

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Grundsätze

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

=> Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> **Grundsätze**

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

=> Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.



Allgemeine Grundsätze - Schriftform

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Schriftformerfordernis gilt für jede Befristungsabrede einschließlich der Vereinbarung über eine Verlängerung (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

=> Für die Befristung **einzelner** Arbeitsbedingungen im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages ist die Schriftform nicht erforderlich (z.B. zur Erhöhung der Arbeitszeit).

BAG vom 03.09.2003, 7 AZR 106/03, NZA 2004, 255

=> Die nur mündlich vereinbarte Befristung ist mangels Schriftform nach § 125 BGB nichtig. Die **spätere** schriftliche Form führt **nicht** zur Wirksamkeit der Befristung (BAG vom 16.03.2005, 7 AZR 289/04, NZA 2005, 923).

=> Wird die Schriftform nicht eingehalten, so gilt der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 Satz 1 TzBfG.
Er kann in diesem Fall ordentlich gekündigt werden, auch wenn die Parteien keine Kündigungsmöglichkeit vereinbart haben (§ 16 Satz 2 TzBfG).

Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

§ 15 Abs. 5 TzBfG:

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht **oder** dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Voraussetzung ist eine **tatsächliche** Fortsetzung im unmittelbaren Anschluss an das Ende der Befristung
(BAG vom 02.12.1998, 7 AZR 508/97, NZA 1999, 482, 483).

Der Arbeitgeber kann diese Rechtsfolge vermeiden, wenn er der Weiterbeschäftigung **unverzüglich** widerspricht. Ein solcher Widerspruch kann bereits vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich oder konkludent erfolgen.
(BAG vom 26.07.2000, AZR 256/99, NZA 2001, 261, 262)

Weitere Grundsätze des Befristungsrechtes

=> Besonderes Diskriminierungsverbot, § 4 TzBfG

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist

Zur Diskussion: Ausschluss von befristet Beschäftigten bei internen Ausschreibungen aufgrund der Vorgabe eines Einstellungsstopps?

Recherchieren Sie! - Stichwort: Organisationsermessen

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Weitere Grundsätze des Befristungsrechtes

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

§ 5 Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

§ 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 20 Information der Arbeitnehmervertretung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.



Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, § 626 BGB.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist, § 15 Abs. 3 TzBfG.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Grundsätze

=> **Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG**

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

=> Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.

Befristungen ohne Sachgrund nach dem TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Als **Ausnahme** zu § 14 Abs. 1 TzBfG (Sachgrundbefristung) regelt § 14 Abs. 2 TzBfG die Voraussetzungen, unter denen ein befristeter Arbeitsvertrag ausnahmsweise ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden darf.

§ 14 Abs. 2 TzBfG lässt zu, dass die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes **bis zur Dauer von zwei Jahren** möglich ist. Innerhalb dieser Gesamtdauer kann der befristete Vertrag bis zu dreimal verlängert werden. So können **maximal vier Befristungen innerhalb von zwei Jahren** aneinandergereiht werden.

In der Praxis muss genau darauf geachtet werden, dass für die Befristungen die Zweijahresgrenze nicht überschritten wird!

Eine auch nur kurzfristige Unterbrechung hindert eine Verlängerung! Die Verlängerung muss vor Ablauf vereinbart werden.

Befristungen ohne Sachgrund nach dem TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Eine Verlängerung liegt nicht vor,
wenn die bisherigen Vertragsbedingungen verändert werden.

Eine Vertragsverlängerung liegt nur dann vor,
wenn nur die Vertragsdauer geändert wird,
die übrigen Vertragsinhalte aber unberührt bleiben.
(BAG vom 26.07.2000, 7 AZR 546/99, NZA2001;
BAG vom 23.08.2006, 7 AZR 12/06, NZA 2007, 204)

Vereinbaren die Parteien während der Dauer eines sachgrundlos
befristeten Vertrages unter Beibehaltung der Vertragslaufzeit
eine Änderung der Arbeitsbedingungen, unterliegt diese Vereinbarung
nicht der Befristungskontrolle, weil die Vereinbarung keine neue
Befristungsabrede enthält.
(BAG vom 19.10.2005, 7 AZR 31/05, DB 2006, 220)

Befristungen ohne Sachgrund nach dem TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Auszug TVöD, Walhalla-Online zu § 14 Abs. 2 TzBfG, Stand 19.05.13

Das BAG hat mit Urteil vom 16. Januar 2008 – 7 AZR 603/06 – entschieden, dass auch eine zusammen mit der Verlängerung vereinbarte Erhöhung der Wochenarbeitszeit (im Urteilsfall von bisher 20 auf 30 Stunden) einer weiteren sachgrundlosen Befristung entgegensteht.

