

Sonderregelungen für Zeitbeschäftigte, Beschäftigte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsbeschäftigte (SR 2y BAT/AOK-Neu)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitbeschäftigte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Beschäftigte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsbeschäftigte).

Protokollnotiz^{*)}:

1. Zeitbeschäftigte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluss eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren abgeschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von 5 Jahren erledigt werden können.
4. Beschäftigte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden.

Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG gilt Folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel 12 Monate nicht unterschreiten; sie muss mindestens 6 Monate betragen.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 4 Satz 1 die ersten 8 Wochen des Arbeitsverhältnisses.

^{*)} Ziff. 5 Buchst. c) der Protokollnotiz zu Nr. 1 i. d. F. des 8. ÄTV vom 25. November 2015 – Inkrafttreten: 1. April 2016

- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
 - aa) in den ersten 4 Wochen der Beschäftigung eine Woche,
 - bb) nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.
- e) Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats. Ein Arbeitsverhältnis, das für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch Beschäftigte gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslauffrist erzielt werden.
- f) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob Beschäftigte auf Dauer oder befristet weiter beschäftigt werden können.
- g) Die Nummern 2, 3 und 5 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung.

§ 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person der Beschäftigten beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung von § 15 Abs. 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von 4 Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.

Nr. 2

Zu § 3 – Schriftform – Nebenabreden

- (1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob die Beschäftigten als Zeitbeschäftigte, als Beschäftigte für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsbeschäftigte eingestellt wird.
- (2) Im Arbeitsvertrag von Zeitbeschäftigten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag von Beschäftigten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag von Aushilfsbeschäftigten ist anzugeben, ob und für welche Dauer sie zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt werden.

Nr. 3

Allgemeine Pflichten

Die Beschäftigten für Aufgaben von begrenzter Dauer können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 18 Abs. 1.

Nr. 4

Zu § 25 – Auszahlung der Bezüge

Abweichend von § 25 Abs. 1 kann die Vergütung auch am Letzten eines Monats gezahlt werden, solange das Arbeitsverhältnis noch nicht mindestens ein Jahr bestanden hat.

Nr. 5

Zu §§ 43, 45, 46 Abs. 1 Buchstabe a – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

An Stelle der §§ 43, 45 und 46 Abs. 1 Buchstabe a gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis von Zeitbeschäftigten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und von Aushilfsbeschäftigten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 1 Monat	2 Wochen,
von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von den Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber den Beschäftigten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 19) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.