

Befristung von Arbeitsverträgen

Beim Abschluss von Arbeitsverträgen ist grundsätzlich die gesetzliche Probezeitregelung anzuwenden. Die Befristung von Arbeitsverträgen auf 1 Jahr zur Erprobung ist nur in Ausnahmefällen (z.B. Aufnahme einer ganz neuen Tätigkeit, für die keine ausreichende Ausbildung vorzuliegen scheint) möglich. Eine einjährige Befristung zur Erprobung ist im Einzelfall im Gespräch mit dem Bewerber zu vereinbaren und ist nicht Bestandteil der Stellenausschreibung.

Gesetzliche Grundlagen

Ein sachlicher Grund zum Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses liegt auch vor, wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG). Die Erprobung rechtfertigt nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber die Fähigkeiten des Arbeitnehmers auf Grund einer Vorbeschäftigung ausreichend beurteilen konnte. Das ist nicht der Fall, wenn die zu erprobende Tätigkeit höherwertiger ist. Ein vorheriges befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer mit den gleichen Arbeitsaufgaben betraut war, spricht jedoch regelmäßig gegen den Sachgrund der Erprobung.

Es gibt keine konkrete, gesetzlich vorgeschriebene zeitliche Vorgabe zur Erprobungsdauer. Allerdings kann der vereinbarten Vertragslaufzeit Bedeutung im Rahmen der Prüfung des Befristungsgrundes zukommen. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrundes spricht. Steht die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit, trägt der Sachgrund der Erprobung nicht. Im Allgemeinen werden nach dem Vorbild der Kündigungsfristenregelung für Kündigungen während der Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) sechs Monate als Erprobungszeit ausreichen (BAG v. 2.6.2010 - 7 AZR 85/09)

Stand: November 2015