigen Befristungen wieder. Wie Sie Kollegen bei befristeten Verträgen unterstützen, lesen Sie hier.

MIT ODER OHNE SACHGRUND?

Auf welche sachlichen Gründe Ihr Arbeitgeber sich berufen kann, lesen Sie in dieser Ausgabe auf Seite 5.



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

immer öfter werden Arbeitnehmer nur noch mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt. 2024 waren in Deutschland 7,0 % der Arbeitnehmer ab 25 Jahren befristet beschäftigt. Die Befristungsquote von Frauen mit 7,1 % und Männern mit 6,9 % unterscheidet sich dabei im Vergleich zu früher kaum mehr. Denn früher sah das anders aus: So waren z. B. 1993 6,6 % der Arbeitnehmerinnen, aber nur 5,2 % der Arbeitnehmer auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. Das lässt sich Informationen des Statistischen Bundesamts entnehmen. Die Ursache für den Anstieg ist vor allem in der allgemeinen Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zu erkennen. Sie wissen, dass mit Befristungen viele Nachteile für die Beschäftigten einhergehen. Setzen Sie sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber nur da, wo es wirklich sinnvoll ist, befristete Arbeitsverträge einsetzt.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelbild: AdobeStock_pusteflower9024 | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Befristete Arbeitsverhältnisse“ liegt der Ausgabe 10/2025 bei. | Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

PRAXISWISSEN

So nehmen Sie Einfluss auf befristete Arbeitsverhältnisse Seite 3

Befristeter Arbeitsvertrag: Diese Voraussetzungen sollten Sie kennen Seite 4

Sachgründe: Auf diese sachlichen Gründe kann sich Ihr Arbeitgeber berufen Seite 5

Vorrang des Tarifvertrags: Geht eine tarifliche Regelung vor? Seite 11

Prüfen Sie die Befristung richtig Seite 11

Besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung? Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

9 typische Irrtümer über befristete Arbeitsverhältnisse Seite 6–8

BETRIEBSVEREINBARUNG

Befristeter Arbeitsvertrag Seite 9

IHRE FRAGEN

Kann unser Arbeitgeber nach 2 Jahren Pause wieder einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen? Seite 10

Kann unser Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis nachträglich befristen? Seite 10

Ihre Beteiligungsrechte | Lesezeit 2 Minuten

So nehmen Sie Einfluss auf befristete Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverträge können sowohl unbefristet als auch befristet abgeschlossen werden. Während für die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag erforderlich ist, endet ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich mit Ablauf der Frist. Das heißt auch, dass nach Ende des Arbeitsverhältnisses kein Kündigungsschutz besteht. Befristete Arbeitsverträge sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Sie sind jedoch fast immer nachteilhafter für die Beschäftigten als ein unbefristeter Vertrag. Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, sich dafür einzusetzen, dass sie nur da vereinbart werden, wo sie wirklich sinnvoll sind.

Sie sind zu unterrichten

Ihr Arbeitgeber muss Sie umfassend über die Personalplanung informieren (§ 92 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Dazu gehört grundsätzlich auch, dass er Sie über die Art der Beschäftigung unterrichtet.

Zudem hat Ihr Arbeitgeber noch spezielle Informationsrechte, die die befristeten Verträge betreffen (§ 20 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Danach muss Ihr Arbeitgeber Sie über

- die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft des Betriebs,
- den Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft des Unternehmens

informieren.

Hier haben Sie keinen Auskunftsanspruch

Sie haben allerdings keinen Anspruch, etwas über

- die Dauer der Befristungen,
- die Gründe der Befristungen
- sowie die Namen der betroffenen Arbeitnehmer

zu erfahren.

Zustimmung zur befristeten Einstellung

Arbeiten in Ihrem Betrieb mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, muss Ihr Arbeitgeber darüber hinaus Ihre Zustimmung einholen. Denn einer befristeten Einstellung müssen Sie – wie jeder anderen Einstellung auch – zustimmen (§ 99 BetrVG). Wie sonst auch, können Sie die Zustimmung nur verweigern, wenn einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe vorliegt.



BEISPIEL

Wann Sie einer Einstellung im Zusammenhang mit befristet beschäftigten Kollegen widersprechen können

Sie können einer unbefristeten Einstellung mit der Begründung widersprechen, dass ein gleich geeigneter befristet Beschäftigter nicht berücksichtigt wurde (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).



MEIN TIPP

Bei solchen Verlängerungen müssen Sie zustimmen

Möchte Ihr Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag innerhalb von 2 Jahren verlängern, braucht er dafür Ihre Zustimmung.

Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis endet

Sie können Ihre Kollegen zudem sinnvoll unterstützen, wenn das Beschäftigungsverhältnis eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers endet. Denn diese Kollegen sind verpflichtet, sich umgehend nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und frühestens 3 Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Geschieht das nicht, müssen sie damit rechnen, dass ihnen eine Sperrzeit von der Agentur für Arbeit auferlegt wird.



WICHTIG

Betroffene müssen sich bei der Agentur für Arbeit melden

Befristet beschäftigte Kollegen sollten ihr Vertragsende 3 Monate vor dem tatsächlichen Ende bei der Agentur für Arbeit melden. Erinnern Sie Ihre Kollegen rechtzeitig. Ich rate Ihnen, Betroffenen die Meldung vorsichtshalber auch zu empfehlen, wenn ihnen ein neuer Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt wurde. Wird der Vertrag nicht unterschrieben, könnten sie auf Unterstützung angewiesen sein.



