

Wichtige Kundeninformation

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Folgen bei Gesetzesverstößen Das TzBfG

Das TzBfG wurde am 21.12.2000 zur Ablösung des bis dahin gültigen Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) erlassen und regelt in 23 Paragraphen das allgemeine Arbeitsrecht im Bereich von Teilzeitbeschäftigung und Befristung von Arbeitsverhältnissen. Die Beschäftigung von Teilzeitkräften und befristeten Arbeitskräften ist somit an eine Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen geknüpft, die strengstens beachtet werden müssen. Hier beispielhaft einige grundlegende Informationen:

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. (§ 14 Abs. 1 TzBfG)
- Nach dem TzBfG ist eine Befristung immer dann nicht zulässig, wenn mit dem selben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen. (§ 18 TzBfG)
Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer

an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. (§ 19 TzBfG)

Folgen bei Verstößen gegen das TzBfG

Ist eine Befristung unwirksam, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16 TzBfG).

Der betroffene Mitarbeiter hat gem. § 17 TzBfG insofern das Recht, das Arbeitsgericht anzurufen und er kann innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.

Dies hat zur Folge, dass das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden muss. Für diesen Mitarbeiter gelten dann alle gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen für unbefristet eingestellte Mitarbeiter.

Vorteile beim Einsatz von TREMONIA Personal

Die TREMONIA Dienstleistungsges. mbH nimmt Ihnen als renommierter Personaldienstleister durch die Gestellung von Zeitpersonal die komplexe Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten und befristet eingestellten Arbeitskräften ab und stellt Sie somit von dem Risiko frei, dass Sie bei Verstößen gegen das TzBfG die Mitarbeiter unbefristet weiterbeschäftigen müssen. Somit sind Sie bei kurzzeitigem Personalbedarf abgesichert und können bei saisonalen Personalengpässen oder Urlaubs- und Krankheitsvertretungen usw. beruhigt auf unser Personal zurückgreifen. Nutzen Sie auch die weiteren Vorteile von TREMONIA Zeitpersonal:

Wir übernehmen für Sie auch alle weiteren Arbeitgeberpflichten in organisatorischer und gesetzlicher Hinsicht.