

nur für Personen gilt, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen **hätten** (ggf. solltest du dich beraten lassen). Wenn die Befristung sachlich unwirksam ist, gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit (also unbefristet) abgeschlossen. Wenn du gegen eine unwirksame Befristung vorgehen willst, musst du **innerhalb von drei Wochen** nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages beim zuständigen Arbeitsgericht eine Feststellungsklage erheben.

### GEW-Mitglieder sind besser vorbereitet!

Wir beraten unsere Mitglieder schnell und kompetent:



Sei dabei: [www.gew-bw.de/mitglied-werden](http://www.gew-bw.de/mitglied-werden)

#### GEW Nordbaden

Ettlinger Str. 3a  
76137 Karlsruhe  
Tel. 0721 18 03 32 90  
bezirk.nb@gew-bw.de

#### GEW Südbaden

Wölflinstr. 11  
79104 Freiburg  
Tel. 0761 3 34 47  
bezirk.sb@gew-bw.de

#### GEW Nordwürttemberg

Silcherstr. 7  
70176 Stuttgart  
Tel. 0711 2 10 30 44  
bezirk.nw@gew-bw.de

#### GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28  
89073 Ulm  
Tel. 0731 9 21 37 23  
bezirk.sw@gew-bw.de

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband  
Baden-Württemberg



Impressum Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg  
Silcherstraße 7 · 70176 Stuttgart · Telefon 0711 2 10 30-26 · [www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)

Bild: GEW



## BEFRISTETE ARBEIT

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

## BEFRISTUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Wird ein Arbeitsvertrag für eine bestimmte Zeit abgeschlossen, handelt es sich um einen **befristeten** Arbeitsvertrag. Arbeitgeber versuchen damit den Kündigungsschutz der unbefristeten Arbeitsverträge zu umgehen, da nach Auslaufen der Befristung das Arbeitsverhältnis automatisch ohne Kündigung endet. Sie müssen so keine Kündigungsfristen beachten und können eventuelle Kündigungsschutzverfahren vor den Arbeitsgerichten vermeiden. Damit kann ein Arbeitsverhältnis auch z. B. während der Mutterschutzfristen nach Ablauf der Frist trotz Kündigungsschutz beendet werden, da es dazu ja keiner Kündigung bedarf. Beschäftigte haben in der Regel jedoch Interesse an einem **unbefristeten Arbeitsverhältnis**. Das bietet Sicherheit für die Lebens- und Berufsplanung.

Dank der positiven Arbeitsmarktsituation für Pädagog\*innen ist der Druck, ein befristetes Arbeitsverhältnis annehmen zu müssen, nicht sehr groß. Obwohl befristete Arbeitsverträge unverhältnismäßig weit verbreitet sind, gehen Gesetzgebung und Rechtsprechung immer noch davon aus, dass unbefristete Verträge die Regel sind. Im Teilzeit- und **Befristungsgesetz (TzBfG)** hat der Gesetzgeber festgelegt, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen befristete Arbeitsverhältnisse überhaupt zulässig sind. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz unterscheidet zwischen Befristungen mit sachlichem Grund und Befristungen ohne sachlichen Grund.

### BEFRISTUNG MIT SACHGRUND

Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem sachlichen Grund ist zulässig. Sachliche Gründe sind u. a. die Vertretung anderer Arbeitnehmer\*innen (z. B. bei Elternzeit, Krankheit, Sonderurlaub), ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf (Projektauftrag, Saisonarbeit), der Berufseinstieg nach der Ausbildung oder nach dem Studium.

### TIPP

- Nicht jeder befristete Arbeitsvertrag entspricht den Anforderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Mitglieder der GEW Baden-Württemberg haben die Möglichkeit, sich zur Überprüfung ihres befristeten Arbeitsvertrags an den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu wenden und erhalten ggf. Rechtsschutz.
- Nicht schriftlich vereinbarte Befristungen sind unwirksam, d. h. das Arbeitsverhältnis ist dann unbefristet.
- Ist ein Arbeitsvertrag auf eine bestimmte festgelegte Zeit befristet, muss die oder der Beschäftigte sich 3 Monate vor Ablauf der Befristung bei der Arbeitsagentur arbeitslos melden. Wird dies versäumt, wird grundsätzlich eine Sperrfrist verhängt. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsvertrag einen entsprechenden Vermerk vornehmen, ansonsten kann er zum Schadenersatz verpflichtet werden.
- Noch etwas Interessantes steht in § 18 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: Der Arbeitgeber hat befristet Beschäftigte zu informieren, wenn ein entsprechender unbefristeter Arbeitsplatz zu besetzen ist.

### BEFRISTUNG OHNE SACHGRUND

Ohne die Angabe eines sachlichen Grundes ist ein befristetes Arbeitsverhältnis nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren möglich. Während der Gesamtdauer von zwei Jahren kann es dreimal verlängert werden. Diese Vorschrift kann nur angewandt werden, wenn zuvor bei demselben Arbeitgeber kein Arbeitsverhältnis bestand. Im öffentlichen Dienst (**West**) gibt es eine über das Teilzeit- und Befristungsgesetz hinaus gehende tarifliche Regelung, die allerdings