

## UNTERLAGE 2: Befristung und Teilzeit

Soll ein Zeitarbeitsvertrag geschlossen werden, so sind zwingend die Vorgaben des sog. Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten:

Insbesondere muss ein befristeter Arbeitsvertrag (mindestens die Befristung als Solche) **zwingend schriftlich** abgeschlossen werden, ansonsten ist die Befristung nicht wirksam vereinbart.

| <b>§ 14 TzBfG: Befristung</b>  |  |
|--|--|
| <u>mit</u> Sachgrund (Abs. 1)  | <u>ohne</u> Sachgrund (Abs. 2)   |
| Gesetz nennt z. B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorübergehender betriebl. Bedarf</li> <li>• Anschluss an Ausbildung, Erleichterung d. Anschlussbeschäftigung</li> <li>• Vertretung e. anderen AN</li> <li>• Erprobung</li> <li>• Gerichtlicher Vergleich</li> </ul> Aufzählung nicht abschließend.<br><br>Bei Kettenbefristungen stellt Rechtsprechung strengere Anforderungen an die Rechtfertigung der weiteren Befristung. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bis zu 2 Jahre</b> möglich (bei neu gegründeten Unternehmen innerhalb der ersten 4 Jahre bis zu 4 Jahre möglich, beginnend mit der Arbeitsaufnahme)</li> <li>• <b>Verlängerung des befristeten Vertrages ohne Sachgrund max. drei Mal</b> innerhalb dieser Zeit (sog. Kettenbefristung) bei Neugründung beliebig oft.</li> <li>• Tarifverträge teils anders!</li> <li>• Ist der AN älter als 52 Jahre so kann i.d.R. fünf Jahre ohne Sachgrund befristet werden</li> </ul> |

(Vor Zeitablauf) **Kündigen** kann man ein befristetes Arbeitsverhältnis NUR, wenn man sich die Möglichkeit im Vertrag ausdrücklich vorbehält oder wenn Tarifverträge dies vorsehen!

*Vorschlag: Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten vor Fristablauf mit einer Frist von 0 zum 0 gekündigt werden.*

Folge unrichtiger = unwirksamer Befristung: Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen! Will der Arbeitnehmer dies geltend machen, so muss er spätestens 3 Wochen nach Beendigung des Vertrages durch Befristungsablauf Klage beim Arbeitsgericht einlegen.

**Von geringfügiger Beschäftigung**, spricht man, wenn der Monatsverdienst max. 800,00 € beträgt. Bis 400,00 € zahlt der Arbeitgeber pauschal 25 % Abgaben für Steuer, Rente und Krankenversicherung. Und zwar zentral an die Bundesknappschaft. Der Arbeitnehmer muss keine weiteren Lohnnebenkosten tragen. Ab 400,01 € und bis 800,00 € zahlt der Arbeitnehmer anteilig zum regulären Satz, der Arbeitgeber bereits voll.

Bei geringfügiger Beschäftigung ist der Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Aufstockung seiner Rente zu belehren.

Es kommt häufig vor, dass ein bestehendes Vollzeitverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers in eine Teilzeitstelle umgewandelt werden soll. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz räumt dem Arbeitnehmer sogar einen **Anspruch auf Teilzeitarbeit** gegenüber dem Arbeitgeber ein:

| Situation: Arbeitnehmer verlangt Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG)<br>Grundvoraussetzung: Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate und im Betrieb sind mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (nach Köpfen <-> KSchG). |   |
|--|---|
| ARBEITNEHMER   | ARBEITGEBER   |
| <b>Spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn</b> muss Verringerung und der Umfang der Verringerung bekannt gegeben werden.  |   |
|  | Arbeitgeber <u>hat</u> mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er <u>hat</u> Einvernehmen über die <b>von ihm</b> fest-zulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. |
|  | Arbeitgeber hat Arbeitszeitverringerung zuzustimmen & Verteilung entsprechend den Wünschen des AN festzulegen, <b>soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.</b>                        |
|  | Spätestens 1 Monat vor gewünschtem Beginn <u>ist</u> AN Entscheidung schriftlich mitzuteilen. <b>Sonst: automatische Verringerung!</b>  |
| Neuer Anspruch auf Verringerung erst wieder nach 2 Jahren, wenn Zustimmung/berechtigte Ablehnung   | Abänderung einer zunächst gebilligten Teilzeit möglich, wenn betriebliche Interessen dies erforderlich machen.  |
| Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit (Teilzeit → Vollzeit): nur wenn Neubesetzung eines freien Arbeitsplatzes ansteht. Dann aber ist Teilzeit-AN bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.                          |   |

## Weitere Fragen?

Wir stehen Ihnen gern zur Verfügung und wollen Sie durch individuelle Beratung und den gemeinsamen Erfolg begeistern!

## die advokaten:

Kanzlei: Bäckerstrasse 39 (Ecke Münsterkirchhof)  
31785 Hameln

Fon: 05151 / 7058  
Fax: 05151 / 45396

info@advokaten-hameln.de  
www.advokaten-hameln.de

Es beraten Sie im Arbeitsrecht insbesondere:



Boris  
Faehndrich  
  
Fachanwalt  
für  
Arbeitsrecht



Birgit  
Gundermann  
  
Fachanwältin  
für  
Arbeitsrecht