§ 92 BetrVG

Personalplanung

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Befristeter Arbeitsvertrag | Lesezeit 2 Minuten

Diese Voraussetzungen sollten Sie kennen

Ein befristeter Arbeitsvertrag ist an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gebunden. Prüfen Sie diese im Zusammenhang mit Ihrer Zustimmung zu einer Einstellung stets. Denn liegen die Voraussetzungen nicht vor, können Sie Ihre Zustimmung zu einer Einstellung unter Umständen verweigern. Um das herauszufinden, müssen Sie zunächst prüfen, um welche Art von befristetem Arbeitsvertrag es sich handelt.

2 Arten der Befristung sind möglich

Befristete Arbeitsverträge können entweder als zeitbezogene Verträge auf einen bestimmten Zeitraum oder zweckbezogen zu einem bestimmten Zweck abgeschlossen werden.

So funktioniert die Zeitbefristung

Bei einer Zeitbefristung wird der Arbeitsvertrag für eine im Voraus kalendermäßig bestimmte Zeit geschlossen (§ 3 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Das kann z. B.

- 1 Woche,
- 1 Jahr

sein. Oder es wird ein bestimmter Zeitpunkt angegeben; z. B.

- 31.12.2026.

Zeitbezogene Arbeitsverträge enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt. Arbeitgeber greifen gern auf sie zurück, wenn sich der genaue Zeitpunkt, zu dem Ihr Arbeitgeber den jeweiligen Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin nicht mehr benötigt, konkret voraussehen lässt. Das ist z. B. im Fall einer Elternzeitvertretung der Fall.

So funktioniert eine Zweckbefristung

Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn sich die Dauer des Arbeitsverhältnisses aus der Art, dem Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt.

Als zweckbezogene Verträge für einen bestimmten Zweck kommen z. B. in Betracht:

- eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung,
- die Mitarbeit an einem bestimmten Projekt, das abgeschlossen werden muss.

Zweckbefristungen nutzen Arbeitgeber gern, wenn der Zeitpunkt der Zweckerreichung unsicher ist. Bei zweckbezogenen Arbeitsverträgen hat Ihr Arbeitgeber im Unterschied zu einem zeitbezogenen Vertrag eine Auslauffrist von 2 Wochen einzuhalten. Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch schriftlichen Hinweis des Arbeitgebers von der Erreichung des Zwecks erfährt.

Befristung muss immer schriftlich abgeschlossen werden

Eine Befristungsregelung im Arbeitsvertrag muss auf jeden Fall schriftlich abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Denn eine mündlich vereinbarte Befristung ist unwirksam.

Form muss eingehalten werden

Dabei reichen ein Handzeichen oder eine Paraphe zur Wahrung der Schriftform nicht aus. Notwendig ist vielmehr die Zeichnung mit dem vollständigen Namen.

Welche Folgen eine unwirksame Befristung hat

Eine unwirksame Befristung führt wiederum nicht nur zu einem unwirksamen Arbeitsvertrag, sondern zu einem unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Person. Ihr Arbeitgeber schließt in einem solchen Fall also ein Beschäftigungsverhältnis ab, das nur durch eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag wieder beendet werden kann.



MEIN TIPP

Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen auf mögliche Rechtsfolgen hin

Das kann von Vorteil für den jeweiligen Betroffenen bzw. die jeweilige Betroffene sein. Sollten Sie erfahren, dass Ihrem Arbeitgeber ein entsprechender Fehler unterlaufen ist, weisen Sie Ihren Kollegen bzw. Ihre Kollegin darauf hin, dass ihr jeweiliges Arbeitsverhältnis nur durch Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet werden kann.

Unterzeichnung muss vor Arbeitsbeginn sein

Wichtig ist außerdem, wann ein Vertrag schriftlich fixiert wurde. Denn ein unbefristeter Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn die Befristungsabrede nicht vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterschrieben ist. Das heißt: Die Befristungsabrede muss vor Arbeitsantritt von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben worden sein, damit sie wirksam ist. Weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen auch auf diese mögliche Falle für Ihren Arbeitgeber hin, die Betroffene gut zu ihren Gunsten nutzen können.

Welche Angaben die schriftliche Abrede voraussetzt

Bei einer zweckbezogenen Befristung muss der Zweck, bei einer zeitbezogenen muss die Dauer beziehungsweise das Enddatum angegeben werden.

Diese sachlichen Gründe gibt es

Ein für die Praxis ganz bedeutender Punkt hinsichtlich des befristeten Arbeitsvertrags ist, dass er häufig einen sachlichen Grund voraussetzt (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Die wichtigsten Fälle dazu, was als sachlicher Grund akzeptiert wird, lesen Sie auf Seite 5.



§ 14 Abs. 4 TzBfG

Zulässigkeit der Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Sachgründe | Lesezeit 2 Minuten

Auf diese sachlichen Gründe kann sich Ihr Arbeitgeber berufen

Hat Ihr Arbeitgeber einen sachlichen Grund für die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses, gilt weder die maximale Befristungsdauer von 2 Jahren noch das Vorbeschäftigungsverbot. Was insoweit als sachlicher Grund anzusehen ist, ist klar geregelt. 7 Gründe lesen Sie in § 14 Abs. 1 TzBfG.



