



# Das Arbeitsrecht ABC

| Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Das Arbeitsrecht ist eine hoch komplexe und schwierige Rechtsmaterie. Es ist durchdrungen von Fachbegriffen – die seit der ZWL, Ausg. 2–2007 in einer Fortsetzungsreihe kurz und für den juristischen Laien verständlich erläutert werden. Diesmal werden die arbeitsrechtlichen Begriffe mit dem Anfangsbuchstaben „B“ betrachtet.

[der autor]



Rolf Krügermeyer-Kalthoff, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Mitgeschäftsführer der Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Niederlassung Köln.

**Rolf Krügermeyer-Kalthoff**  
Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Rösrather Straße 568  
51107 Köln  
Tel.: 02 21/88 04 06-0  
E-Mail: eisenbeis-koeln@etl.de  
www.eisenbeis-rechtsanwaelte.de

**D**ie Auflistung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit; sie ersetzt auch nicht die Einholung von qualifiziertem Rechtsrat im Einzelfall. Soweit im Folgenden der Begriff „Arbeitnehmer“ verwandt wird, gilt dieser sowohl für männliche wie auch weibliche Arbeitnehmer. Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird geschlechtsneutral zur besseren Lesbarkeit verwendet.

## | Befristung

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass das Arbeitsverhältnis im Regelfall ein unbefristetes ist. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, Aufhebung oder Tod des Arbeitnehmers. Ohne Vorliegen eines solchen Beendigungstatbestandes kann das Arbeitsverhältnis ansonsten „lebenslang“ fortlaufen.

Der nur befristete Abschluss eines Arbeitsverhältnisses nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stellt demgegenüber einen Sonderfall dar, da er in die Arbeitnehmerschutzrechte (Kündigungsschutz) eingreift: Denn wird ein Arbeitsverhältnis (wirksam) befristet eingegangen, dann endet es mit Ablauf der Befristung; hiergegen kann sich ein Arbeitnehmer nicht bzw. nur sehr eingeschränkt wehren. Zu unterscheiden sind zwei völlig unterschiedliche Befristungsmöglichkeiten:

a) Eine (auch mehrfache) Befristung ist grundsätzlich dann zulässig, wenn hierfür ein sogenannter Sachgrund besteht.

Beispiel: Die z. B. Vertretung einer schwangeren Arbeitnehmerin oder eines beurlaubten Arbeitnehmers stellt ebenso einen Sachgrund für eine Befristung dar wie z. B. eine sogenannte Saisonbeschäftigung (z. B. im Biergarten) wie auch ein vorübergehender Mehrarbeitsanfall.

b) Demgegenüber ist seit vielen Jahren auch eine sachgrundlose Befristung möglich. Hierbei ist aber zu beachten, dass die sachgrundlose Befristung maximal zwei Jahre andauern darf. Innerhalb dieser zwei Jahre ist die dreimalige Verlängerung der Befristung, auch in unterschiedlich großen Zeitblöcken, möglich. Die sachgrundlose Befristung