

# Der befristete Arbeitsvertrag



ARBEIT & RECHT

Infoblatt 2/2020



**Sie haben Fragen zum Thema?**

Rufen Sie uns gerne an unter

☎ 0421.3 63 01-0

➔ Ein Arbeitsvertrag ist befristet, wenn die Dauer des Vertrags kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus dem Zweck der Befristung ergibt – etwa bei einer Krankheitsvertretung.

In einem befristeten Vertrag wird also entweder ein Zeitraum (beispielsweise „für ein Jahr“) oder ein genauer Zeitpunkt („befristet bis zum 31.12.2021“) oder der Zweck der Befristung (etwa „Elternzeitvertretung für die Kollegin xy“) festgelegt.

### **Wichtig!**

Um wirksam zu sein, muss die Befristung schriftlich vereinbart werden.

## **Befristung mit Sachgrund**

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist immer dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt. Beispiele sind etwa ein Arbeitsverhältnis auf Probe, eine Vertretung für einen anderen Beschäftigten, Projektarbeit oder vorübergehend hoher Arbeitsanfall. Eine Stelle kann natürlich auch befristet werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dies ausdrücklich wünscht, etwa um die Zeit bis zum Studienbeginn zu überbrücken.

## **Befristung ohne Sachgrund**

Ohne einen sachlichen Grund ist ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieses Zeitraums kann es höchstens drei Mal verlängert werden.



**Ausnahme:** Neu gegründete Unternehmen dürfen in den ersten vier Jahren nach der Gründung Arbeitsverträge bis zur Dauer von vier Jahren zeitlich begrenzen und innerhalb dieses Zeitraumes auch mehrfach verlängern.

Grundsätzlich unzulässig sind Befristungen ohne Sachgrund auch dann, wenn zwischen dem oder der Beschäftigten und demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat.

In Tarifverträgen kann von den gesetzlichen Vorgaben – was die Dauer der Befristung und die Anzahl der Verlängerungen betrifft – abgewichen werden.

Befristungen, die nicht kalendermäßig bestimmt sind, sondern sich aus dem Zweck der Befristung – etwa Krankheitsvertretung – ergeben, müssen immer einen sachlichen Grund haben.

## Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Beschäftigte, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, dürfen unter folgenden Voraussetzungen auch ohne sachlichen Grund bis zu fünf Jahre kalendermäßig befristet beschäftigt werden,

- ▶ wenn sie unmittelbar davor mindestens vier Monate arbeitslos waren oder
- ▶ vier Monate Transferkurzarbeitergeld bezogen haben oder
- ▶ vier Monate an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen haben.

Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig.

## Diskriminierungsverbot

Befristet Beschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare unbefristet Beschäftigte. Insbesondere beim Arbeitsentgelt dürfen sie nicht benachteiligt werden.

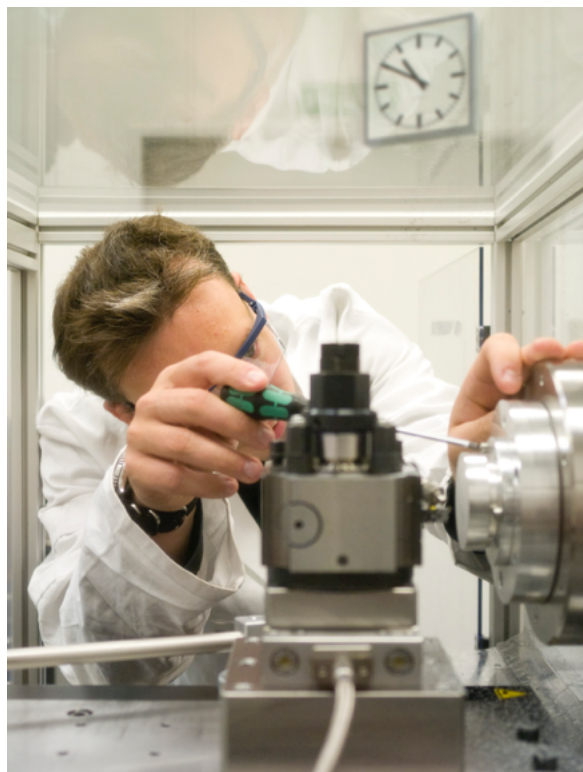
**Ausnahme:** Sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

„Eine Befristung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart ist.“

## Beendigung des befristeten Vertrags

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder wenn der Zweck erreicht ist – also etwa, wenn die Schwangerschafts- oder Krankheitsvertretung nicht mehr nötig ist. Er muss nicht gekündigt werden.

Allerdings muss der Arbeitgeber den Beschäftigten bei zweckbefristeten Arbeitsverträgen zwei Wochen vor Auslaufen des Vertrags schriftlich informieren.