Überblick: Die wichtigsten Sachgründe für Befristungen



Gesetzliche Regelung	Inhalt	Besonderheiten	Beispiel
Zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG	Ihr Arbeitgeber benötigt vorübergehend zusätzliche Arbeitskräfte.	Vorsicht, Ihr Arbeitgeber darf einen Vertrag nicht deshalb befristen, weil er sich nicht sicher ist, ob er genügend Aufträge erhält. Er muss von vornherein wissen, dass er die Arbeitskräfte nur für eine bestimmte Aufgabe benötigt.	Ein bestimmtes Projekt steht an oder ein mit erhöhter Produktion verbundener Auftrag, der zeitlich begrenzt ist (Saisonarbeit). In diesen Fällen darf ein Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund befristet abgeschlossen werden.
Beendigung der Ausbildung, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG	Ein Mitarbeiter, der gerade seine Ausbildung bzw. sein Studium beendet hat, darf befristet beschäftigt werden, wenn Ihr Arbeitgeber ihm damit den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung erleichtern will.	Diesen Sachgrund darf Ihr Arbeitgeber immer nur einmal wählen. Für eine weitere Befristung benötigt er einen anderen Sachgrund.	Ein Auszubildender hat seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Direkt im Anschluss bietet ihm der Arbeitgeber einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag an. Hat ein Arbeitnehmer allerdings bereits bei einem anderen Arbeitgeber nach dem Studiums- bzw. Ausbildungsende gearbeitet, darf sich Ihr Arbeitgeber nicht mehr auf diesen Sachgrund stützen.
Vertretung, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG	Ihr Arbeitgeber kann einen Mitarbeiter zur Vertretung eines anderen Beschäftigten befristet einstellen.	Der Abschluss eines solchen Vertrags ist grundsätzlich immer möglich, wenn Ihr Arbeitgeber davon ausgeht, dass der Kollege dem Arbeitsplatz längere Zeit fernbleibt.	Das ist der Fall bei Mutterschutz, Elternzeit, lang andauernder Krankheit. Auf diesen Sachgrund darf sich Ihr Arbeitgeber nicht stützen, wenn er mit Sicherheit weiß, dass der ausgefallene Arbeitnehmer nicht mehr zurückkommt.
Eigenart der Arbeitsleistung, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG	Eine Befristung ist sachlich begründet, wenn diese durch die Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt ist.	Dieser sachliche Grund betrifft nur bestimmte Berufsgruppen. Maßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer nur deshalb befristet eingestellt wird, weil ein bestimmtes künstlerisches Projekt lediglich für eine bestimmte Zeit verfolgt wird.	Betroffen davon sind programmgestaltende Arbeitnehmer der Rundfunk- und Fernsehanstalten, Schauspieler, Solotänzer, Tänzer, Museumsleiter.
Probearbeitsvertrag, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG	Damit kann Ihr Arbeitgeber testen, ob der Mitarbeiter fachlich und persönlich für die Position geeignet ist.	Die Dauer muss erforderlich und angemessen sein. Im Normalfall kommt ein Zeitraum von maximal 6 Monaten in Betracht.	Ihr Arbeitgeber hat eine neue Assistentin eingestellt. Um sicherzugehen, dass er auch persönlich mit ihr auskommt, schließt er einen Probearbeitsvertrag mit ihr.
Gründe in der Person des Arbeitnehmers, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG	Eine Befristung darf verabredet werden, wenn die Gründe dafür in der Person des Mitarbeiters liegen.	Maßgeblich für diesen Sachgrund ist, dass Ihr Kollege sich auch dann für einen befristeten Vertrag entscheiden würde, wenn Ihr Arbeitgeber ihm alternativ eine Festanstellung anbieten würde.	Das betrifft Überbrückungsfälle, in denen der Mitarbeiter zu einem bereits feststehenden Termin einer anderen Beschäftigung nachgehen soll; beispielsweise bei Beginn eines Studiums.
Gerichtlicher Vergleich, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG	Sachlich gerechtfertigt ist eine Befristung auch dann, wenn sie auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.	Ein gerichtlicher Vergleich hat Vorrang vor dem Gesetz und einem Tarifvertrag.	Ihr Kollege schließt mit Ihrem Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Dauer fortgeführt wird.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Irrtümer | Lesezeit 4 Minuten

9 typische Irrtümer über befristete Arbeitsverhältnisse für Sie aufgeklärt

Beim Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse unterlaufen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern immer wieder Fehler. Zudem unterliegen sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wieder Irrtümern, u. a. auch, weil sich die Rechtsprechung ständig weiterentwickelt. Im Folgenden habe ich Ihnen einige Irrtümer, denen viele in Bezug auf befristete Arbeitsverträge unterliegen, zusammengestellt.

1. Irrtum: Vertragsüberschreitung hat keine Auswirkungen

Klares Nein. Wird ein befristeter Arbeitsvertrag bei einer Zeitbefristung nicht mit dem vereinbarten Enddatum und bei einer Zweckbefristung nicht mit Erreichen des Zwecks beendet, entsteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Der betroffene Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin profitieren, soweit die anderen Voraussetzungen erfüllt sind, und ihnen kann nur noch unter entsprechender Einhaltung der Bedingungen gekündigt werden.

Vergleichbares gilt, wenn Ihr Arbeitgeber sich verrechnet und eine Kollegin bzw. einen Kollegen versehentlich länger als ursprünglich anvisiert beschäftigt. Sobald der 2-Jahres-Zeitraum bei einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag beispielsweise auch nur um einen Tag überschritten wird, gilt der Vertrag als unbefristet geschlossen.



