



Personalratsinfo

Befristeter Arbeitsvertrag

Dürfen Arbeitnehmer mit einem befristeten AV benachteiligt werden?

Befristete Arbeitsverträge sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt und grundsätzlich zulässig.

Doch spricht man mit betroffenen Beschäftigten, stellt sich schnell heraus: Viele von ihnen sind aufgrund der Befristung unzufrieden oder fühlen sich benachteiligt.

Setzt ein befristeter Arbeitsvertrag das Einverständnis des Mitarbeiters voraus?

Ja. Ein befristeter Arbeitsvertrag ist ein zweiseitiger Vertrag: Er wird einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen. Betroffene hoffen aber in der Regel, sich mit solch einem Vertrag den Weg zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag geebnet zu haben.

Wie kann ein befristeter Arbeitsvertrag beendet werden?

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet hingegen mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach schriftlicher Information des betroffenen Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Eine Kündigung ist hierfür in beiden Fällen nicht erforderlich.

Ist eine unterschiedliche Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer zulässig?

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Befristung des Arbeitsvertrags **nicht schlechter behandelt** werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, z. B. beim Urlaubsanspruch oder der Vergütung. Rechtfertigen sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung, ist dies hingegen erlaubt.

Ist es zulässig, Entgelt oder Urlaub zu kürzen?

Nein! Dem Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt und Urlaub, zu gewähren. Dies erfolgt mindestens anteilig der Beschäftigungsdauer im Bemessungszeitraum.

Was ist zu tun, falls eine Benachteiligung vorliegt?

Der befristet Beschäftigte sollte die Leistung gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Sofern das nicht ausreicht, kann der Betroffene seine Ansprüche am Arbeitsgericht geltend machen.

Darf der Arbeitgeber dieses Vorgehen sanktionieren?

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem Teilzeit-/Befristungsgesetz benachteiligen.

Wie kommt ein befristet Beschäftigter zum unbefristeten Arbeitsvertrag?

Bewerben, bewerben, bewerben! Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sollten sich auf ausgeschriebene freie Stellen, die ihrer Qualifikation und ihren Interessen entsprechen, bewerben. Auch Initiativbewerbungen im Beschäftigungsbetrieb sind möglich. Es ist sinnvoll, den Personalrat zeitgleich über die Bewerbung zu informieren.

**Fragen dazu beantworten wir gern!
Der Personalrat**