In Fortsetzung dazu hat das BAG mit Urteil vom 20. Februar 2008 – 7 AZR 786/06 – entschieden, dass sogar dann keine bloße Verlängerung, sondern die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses gegeben ist, wenn in dem Verlängerungsvertrag lediglich auf ein im ursprünglichen Vertrag enthaltenes Kündigungsrecht i. S. d. § 15 Abs. 3 TzBfG verzichtet wurde.

Vor dem Hintergrund dieser gefestigten Rechtsprechung ist ein vorsichtiger Umgang mit der Vorschrift angezeigt, weil ansonsten ein hohes Risiko besteht, ungewollt unbefristete Arbeitsverhältnisse zu begründen.



Kettenbefristungen

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Grundsätzlich überprüft das Gericht nur die Wirksamkeit des letzten befristeten Vertrages.
Ständige Rechtsprechung des BAG,
vgl. BAG vom 27.07.2005, 7 AZR 443/04, NZA 2006, 37).

Mit dem Abschluss eines weiteren befristeten Vertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben (weil z.B. der vorletzte Vertrag nicht wirksam war).

BAG, 18.07.2012, 7 AZR 443 / 09

BAG, 18.07.2012, 7 AZR 783 / 10

Mit diesen Entscheidungen hat das BAG eine Orientierung für die Beurteilung von Kettenbefristungen gegeben, sofern es sich um einen ständigen Vertretungsbedarf mit gleichartigen Tätigkeiten handelt (Einzelfallbeurteilung!).

13 Verträge in 11 ½ Jahren sind zu viel, 4 Verträge mit einer Laufzeit von 7 Jahren und 9 Monaten sind noch in Ordnung.

Zeitvertrag folgt auf Vertrag mit Sachgrund?

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die erleichterte, sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes, auch sachlich begründetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das gilt auch für ein **Aushilfsarbeitsverhältnis** oder ein kurzfristiges Arbeitsverhältnis mit einem Studenten.

Ein anderes, vorausgegangenes Vertragsverhältnis ist unschädlich, z.B. **Ausbildung**, Werkvertrag, freier Mitarbeitervertrag, Leiharbeitnehmer.

Ein **Praktikum**, in dem Leistungen entsprechend eines Leistungs-/Gegenleistungsverhältnisses erbracht werden, birgt erhebliche Risiken für den Arbeitgeber.
Auf die Bezeichnung als Praktikum kommt es nicht an.

Dem Arbeitgeber steht ein Fragerecht im Zusammenhang mit der Einstellung zu, ob bereits ein früheres Arbeitsverhältnis zu ihm bestanden hat.



Bundesarbeitsgericht

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Zeitvertrag folgt auf befristeten Vertrag?



Neu!

BAG: Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung unzulässig

zu BAG , Urteil vom 23.01.2019 - 7 AZR 733/16

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalb Jahren Dauer bestanden hatte, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte. Das hat das Bundesarbeitsgericht unter Korrektur seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden (Urteil vom 23.01.2019, Az.: 7 AZR 733/16).

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Grundsätze

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG

=> **Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD***

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

=> Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.

Befristungen ohne Sachgrund und TVöD

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Befristungen nach § 30 TVöD/TV-L

Zwei Beschäftigtengruppen sind zu unterscheiden!

**Beschäftigte,
die als Angestellte übergeleitet
wurden oder (bei Neueingestellten)
deren Tätigkeit vor dem 01.01.05
der Rentenversicherung der
Angestellten unterlegen hätte.**

**Beschäftigte,
die als Arbeiter übergeleitet
wurden oder (bei Neueingestellten)
deren Tätigkeit vor dem 01.01.05
der Rentenversicherung der Arbeiter
unterlegen hätte.**

Es gelten die allgemeinen Befristungsregelungen
des allgemeinen Arbeitsrechts (insbesondere
des TzBfG) für beide Beschäftigtengruppen..

Zusätzlich gelten die Absätze 2 bis 5
des § 30 TVöD. Sie enthalten die
wesentlichen Inhalte der SR 2 y (BAT)
in modifizierter Form.

Die Absätze 2 bis 5 des § 30 TVöD
finden auf diese Beschäftigtengruppe
keine Anwendung.

Befristungen ohne Sachgrund und TVöD

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Nach § 30 Abs. 3 Satz 1 TVöD soll die Dauer des sachgrundlos befristeten Vertrages in der Regel zwölf Monate nicht überschreiten. Sie muss mindestens sechs Monate betragen.