MEIN TIPP

Rechnen Sie nach

Gerade bei mehreren, nicht direkt aufeinander folgenden sachgrundlosen Befristungen lohnt es sich für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, nachzurechnen. Überschreiten alle Verträge zusammengerechnet die 2-Jahres-Grenze um nur einen Tag, ist der betreffende Kollege sachgrundlos beschäftigt.

2. Irrtum: Zurückliegende Beschäftigung hat keine Auswirkungen

Das Verbot der Vorbeschäftigung ist vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern immer noch nicht ausreichend klar. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitnehmer oder derselben Arbeitnehmerin bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Gerade bei der sachgrundlosen Beschäftigung lauert hier eine Falle für Ihren Arbeitgeber. Einigt er sich nach Jahren mit einem Arbeitnehmer auf den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, obwohl der Arbeitnehmer in grauer Vorzeit bereits für den Betrieb gearbeitet hat, riskiert er, diesen unbefristet zu beschäftigen.

Denn macht der jeweilige Kollege bzw. die Kollegin die Vorbeschäftigung geltend, wird das Gericht in der Regel klarstellen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet und weiterzubeschäftigen ist.



WICHTIG

Hier gilt das Verbot der Anschlussbeschäftigung ausnahmsweise nicht

Vor einigen Jahren hat sich sogar das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit dieser Thematik beschäftigt (6.6.2018, Az. 1 BvL 07/14 und 1 BvR 1374/14). Nach Ansicht des BVerfG gilt das Verbot der Anschlussbeschäftigung ausnahmsweise nicht, wenn keine Ausnutzung des Mitarbeiters und keine Gefahr einer Kettenbefristung vorliegt. Das ist der Fall, wenn eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber entweder sehr lange zurückliegt oder ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war oder es sich gar nicht um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hat.

Näheres zu den Voraussetzungen

Als sehr lange hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen Zeitraum von 22 Jahren angesehen (21.8.2019, Az. 7 AZR 452/17).

Allerdings hat das BAG auch klargestellt, dass ein Zeitraum von 15 Jahren (17.4.2019, Az. 7 AZR 323/17) oder 9 Jahren (12.6.2019, Az. 7 AZR 429/17) nicht ausreicht, um von einem sehr lange zurückliegenden Arbeitsverhältnis sprechen zu können.

Die neue Tätigkeit muss anders geartet sein. Dabei reicht es nicht aus, wenn Ihr Arbeitgeber Ihren jeweiligen Kollegen einfach auf einem anderen Arbeitsplatz einsetzt.

Die jeweilige Tätigkeit muss sich in jedem Fall deutlich von der früheren unterscheiden und andere oder zusätzliche Kenntnisse erfordern.



BEISPIEL

Früher Maschinenbediener, heute Buchhalter

Von sehr kurzer Dauer dürfen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen ausgehen, wenn es sich um ein Beschäftigungsverhältnis von 8 Wochen bis 3 Monate handelt (BAG, 15.12.2021, Az. 7 AZR 530/20).

Bei der Vorbeschäftigung muss es sich zudem um ein echtes Arbeitsverhältnis gehandelt haben. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn der betreffende Kandidat in Ihrem Betrieb zuvor als Leiharbeiter beschäftigt war.

3. Irrtum: Als befristet Beschäftigtem kann mir jederzeit ordentlich gekündigt werden

Nein, nicht unbedingt. Denn möchte Ihr Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis einfach ordentlich kündigen, muss er im entsprechenden Arbeitsvertrag ein Kündigungsrecht vereinbart haben. Andernfalls bleibt ihm nur die außerordentliche Kündigung, wenn die Voraussetzungen gegeben sind.

4. Irrtum: Eine Befristung kann nachträglich verlängert werden

Möchte Ihr Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag verlängern, muss er unbedingt darauf achten, dass er rechtzeitig agiert. Die Verlängerungsvereinbarung muss immer vor Ablauf des davor vereinbarten Befristungsendes getroffen werden. Einigen sich Ihr Arbeitgeber und eine Kollegin bzw. ein Kollege erst nach Ablauf des vereinbarten Befristungsendes auf eine Verlängerung, entsteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Dieser ist, wie in den anderen Fällen bereits erwähnt, u. U. vorteilhaft für Ihre jeweiligen Kollegen.

Weisen Sie Betroffene darauf hin, dass sie von Ihrem Arbeitgeber eine unbefristete Beschäftigung verlangen sollten, wenn eine Verlängerung erst nachträglich vereinbart wird.

5. Irrtum: Ihr Arbeitgeber kann eine Verlängerung für eine Änderung der Arbeitsbedingungen nutzen

Nein, das kann er nicht! Die Vertragsinhalte dürfen bei einer Verlängerung nicht verändert werden (BAG, 16.1.2008, Az. 7 AZR 603/06). Das heißt: Ihr Arbeitgeber ist im Fall der Fälle im Zweifel nicht nur gehalten, die Verlängerung vor Ablauf der Befristung zu vereinbaren, sondern er hat auch die bisherigen Vertragsbedingungen unverändert beizubehalten.

Ändert Ihr Arbeitgeber im Rahmen einer Verlängerung auch die Arbeitsbedingungen, handelt es sich nicht mehr um eine zulässige Verlängerung, sondern vielmehr um eine Anschlussbefristung. Diese wiederum ist nur bei Vorliegen eines Befristungsgrundes wirksam. Das heißt: Ihr Arbeitgeber müsste sich im Vertragsverhältnis auf einen neuen Sachgrund i. S. d. § 14 Abs. 1 TzBfG stützen.

