Befristete Arbeitsverhältnisse
nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Arbeitgeber ⟷ **Arbeitnehmer**

Vertrag

aber
BEFRISTET

§ 14 Abs. 1 TzBfrG mit sachlichem Grund :

- auf Wunsch des Arbeitnehmers
- Vertretung anderer Arbeitnehmer bei Mutterchutz, Urlaub, Krankheit, Elternzeit
- echte Saisonarbeit

§ 14 Abs. 2 TzBfrG ohne sachlichen Grund (Zeitbefristung)

- maximal 24 Monate
- dabei höchstens 3 Verlängerungen ohne inhaltliche Veränderungen des Arbeitsvertrages

Bestand bereits früher ein Arbeitsverhältnis mit demselben Unternehmen, so ist eine Zeitbefristung **immer** unzulässig (§14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Dann gilt der unwirksam geschlossene Vertrag als **un**befristeter Vertrag.

Der sachliche Grund kann fehlen oder entfallen, wenn :

- Neueinstellungen für vergleichbare Tätigkeiten erfolgen
- die gleiche Person erneut befristet beschäftigt werden soll.

Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung, ob unzulässige Kettenbefristung oder fehlender sachlicher Grund, immer nur durch:

- Klage vor dem Arbeitsgericht
- innerhalb von 3 Wochen nach dem Ende der Befristung
- dabei nur Prüfung der letzten Befristung

© Rechtsanwälte CNH, Conrad Neuhaus Heidemann, Essen