



Arbeitskultur

22. Juli 2019

## Klare Regeln für Jobs auf Zeit Was erlaubt ist und was nicht!



**Besser ein Job auf Zeit als gar kein Job. Nach diesem Motto haben viele Berufstätige in Deutschland befristete Arbeitsverträge geschlossen. Für den Arbeitnehmer hat das meist keine Vorteile – für den Arbeitgeber schon. Allerdings muss er sich auch an Regeln halten!**

### ➔ Wann darf ein Arbeitgeber einen Vertrag befristen?

Wenn er dafür einen sogenannten sachlichen Grund hat. Typische Gründe sind z. B. Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen. Auch ein Großauftrag kann ein Grund sein, wenn kurzfristig die Arbeitsmenge dadurch steigt, aber auch absehbar wieder endet. Eine chronisch unterbesetzte Abteilung, in der Arbeit liegenbleibt, wäre dagegen kein sachlicher Grund für eine Befristung.

### ➔ Was ist, wenn es keinen sachlichen Grund gibt?

Auch dann darf der Arbeitgeber einen Vertrag zwar befristen – aber nur auf maximal zwei Jahre. Üblich ist das z. B. bei Neueinstellungen.

### ➔ Sind mehrere befristete Verträge hintereinander erlaubt?

Befristungen ohne sachlichen Grund darf der Arbeitgeber dreimal verlängern – allerdings nur, wenn er dabei nicht die Höchstdauer von zwei Jahren überschreitet. Ein sechs-Monats-Vertrag, der zweimal um je ein halbes Jahr verlängert wird, wäre also erlaubt. Mit sachlichem Grund sind Kettenbefristungen dagegen möglich: So kann ein Arbeitnehmer z. B. mehrere Elternzeitvertretungen hintereinander übernehmen.

### ➔ Wie muss die Frist aussehen?

Sie muss schriftlich vereinbart und das Vertragsende muss klar sein. Deswegen muss aber kein konkretes Datum stehen. Stattdessen kann die Befristung auch an ein Ereignis gebunden sein, also z. B. an die Rückkehr eines Kollegen aus der Elternzeit.

### ➔ Gilt die Befristung auch bei Mutterschutz oder Elternzeit?

Ja. Solche Pausen beeinflussen die Befristung nicht, ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert sich dadurch also nicht.

### ➔ Was müssen Arbeitnehmer beachten?

Sie sollten sich nicht darauf verlassen, dass ihr Vertrag verlängert oder entfristet wird – und sich rechtzeitig, also spätestens drei Monate vor Vertragsende, arbeitssuchend melden, sonst drohen Arbeitslosengeldkürzungen. Zudem kann es ein, dass sie aus einem befristeten Job nicht früher herauskommen: Eine vorzeitige Kündigung ist nur möglich, wenn das ausdrücklich im Vertrag steht. In der Praxis ist das aber meist so.