Ausnahmen bestätigen die Regel

Es gelten allerdings 2 Ausnahmen vom Verbot der Änderungen der Vertragsbedingungen:

1. Zum Zeitpunkt der Verlängerung besteht ein Anspruch des befristet beschäftigten Arbeitnehmers auf eine Vertragsverlängerung.
2. Die Änderung beruht auf einer Änderung der für das befristete Arbeitsverhältnis geltenden Kollektivvereinbarungen, z. B. eines Tarifvertrags.

6. Irrtum: Ein Arbeitsvertrag darf immer wieder verlängert werden

Nein. Bei der Befristung ohne Sachgrund darf ein Arbeitsverhältnis innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren maximal 3-mal verlängert werden (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Sollte Ihr Arbeitgeber es zulassen, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis über einen längeren Zeitraum immer wieder verlängert wird, hat der entsprechende Mitarbeiter ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erworben (§ 16 TzBfG). Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen darauf hin, denn ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis ist für die meisten Ihrer Kollegen vorteilhafter.

Meine Empfehlung: Setzen Sie sich für bessere Grundbedingungen ein

Die Irrtümer stammen aus der Praxis. Sie machen auch noch einmal deutlich, dass Arbeitgeber häufig versuchen, befristete Arbeitsverträge so abzuschließen, dass sie vor allem ihnen nutzen. Setzen Sie sich dafür ein, dass die Situation der befristet beschäftigten Kollegen in Ihrem Betrieb verbessert wird. Dazu können Sie u. a. das folgende Muster-Schreiben nutzen.



Muster-Schreiben: Situation befristet Beschäftigter verbessern



Absender: Der Betriebsrat der ...

Ort, Datum

An die Geschäftsleitung der ...

Befristete Arbeitsverhältnisse

Sehr geehrte Frau ..., sehr geehrter Herr ...,

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom ... eingehend über die Situation befristet beschäftigter Arbeitnehmer beraten. Denn der Betriebsrat ist der Ansicht, dass sich die Geschäftsleitung gemeinsam mit uns als Betriebsrat wesentlich stärker um die Interessen der befristet beschäftigten Kollegen kümmern muss.

Unseres Erachtens wird das Potenzial vieler befristet Beschäftigter nicht in vollem Umfang genutzt. Vor allem wird nicht ausreichend stark versucht, die befristet beschäftigten Kollegen in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Dazu ist es zunächst einmal erforderlich, dass die befristet beschäftigten Kollegen über vakante Stellen in geeigneter Form informiert werden. Entsprechende Stellenanzeigen sollten mit einem Hinweis versehen werden, dass diese für die befristet beschäftigten Kollegen besonders interessant sind.

Zudem sollten auch und gerade die befristet beschäftigten Arbeitnehmer an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Nur so können sie sich weiterqualifizieren.

Wir regen ein gemeinsames Gespräch zu diesem Thema an. Wir schlagen zudem vor, über den Abschluss einer Vereinbarung nachzudenken, in der das Verfahren insoweit standardisiert wird.

Freundliche Grüße, ...

(Unterschrift Betriebsratsvorsitzender)

**Zu finden unter www.adliva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld**

§ 14 Abs. 2 Satz 1,2 TzBfG

Zulässigkeit der Befristung

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 2 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Fortsetzung von Seite 6–7 | Lesezeit 2 Minuten

7. Irrtum: Bei allen befristeten Arbeitsverträgen kann Ihr Arbeitgeber eine Probezeit von 6 Monaten vorgeben

Nein. Seit Mitte des Jahres 2022 gilt insoweit eine Neuregelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Probezeitvereinbarungen in befristeten Arbeitsverhältnissen sind nach § 15 Abs. 3 TzBfG an der Befristungsdauer zu messen. Die Probezeitvereinbarung muss deshalb in einem angemessenen Verhältnis zur Laufzeit der Befristung stehen.

! WICHTIG

Orientieren Sie sich an diesen Richtwerten

Noch gibt es zu diesem Thema nicht ausreichend Rechtsprechung; vor allem keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Die folgenden Richtwerte können betroffene Kolleginnen und Kollegen gut heranziehen. Bevor sie allerdings in einem vergleichbaren Fall vor Gericht ziehen, sollten sie ihre jeweiligen konkreten Vereinbarungen unbedingt von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen lassen.



Übersicht: Richtwerte zur Dauer der Probezeit

Befristungsdauer	Maximale Dauer der Probezeit
3 Monate	1 Monat
6 Monate	2 Monate
9 Monate	3 Monate
12 Monate	4 Monate
15 Monate	5 Monate
18–24 Monate	6 Monate

Zu finden unter www.adjuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld

LAG Berlin-Brandenburg: Probezeit höchstens 25 % der Befristungsdauer

Dass diese Richtwerte wackelig sind, lesen Sie bereits in der folgenden Entscheidung. Denn das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat in diesem Jahr entschieden, dass ein einjähriger befristeter Arbeitsvertrag nicht mit einer 4-monatigen Probezeit belegt werden darf, weil diese hier nicht angemessen ist (2.7.2024, Az. 19 Sa 1150/23).

Der Fall: Ein Arbeitgeber hatte zum 22.8.2022 eine neue Arbeitnehmerin für 1 Jahr befristet mit 4 Monaten Probezeit eingestellt. Zudem sollte das Beschäftigungsverhältnis vor Fristablauf ordentlich kündbar sein. Am 9.12.2022 kündigte der Arbeitgeber der Beschäftigten mit einer Frist von 2 Wochen. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin mit einer Klage. Diese begründete sie damit, dass

die Probezeit in keinem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung stehe. Sie sei deshalb unwirksam. Die Kündigungsfrist betrage deshalb 4 Wochen zum 15. bzw. zum Ende des Kalendermonats.

