

Befristet beschäftigt ...



► Besser eine befristete Beschäftigung als gar keine?

► Betriebsrat und NGG – deine ersten Ansprechpartnerinnen bei befristeten Arbeitsverträgen

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen

gleichstellung. entgeltgleichheit für frauen

zukunft. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



stark. frauen in der NGG

Besser eine befristete Beschäftigung als gar keine?

Befristete Arbeitsverträge sind für Arbeitgeber günstig: Verändert sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, können relativ unkompliziert Stellen auf- beziehungsweise abgebaut werden. Was für das Unternehmen günstig ist, ist für die Beschäftigten genau das Risiko: Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, lebt ständig im Ungewissen, wie es nach der Befristung weitergeht.

Die Bestimmungen für befristete Beschäftigungen stehen im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Befristete Arbeitsverhältnisse können danach grundsätzlich nur geschlossen werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt.

Als sachliche Gründe gelten unter anderem:

- ▶ der vorübergehende Bedarf der Arbeitskraft,
- ▶ die Vertretung von anderen Beschäftigten, zum Beispiel wegen einer Krankheit,
- ▶ die befristete Probezeit, bevor ein Dauerarbeitsverhältnis geschlossen wird.
- ▶ die befristete Beschäftigung nach Abschluss einer Ausbildung, z.B. zur Verbesserung der Berufsstartchancen.

Ohne sachlichen Grund darf ein befristetes Arbeitsverhältnis für bis zu zwei Jahren abgeschlossen werden. Sind die Vertragszeiten kürzer, darf das befristete Arbeitsverhältnis dreimal verlängert werden (insgesamt jedoch nur mit einer Gesamtdauer von zwei Jahren). In Tarifverträgen kann abweichendes geregelt sein.

▶ Betriebsrat und NGG – deine ersten Ansprechpartnerinnen bei befristeten Arbeitsverträgen

Was ist prekäre Beschäftigung?

Der Soziologe Klaus Dörre definiert prekäre Beschäftigung als: »ein Arbeitsverhältnis, das aufgrund der Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinkt, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und anerkannt wird«.

Prekär zu arbeiten heißt also: weniger Geld, weniger Rechte, weniger Einbindung als üblich.

Die wissenschaftliche Definition ergänzt: »Prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert.«

Es geht also darum, dass prekäre Arbeit weniger anregend ist als üblich, weniger Anerkennung gibt und weniger zukunftssicher.

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen

gleichstellung. entgeltgleichheit für frauen

zukunft. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



stark. frauen in der NGG

Regelungen von befristeten Arbeitsverträgen

»Ältere« Beschäftigte

Für Beschäftigte ab dem 52. Lebensjahr gibt es mehr Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund zu befristen. Danach ist ohne Sachgrund für die Befristung eine Gesamtdauer von fünf Jahren möglich. Allerdings müssen die Betroffenen zuvor vier Monate beschäftigungslos gewesen sein.

Nach Ablauf von fünf Jahren und einer erneuten viermonatigen Beschäftigungslosigkeit kann erneut ein befristeter Arbeitsvertrag von bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden.

Befristete Beschäftigung als Vertretung für Elternzeit

Ist eine Beschäftigte zur Vertretung wegen Elternzeit befristet eingestellt, so kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Wochen gekündigt werden, wenn die Elternzeit vorzeitig beendet wird. Das gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Rückkehr nicht ablehnen kann, zum Beispiel beim Eintreten eines Härtefalls (wie dem Tod des anderen Elternteils) oder bei vorzeitiger Rückkehr wegen des Todes des Kindes (§§ 16, 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).

Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigte jedoch einvernehmlich auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit geeinigt, so darf das befristete Arbeitsverhältnis der Vertretung nicht vorzeitig gekündigt werden. Es endet mit Fristablauf.

► Betriebsrat und NGG – deine ersten Ansprechpartnerinnen bei befristeten Arbeitsverträgen

Beendigung/Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Fristablauf. Das gilt auch, wenn die Beschäftigte während des befristeten Arbeitsverhältnisses schwanger wird und Mutterschutz genießt.

Ist aber ein sachlich befristetes Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Begrenzung geschlossen worden, so muss der Arbeitgeber zwei Wochen vor dem Zeitpunkt, an dem der sachliche Grund entfällt, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses unterrichten.

Die ordentliche Kündigung während eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist nur möglich, wenn der Arbeitsvertrag eine Vereinbarung über die Kündigungsmöglichkeit enthält.

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen

gleichstellung. entgeltgleichheit für frauen

zukunft. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



