

Befristetes Arbeitsverhältnis

1) Sachgrundlose Befristung (§ 14 II TzBfG)

- Befristung muss schriftlich vereinbart werden; § 14 IV TzBfG
- Maximale Dauer: 2 Jahre
- Unter Einhaltung der maximalen Dauer darf ein befristetes Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden.
 - Verlängerung muss vor Fristablauf vereinbart werden
 - Verlängerung muss schriftlich vereinbart werden
 - Mit der Verlängerung darf keine Änderung der Arbeitsbedingungen vereinbart werden (z. B. mehr Lohn).
- Sachgrundlose Befristung nur mit einem Mitarbeiter zulässig, mit dem in der Vergangenheit noch kein Arbeitsverhältnis (befristet oder unbefristet) bestand.

2) Befristung mit Sachgrund (§ 14 I TzBfG)

- Befristungsgrund erforderlich (§ 14 I Nrn 1-8 TzBfG) z. B. Vertretung, Wunsch des Arbeitnehmers, vorübergehender Bedarf; Vertretung bei Beschäftigungsverbot, Elternzeit besondere Regelung in § 21 BEEG
- Vereinbarung der Befristung bedarf der Schriftform; § 14 IV TzBfG
- keine zeitliche Vorgaben oder keine Höchstdauer
- Sachgrund muss die Befristung und deren Dauer rechtfertigen
- Befristung mit Sachgrund möglich nach vorhergehender Befristung ohne Sachgrund und der Höchstdauer von 2 Jahren

3) Probezeit

Auch bei befristetem Arbeitsverhältnis kann nach dem Gesetz eine bis maximal 6 Monate dauernde Probezeit vereinbart werden. Tarifvertragliche Regelungen zur Dauer einer Probezeit sind zu beachten.

4) Kündigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses



ordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn im Arbeitsvertrag (oder in einem anwendbaren Tarifvertrag) ausdrücklich vereinbart

außerordentliche Kündigung ist immer vom Grundsatz her zulässig, bedarf aber stets eines wichtigen Grundes gem. § 626 I BGB.