Probezeit darf nur 3 Monate dauern

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis in der Regel 25 % der Befristungsdauer umfasse, maximal jedoch 6 Monate. Hierbei stützt es sich auf Erwägungsgrund 28 der EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie. Bei einem auf 1 Jahr befristeten Arbeitsverhältnis darf die Probezeit demnach höchstens 3 Monate dauern.

Abweichungen von 25%-Regel möglich

Das Gericht stellte in seiner Entscheidung zudem klar, dass Abweichungen von der 25%-Regel grundsätzlich möglich seien. Der Arbeitgeber argumentierte hierzu, dass das Arbeitsverhältnis mit einem 7-wöchigen Training begonnen habe. Das reichte dem Gericht allerdings nicht als Begründung für eine 4-monatige Probezeit. Die Klage der Arbeitnehmerin hatte Erfolg. Das Beschäftigungsverhältnis endete erst einen guten Monat später, nämlich am 15.1.2023.

➔ FAZIT

Beobachten und abwarten

Ob sich die 25%-Regel durchsetzt, ist noch nicht klar. Das wird sich erst zeigen, wenn andere Gerichte ähnliche Entscheidungen treffen oder das Bundesarbeitsgericht mit einem vergleichbaren Fall beschäftigt ist. Für betroffene Kolleginnen und Kollegen gilt: Sollten sie an einer Probezeitvereinbarung in einem befristeten Arbeitsvertrag zweifeln und sollte die 25%-Regel dort nicht angewandt worden sein, empfehlen Sie dem oder der Betroffenen, die Regelung von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen und sich beraten zu lassen.

8. Irrtum: Jede Befristung erfordert die Angabe eines Grundes

Nein. Wie bereits dargestellt, ist bei befristeten Arbeitsverträgen die Schriftform gesetzliche Pflicht. Allerdings bezieht sich das Schriftformerfordernis nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur auf die Vereinbarung der Befristung als solcher. Den Befristungsgrund muss Ihr Arbeitgeber in der Vereinbarung nicht angeben. Zudem können Arbeitgeber, die in einem befristeten Arbeitsvertrag einen Befristungsgrund nennen, sich auch später noch auf eine sachgrundlose Befristung berufen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Voraussetzung für den „endgültigen“ Befristungsgrund ist allerdings, dass dieser bereits bei Abschluss der Befristungsabrede vorgelegen hat.

9. Irrtum: Befristung trotz dauerhaftem Bedarf an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Auch das geht nicht. Ihr Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, eine Prognose über den künftigen betrieblichen Bedarf an Arbeitsleistung zu erstellen. Es reicht nicht aus, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise entfällt. Schließlich darf das Risiko einer befristeten Beschäftigung nicht auf Ihre Kolleginnen und Kollegen übertragen werden.



Muster-Betriebsvereinbarung: Befristete Arbeitsverträge



Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Geschäftsführung der ..., und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden ..., wird folgende Betriebsvereinbarung zum Thema befristete Arbeitsverträge geschlossen:

§ 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber ist berechtigt – unter Einhaltung von §§ 14 ff. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) –, befristete Arbeitsverträge zu vereinbaren.

Vorrangig wird er jedoch versuchen, unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen bzw. die Arbeit auf bereits im Betrieb beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer zu verteilen.

§ 2 Beratungspflichten

Beabsichtigt der Arbeitgeber eine befristete Einstellung, wird er vor der Stellenausschreibung den Betriebsrat informieren und sich mit diesem beraten.

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber sollen hierbei gemeinsam darüber beraten,

- ob das Vorliegen eines Sachgrundes oder
- eines zwingenden betrieblichen Grundes

die befristete Einstellung notwendig macht.

Achtung (Anmerkung der Redaktion): Ist eine unbefristete Einstellung möglich, sollte diese auch angestrebt werden. Ködern Sie Ihren Arbeitgeber mit dem Argument, dass er gute Arbeitskräfte mit einer Befristung eher abschreckt.

Zudem soll erörtert werden, ob bereits angestellte Teilzeitarbeitskräfte im Betrieb ihre Arbeitszeit aufstocken können und so eine Neueinstellung umgangen werden kann.

Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf einen Zeitplan. In diesem wird festgelegt, bis wann den Teilzeitarbeitern die Aufstockung angeboten wird und bis wann diese sich entscheiden müssen.

§ 3 Ausschluss eines befristeten Arbeitsvertrags

Eine Befristung ist von vornherein ausgeschlossen, wenn es vor der befristeten Neueinstellung im Betrieb zu

- Stellenabbau,
- Outsourcing oder
- Arbeitszeitverkürzungen

gekommen ist.

§ 4 Verfahren bei befristeter Einstellung

Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine befristete Einstellung und ist dies nach § 3 auch möglich, hat er den Betriebsrat erneut zu informieren.

Folgende Punkte sind dem Betriebsrat dabei mitzuteilen:

- Welche Stelle soll besetzt werden?
- Erfolgt die Befristung mit oder ohne Sachgrund?

- Wann soll die Einstellung erfolgen?
- Ist die Befristung (auch die mit Sachgrund) zeitlich begrenzt oder handelt es sich um eine Zweckbefristung?