Daher kann eine kürzere Befristung als sechs Monate nur auf einen sachlichen Grund i.S. der allgemeinen Befristungsregeln gestützt werden.

Abweichend von § 2 Abs. 4 TVöD gelten bei befristeten Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund die ersten sechs Wochen als Probezeit, § 30 Abs. 4 Satz 1 TVöD. Der Vertrag kann in der Probezeit mit Zweiwochenfrist zum Monatsschluss gekündigt werden, § 30 Abs. 4 Satz 2 TVöD.



Befristungen ohne Sachgrund und TVöD

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Nach Ablauf der Probezeit kann bei befristeten Arbeitsverhältnissen von mindestens zwölf Monaten Dauer eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, § 30 Abs. 5 Satz 1 TVöD. Die Länge der Kündigungsfrist richtet sich dann nach § 30 Abs. 5 Satz 2 TVöD.

Die Regelungen über die ordentliche Kündigung in § 30 Abs. 5 gelten nur für die von § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD erfassten Angestellten.

Für alle übrigen Beschäftigten sieht der Tarifvertrag keine Regelung über Kündigungsfristen vor. Für Arbeiter und Beschäftigte im Tarifgebiet Ost müssen ordentliche Kündigung und Fristen im Arbeitsvertrag vereinbart werden!

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Grundsätze

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> **Befristung mit Sachgrund nach TzBfG**

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

=> Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.

Befristungen mit Sachgrund nach TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nennt acht Fälle eines sachlichen Grundes. Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht

Befristungen mit Sachgrund nach TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

...1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,...

Davon zu unterscheiden ist die jeder wirtschaftlichen Tätigkeit innewohnende Unsicherheit über die künftige Entwicklung und den damit verbundenen Arbeitskräftebedarf. Diese Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko, das der Arbeitgeber nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen darf.

(BAG vom 4.12.2003, 7 AZR 437/01, NZA 2004, 64)

Es muss sich bei den zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den sogenannten Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handeln.

(BAG vom 07.11.2007, 7 AZR 484/06, NZA 2008, 467)

Befristungen mit Sachgrund nach TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

...3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, ...

Es besteht von vornherein nur ein vorübergehender, zeitlich durch die Rückkehr des Vertretenen begrenzter Bedarf.

Teil des Sachgrundes ist daher die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfes durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Von der Rückkehr muss grundsätzlich ausgegangen werden.

Auch eine wiederholte Befristung wegen der mehrfachen Verhinderung bzw. Verlängerung der Beurlaubung der zu vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nicht entgegen (BAG vom 04.06.2003, 7 AZR 523/02, NZA-RR 2003, 621).

Ist der vertretende Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, rechtfertigt der Sachgrund der Vertretung nicht die Befristung des Arbeitsvertrages einer vollzeitbeschäftigten Vertretungskraft (BAG vom 04.06.2003, 7 AZR 523/02, NZA-RR 2003, 621).

Befristungen mit Sachgrund nach TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

...4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, ...

Diese Regelung ist nur bei Arbeitnehmern als Sachgrund zulässig, die den Tendenzzweck verkörpern und Arbeitnehmern, die diesen unmittelbar beeinflussen.

Beispiele:

- bestimmte Arbeitnehmer in Rundfunk und Fernsehanstalten oder Theater
- Journalisten, Künstler, Wissenschaftler, wissenschaftliche Mitarbeiter

Befristungen mit Sachgrund nach TzBfG

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

...6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,...

Beispiele:

- bis zum Beginn einer anderen, bereits feststehenden Beschäftigung
- Studium
- befristete Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis

Voraussetzung für die Gültigkeit einer solchen Befristung ist, dass gerade die sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht die Interessen des Betriebes im Vordergrund gestanden haben und für den Abschluss des befristeten Vertrages ausschlaggebend waren.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Grundsätze

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG

=> **Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD***

=> Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

=> Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.

Befristung mit Sachgrund und TVöD

Einführung

Rechtsgrundlagen und Grundbegriffe

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Nach § 30 Abs. 1 Satz 1 TVöD i.V.m. § 14 Abs. 1 TzBfG bedarf es zur Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Beschäftigten grundsätzlich eines **sachlichen Grundes**.

Nach § 30 Abs. 2 Satz 1 TVöD sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt.

=> Diese Bestimmung wird nicht durch die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge umgangen, da sie nur auf den jeweils neu abgeschlossenen Vertrag anzuwenden ist.

