

Checkliste

Was sollten Arbeitnehmer bei einem befristeten Arbeitsvertrag beachten?

- ✓ **Beginn und Laufzeit:** Im befristeten Arbeitsvertrag muss sowohl das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis aufgenommen wird als auch das Datum, zu dem der befristete Vertrag ausläuft, hinterlegt sein.
- ✓ **Sachgrund:** Falls es sich um einen befristeten Vertrag mit Sachgrund handelt, muss dieser explizit genannt werden, z.B. Elternzeitvertretung.
- ✓ **Befristung mit Sachgrund:** Ein befristeter Vertrag mit Sachgrund kann ohne Berücksichtigung zeitlicher Vorgaben verlängert werden.
- ✓ **Befristung ohne Sachgrund:** Ein befristeter Vertrag ohne Sachgrund darf drei Mal innerhalb einer Höchstdauer von 2 Jahren.
- ✓ **Einhaltung der Schriftform:** Ein befristeter Vertrag egal ob mit oder ohne Sachgrund muss von beiden Parteien schriftlich vor Antritt der Stelle unterzeichnet werden.
- ✓ **Außerordentliche Kündigung:** Eine außerordentliche Kündigung ist jederzeit von Seiten beider Parteien möglich sofern ein schwerwiegender Grund vorliegt.
- ✓ **Ordentliche Kündigung:** Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags ist vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, es sei denn sie ist im Vertrag vereinbart worden.
- ✓ **Schwangerschaft:** Ein befristeter Arbeitsvertrag behält auch trotz Schwangerschaft seine Gültigkeit und läuft zu dem im Vertrag vereinbarten Zeitpunkt oder Ereignis aus.
- ✓ **Unwirksamkeit des Vertrags:** Liegen Gründe dafür vor, dass der Vertrag unwirksam ist, geht das Vertragsverhältnis automatisch in ein unbefristetes über.
- ✓ **Klage beim Gericht:** Ist der befristete Vertrag unwirksam, kann bis drei Wochen nach Ablauf des Vertrages eine Klage beim Gericht eingereicht werden.
- ✓ **Verlängerung des befristeten Vertrags oder Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag:** Kommt der Arbeitgeber nicht selbst auf den Arbeitnehmer mit der Verlängerung des befristeten Vertragsverhältnisses zu oder der Umwandlung einer Befristung in eine unbefristete Anstellung, sollte der Arbeitnehmer selbst die Initiative ergreifen und den Arbeitgeber proaktiv auf das Vertragsverhältnis ansprechen. Damit der Arbeitnehmer noch genug Zeit hat, eine neue Stelle vor Ablauf des befristeten Vertragsverhältnisses zu finden, lohnt es sich ein halbes Jahr vor Vertragsende ein Gespräch mit dem Arbeitgeber einzufordern.

- ✓ **Meldung beim Arbeitsamt:** Bekommt ein Arbeitnehmer keine Aussicht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder auf eine Verlängerung des befristeten Vertrags, sollte sich dieser drei Monate vor Ablauf des Vertrags beim Arbeitsamt arbeitssuchend melden, um eine Sperrzeit des Arbeitslosengeldes zu vermeiden.
- ✓ **Recht auf Arbeitszeugnis:** Der Arbeitnehmer sollte sich rechtzeitig vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses um ein Arbeitszeugnis kümmern. Im Arbeitszeugnis sollte vermerkt sein, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gehandelt hat.