Der Arbeitgeber hat zudem das gesetzlich vorgesehene Zustimmungsvorgehen nach § 99 BetrVG durchzuführen und die entsprechenden Rechte des Betriebsrats zu wahren.

§ 5 Gleichbehandlungsgebot

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Befristung nicht benachteiligt werden.

§ 6 Ende der Befristung

Endet eine Befristung, hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden kann.

Hierüber hat er sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Die unbefristete Übernahme geht dabei einer bloßen Verlängerung der Befristung vor.

Die Vorschriften des § 16 TzBfG bleiben hiervon unberührt.

§ 7 Information des Betriebsrats

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat alle 3 Monate über die Anzahl der befristet Beschäftigten im Unternehmen. Dabei klärt er den Betriebsrat auch über das zahlenmäßige Verhältnis zur Gesamtbelegschaft auf.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt. Die Vertragsparteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen auf, um die wirksame Regelung durch eine unwirksame zu ersetzen.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Die Betriebsvereinbarung entfaltet Nachwirkung. Das heißt: Wird sie von einer der unterzeichnenden Parteien gekündigt, gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema fort.

Ort, Datum

Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Befristeter Arbeitsvertrag | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Arbeitgeber nach 2 Jahren Pause wieder einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen?

Frage:

Unser Arbeitgeber möchte gern mit einem früheren Kollegen, der unser Unternehmen vor 2 Jahren umzugsbedingt verlassen hat, einen neuen Arbeitsvertrag schließen. Er möchte den Kollegen allerdings zunächst nur befristet einstellen, da sich die Auftragslage in unserem Unternehmen verändert hat. Kann unser Arbeitgeber mit dem früheren Mitarbeiter jetzt einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abschließen?

Antwort: Befristeter Vertrag kann nicht wirksam abgeschlossen werden

Nein, einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag wird Ihr Arbeitgeber mit dem Kollegen nicht wirksam abschließen können. Schließlich war der Arbeitnehmer bereits in Ihrem Betrieb beschäftigt. Deshalb liegt eine befristungsfeindliche Vorbeschäftigung vor (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag ist möglich

Ihr Arbeitgeber darf den früheren Arbeitnehmer allerdings auf Basis einer Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG beschäftigen. Das funktioniert natürlich nur, wenn Ihr Arbeitgeber auch tatsächlich einen passenden Befristungsgrund anbringen kann, wie z. B. eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung.

Eine veränderte Auftragslage oder eine gewisse Unsicherheit nach der Beschäftigungspause sind keine Sachgründe.

So können Sie sich einbringen

Als Betriebsrat können Sie auf den eigentlichen Abschluss des Arbeitsvertrags keinen Einfluss nehmen. Das ist eine Angelegenheit, die der Arbeitnehmer und Ihr Arbeitgeber allein regeln. Arbeiten in Ihrem Betrieb allerdings regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer, muss Ihr Arbeitgeber vor jeder Einstellung und Eingruppierung Ihre Zustimmung einholen. Das ist Ihre Gelegenheit, Ihre Meinung kundzutun.

Auch wenn Ihr Arbeitgeber Ihre Zustimmung nicht einholen muss, sollten Sie es sich nicht nehmen lassen, Ihren eventuellen Unmut zum Ausdruck zu bringen. Die Lösung eines solchen Problems kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag sein, der – wie es sowieso üblich ist – mit einer Probezeit verbunden wird.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für eine unbefristete Beschäftigung ein

Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber diesen Schritt. An der Vereinbarung einer Probezeit hat er ein berechtigtes Interesse. Schließlich war der Kollege längere Zeit nicht im Unternehmen beschäftigt. Die Zeiten ändern sich.

Befristeter Arbeitsvertrag | Lesezeit 1 Minute

Kann unser Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich befristen?

Frage:

Wir sind mit unserem Arbeitgeber in eine Auseinandersetzung geraten. Er hatte uns mitgeteilt, dass er das Arbeitsverhältnis eines Kollegen, der unbefristet in unserem Betrieb beschäftigt ist, aus betrieblichen Gründen in ein befristetes Arbeitsverhältnis (§ 14 Abs. 2 TzBfG) umändern möchte. Wir finden das nicht in Ordnung und haben das Vorhaben deshalb abgelehnt. Wir fragen uns allerdings, ob unser Arbeitgeber ein bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis überhaupt in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis umwandeln darf. Wir denken, dass das nicht der Fall ist und ein entsprechender Abschluss dazu führen würde, dass weiterhin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestünde. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Ausnahmsweise kann auch andersherum umgewandelt werden

Ihre Annahme geht in die richtige Richtung. Eine entsprechende Umwandlung ist rechtlich kritisch. Sie ist allerdings unter Umständen nicht unmöglich. Denn auch ein vorher unbefristetes Arbeits-

verhältnis kann im Ausnahmefall nachträglich in ein befristetes umgewandelt werden. Allerdings sind die Voraussetzungen hierfür sehr streng.

Sachlicher Grund für die Befristung muss gegeben sein

Es muss ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegen. Zudem kann Ihr Arbeitgeber eine entsprechende Umwandlung nicht eigenmächtig gegen den Willen des betroffenen Kollegen durchsetzen. Dieser müsste vielmehr zustimmen. Gegen den Willen des Betroffenen kann Ihr Arbeitgeber die Umwandlung nur auf Basis einer Änderungskündigung durchsetzen. Dafür benötigt er – wie bei jeder anderen Kündigung – einen Kündigungsgrund. Sollte Ihr Arbeitgeber die Umwandlung ungerechtfertigterweise vornehmen, ist die Befristung rechtsunwirksam. Der befristete Vertrag gilt dadurch als auf unbestimmte Zeit geschlossen. In diesem Fall könnte Ihr Arbeitgeber den Vertrag frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich kündigen.