=> Sie gilt nicht für zweckbefristete Verträge.

Befristung mit Sachgrund und TVöD

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit



Im befristeten Arbeitsverhältnis mit Sachgrund gelten die ersten sechs Monate als Probezeit, § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD. Der Vertrag kann in der Probezeit mit Zweiwochenfrist zum Monatsschluss gekündigt werden; dies entspricht der Frist im unbefristeten Arbeitsverhältnis, § 34 Abs. 1 Satz 1 TVöD.

Die Regelungen über die ordentliche Kündigung in § 30 Abs. 5 gelten nur für die von § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD erfassten Angestellten. Für alle übrigen Beschäftigten sieht der Tarifvertrag keine Regelung über Kündigungsfristen vor. Für Arbeiter und Beschäftigte im Tarifgebiet Ost müssen ordentliche Kündigung und Fristen im Arbeitsvertrag vereinbart werden!

Befristete Arbeitsverhältnisse

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

=> Grundsätze

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung ohne Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG

=> Befristung mit Sachgrund nach TzBfG
im Geltungsbereich TVöD*

=> **Führung auf Probe (§ 31 TVöD)**

=> **Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)**



*Die Befristungsregeln sind im TVöD und TV-L weitgehend identisch, so dass im Folgenden auf den TVöD Bezug genommen wird.

Führung auf Probe (§ 31 TVöD) und Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)



Einführung

**Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe**

**Individuelles
Arbeitsrecht**

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

**Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst**

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Die besonderen Befristungsregelungen der §§ 31 und 32 TvöD/TV-L gehen den allgemeinen Befristungsregelungen in § 30 TvöD/TV-L vor.

§ 30 Abs. 6 TVöD schließt die Absätze 3 bis 5 für die §§ 31, 32 TVöD aus.

Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Regelt eine verlängerte Probezeit für Führungskräfte, wobei das Ziel die Übertragung auf Dauer ist.

Externe Bewerber

- bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren
 - zweimalige Verlängerung möglich innerhalb dieser Gesamtdauer
- Schriftform erforderlich, § 14 Abs. 4 TzBfG und Hinweis im Vertrag auf „Führung auf Probe“ (gilt nicht für TV-L)
- Tabellenentgelt entsprechend Eingruppierung, keine Zulage
- nach Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis; kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei Bewährung.

Führung auf Probe (§ 31 TVöD)

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Interne Bewerber

- bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren
 - zweimalige Verlängerung möglich innerhalb dieser Gesamtdauer
- Vertragsänderung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
 - => kein Schriftformerfordernis;
aber: Transparenzgebot – AGB-Regeln, §§ 305 ff BGB
 - => Empfehlung: Schriftform
- Neben bisherigem Entgelt Zulage nach § 31 Abs. 3 Satz 2 TVöD
- bei Bewährung wird die Funktion auf Dauer übertragen
- bei Nichtbewährung bleibt es bei früherer Eingruppierung. Kein Anspruch auf Übertragung der alten Tätigkeiten.

Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Im Gegensatz zur Führung auf Probe nicht auf die dauerhafte Übertragung der Führungsfunktion gerichtet.

Externer Bewerber

- Übertragung bis zu einer Dauer von vier Jahren.
- E 10 bis E 13 zweimalige Verlängerung bis zur Gesamtdauer von acht Jahren zulässig
- E 13 bis E 15 dreimalige Verlängerung bis zur Gesamtdauer von zwölf Jahren zulässig.
- Schriftformerfordernis, § 14 Abs. 4 TzBfG
 - Vergütung entsprechend Eingruppierung; keine Zulagen
- Probezeit kann vereinbart werden
 - Ordentliche Kündigungsmöglichkeit sollte vereinbart werden (§ 15 Abs. 3 TzBfG)

Führung auf Zeit (§ 32 TVöD)

Einführung

Rechtsgrundlagen und
Grundbegriffe

Individuelles
Arbeitsrecht

Arbeitsschutzrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifrecht im
Öffentlichen Dienst

Personalvertretungsrecht

Klassenarbeit

Interner Bewerber

- Zweifel an der Zulässigkeit der Regelung!
- Vertragsänderung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis => kein Schriftformerfordernis; aber: Transparenzgebot – AGB-Regeln, §§ 305 ff BGB => Empfehlung: Schriftform
- Neben bisherigem Entgelt Zulage nach § 32 Abs. 3 TVöD + Zuschlag von 75% des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht und der nächsthöheren
- Nach Ablauf der Befristung zurückfallen in die bisherige Entgeltgruppe.