## Folgen unwirksamer Befristungen

Ist die Befristung des Arbeitsvertrags unwirksam, etwa weil die Schriftform nicht eingehalten wurde, ein sachlicher Grund nicht vorliegt oder die Voraussetzungen für eine Befristung ohne Sachgrund nicht gegeben sind, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

### Wichtig!

Will der oder die Beschäftigte geltend machen, dass die Befristung des Arbeitsvertrags unwirksam ist, so muss er oder sie spätestens innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende Feststellungsklage beim Arbeitsgericht erheben.

## Rechte und Pflichten

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies im Vertrag oder in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Ein Arbeitgeber muss befristet Beschäftigte informieren, wenn entsprechende unbefristete Stellen im Unternehmen besetzt werden sollen.

Befristet Beschäftigte dürfen an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen.

Der Arbeitgeber muss den Personal- oder Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung darüber informieren, wie viele befristet Beschäftigte es im Unternehmen gibt und wie hoch deren Anteil an der Belegschaft ist.

Wird das befristete Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers über das vereinbarte Vertragsende hinaus fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert.

## Sonderregelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen

Für bestimmte Beschäftigungsgruppen wie etwa wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hilfskräfte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung gelten besondere gesetzliche Befristungsregelungen.

### → UNSERE BERATUNGSZEITEN:

#### Persönliche Beratung (ohne Termin)

##### Bremen-Stadt und Bremerhaven

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Mi 14–18 Uhr

#### Weitere Beratungstermine ggf. nach Vereinbarung:

##### Bremen

☎ 0421.3 63 01-29

##### Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

##### Bremen-Nord

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Do 14–18 Uhr

#### Telefonische Beratung

Mo bis Do 9–16 Uhr

Fr 9–12.30 Uhr

##### Bremen

☎ 0421.3 63 01-11

##### Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-11

### → WEITERE INFORMATIONEN UND VERANSTALTUNGEN

der Arbeitnehmerkammer finden Sie auch im Internet unter → [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de) sowie bei Facebook (Arbeitnehmerkammer Bremen) und Twitter (@ANK\_HB).

## Weitere Informationen

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Land Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

### Arbeitnehmerkammer Bremen

#### Geschäftsstelle Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-0

📠 0421.3 63 01-89

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

#### Geschäftsstelle Bremen-Nord

Lindenstraße 8, 28755 Bremen

☎ 0421.6 69 50-0

📠 0421.6 69 50-41

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

#### Geschäftsstelle Bremerhaven

Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

📠 0471.9 22 35-49

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Twitter:

f Arbeitnehmerkammer Bremen

🐦 @ANK\_HB

### → UNSERE BERATUNGSZEITEN:

#### Persönliche Beratung (ohne Termin)

##### Bremen-Stadt und Bremerhaven

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Mi 14–18 Uhr

##### Bremen-Nord

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Do 14–18 Uhr

#### Weitere Beratungstermine ggf. nach Vereinbarung:

##### Bremen

☎ 0421.3 63 01-29

##### Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

#### Telefonische Beratung

Mo bis Do 9–16 Uhr

Fr 9–12.30 Uhr

##### Bremen

☎ 0421.3 63 01-11

##### Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-11

#### Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Stadt



#### Straßenbahn

Linie 2, 3, 4, 6 und 8

🚶 Domsheide

Linie 4, 6 und 8

🚶 Schüsselkorb

#### Bus

Linie 24 und 25

🚶 Domsheide und Schüsselkorb

#### Pkw

🅑 Parkhaus Am Dom  
(Wilhadistraße 1)

#### Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Nord

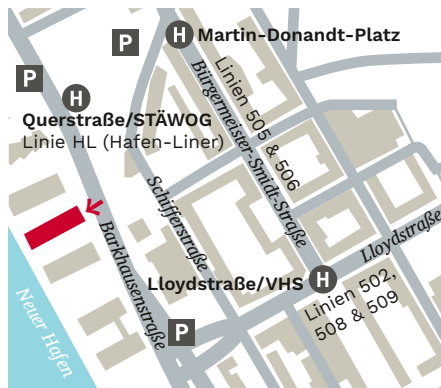


#### Bus

Linie 91, 92 und 94

🚶 Fährgrund

#### Anfahrt Geschäftsstelle Bremerhaven



#### Bus

Linie HL (Hafen-Liner)

🚶 Querstraße/STÄWOG

Linien 505 und 506

🚶 Martin-Donandt-Platz

Linien 502, 508 und 509

🚶 Lloydstraße/VHS

#### Pkw

BAB A27

Abfahrt Bremerhaven-Mitte über  
Grimsbystraße – Lloydstraße –  
Barkhausenstraße

#### IMPRESSUM

##### Herausgeberin:

**Arbeitnehmerkammer Bremen**

Abteilung Rechtsberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-962

**Autor:** Ingo Kleinhenz

**Layout:** GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

**Fotos:** Fotolia\_Andrey Popov, Kay Michalak

**Druck:** Druckerei Wellmann, Bremen

Stand: November 2020



Arbeitnehmerkammer  
Bremen