Vorrang eines Tarifvertrags | Lesezeit 1 Minute

Geht eine tarifliche Regelung vor?

Ist auf die Arbeitsverhältnisse in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag anwendbar, sollten Sie wissen, ob der auf Ihren Betrieb anwendbare Tarifvertrag Regelungen enthält, die Befristungen ausschließen oder beschränken.

Zulässige Abweichungen vom Tarifvertrag

Solche tariflichen Abweichungen sind nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig. Denn es enthält Öffnungsklauseln. Entsprechende Öffnungsklauseln finden Sie z. B. in § 14 Abs. 2 TzBfG. Den Tarifvertragsparteien wird dort die Möglichkeit eröffnet, den Umfang der sogenannten erleichterten Befristung ohne Sachgrund hinsichtlich der Anzahl der möglichen Verlän-

gerungen und hinsichtlich der Höchstdauer der Befristung einzuschränken oder auszuweiten. Tarifliche Befristungsvorschriften, die für Sie und Ihre Kollegen günstiger sind, gehen der Regelung des § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG vor.

Günstiger ist z. B. eine Regelung, die die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen von strengeren Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz.

Checkliste

Prüfen Sie die Befristung richtig

Verlangt Ihr Arbeitgeber Ihre Zustimmung zu einer befristeten Einstellung, prüfen Sie sie anhand der folgenden Checkliste.



Checkliste: Befristung in Ordnung?



Prüfpunkt	Ja	Nein
Es ist beabsichtigt, den befristeten Arbeitsvertrag schriftlich zu schließen. Achtung: Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung unwirksam und der Arbeitsvertrag gilt als unbefristet geschlossen.	☐	☐
Es liegt ein sachlicher Grund vor. Folgende Möglichkeiten sind z. B. gegeben: - Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend. - Die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. - Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt. - Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung. - Die Befristung erfolgt zur Erprobung. - Die Befristung ist aufgrund von in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt. - Der Arbeitnehmer wird aus Hausmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. - Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.	☐	☐
Es handelt sich um eine befristete Einstellung, für die kein sachlicher Grund vorliegt: - Die Befristung ist auf die Dauer von höchstens 2 Jahren ausgelegt. - Bei einer kürzeren Befristung: Sie haben nachgefragt, ob Ihr Arbeitgeber eine Verlängerung plant, und bei Gelegenheit darauf hingewiesen, dass das Beschäftigungsverhältnis während einer Gesamtdauer von 2 Jahren insgesamt 3-mal verlängert werden darf. Dabei muss sich die jeweilige Verlängerung unmittelbar an die vorherige anschließen. - Der Arbeitnehmer war in den vergangenen Jahren noch nicht oder vor sehr, sehr langer Zeit im Betrieb beschäftigt.	☐	☐
Es handelt sich um eine sachgrundlose Beschäftigung eines mindestens 53 Jahre alten Arbeitnehmers: Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf auch dann keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und vor der Befristung mindestens 4 Monate beschäftigungslos war. Hier gilt eine zeitliche Begrenzung von 4 Jahren.	☐	☐
Beantworten Sie die Fragen der jeweiligen Abschnitte mit Ja, werden Sie sich nur schwer gegen eine Befristung wehren können.		

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Anspruch auf Weiterbeschäftigung | Lesezeit 1 Minute

Besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung?

In einigen Fällen haben Ihre Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund eines befristeten Vertrags tätig sind, nach Ende des Vertrags Anspruch auf Weiterbeschäftigung. So zum Beispiel, wenn eine Befristung unwirksam ist. Auch, wenn Ihr Arbeitgeber gegenüber einem Kollegen bzw. einer Kollegin eine entsprechende Zusage gemacht hat, hat diese/r einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Wann ein Anspruch besteht, entnehmen Sie der Checkliste im Folgenden.



Checkliste: Besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung?



Prüfpunkt

Häkchen

Die Befristung ist unwirksam: Ist eine Befristung, beispielsweise wegen eines formalen Mangels, unwirksam, wandelt sich das Beschäftigungsverhältnis automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

In bestimmten Fällen haben Kollegen, die auf Basis eines befristeten Vertrags arbeiten, Anspruch auf Weiterbeschäftigung:

- bei einer entsprechenden Zusage Ihres Arbeitgebers,
- wenn Ihr Arbeitgeber die Erwartung geweckt hat, die Kollegin bzw. der Kollege werde bei Eignung und Bewährung weiterbeschäftigt,
- wenn Ihre Kollegin oder Ihr Kollege nach Ablauf des Arbeitsvertrags seine Tätigkeit fortsetzt und Ihr Arbeitgeber Kenntnis von diesem Vorgehen hat.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Ist einer der hier genannten Punkte gegeben, empfehlen Sie einem betroffenen Kollegen, die Weiterbeschäftigung zu verlangen. Sollte Ihr Arbeitgeber sich weigern, raten Sie dem Kollegen, einen

Fachanwalt für Arbeitsrecht zurate zu ziehen. Weisen Sie Ihre Kollegen in dem Zusammenhang auch noch einmal auf die 3-Wochen-Frist hin.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit



- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses



Jetzt kostenlosen Zugang sichern: <https://kurzlinks.de/c415>

Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zum Thema:
Krisen gut bewältigen!