

	Name:	Datum:	Fach: PuG
			Klasse: 10

## Befristete Arbeitsverträge und Teilzeitverträge

Die meisten Arbeitsverträge werden unbefristet abgeschlossen. Nach dem sogenannten Teilzeit- und Befristungsgesetz (**TzBfG**) sind befristete Arbeitsverträge nur zulässig, wenn ein besonderer sachlicher Grund vorliegt. Dies ist z.B. die Vertretung von erkrankten Arbeitnehmern, die Vertretung während der Elternzeit, Saisonarbeit, Aushilfsarbeit oder die Einstellung zur Probe. Werden Auszubildende unmittelbar nach der Berufsausbildung weiterbeschäftigt, so gilt dies ebenfalls als besonderer sachlicher Grund.

Um die Arbeitslosenzahl zu senken, sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz drei Ausnahmen vor, in denen auch ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden können. Solche Zeitverträge sind demnach möglich, wenn Arbeitnehmer neu eingestellt werden, wenn Beschäftigte das 58. Lebensjahr vollendet haben oder wenn Existenzgründer in den ersten 4 Jahren Arbeitsverträge abschließen. Die befristeten Arbeitsverträge dürfen in diesem Fall höchstens dreimal verlängert werden. Allerdings darf ihre Gesamtlaufzeit maximal 2 Jahre betragen, bei Existenzgründung 4 Jahre. Eine Besonderheit gilt für Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben. Wenn sie bereits 4 Monate arbeitslos sind, können sie ohne sachlichen Grund bis zu 5 Jahre befristet eingestellt werden. So lang ist auch eine mehrfache Verlängerung möglich.

Mit Zeitverträgen können Unternehmen besser auf Veränderungen der Auftragslage reagieren und für manchen befristet eingestellten Arbeitnehmer bilden sie den Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Auch Auszubildende sind froh, wenn sie nach Abschluss der Berufsausbildung nicht sofort arbeitslos sind, selbst wenn sie zunächst nur befristet übernommen werden.

Wenn Arbeitnehmer regelmäßig eine kürzere Wochenarbeitszeit haben als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, gelten sie als Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitbeschäftigung wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Es soll die Teilzeitarbeit fördern und verhindern, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer diskriminiert (benachteiligt) werden. So haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn ihr Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate besteht, das Unternehmen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt und keine betrieblichen Gründe gegen Teilzeitarbeit sprechen.

Quelle: [Wirtschaftskunde, Klett Verlag](#)

Fassen Sie die wichtigsten Informationen des Textes in einer „Lernkarte“ zusammen:

- befristet nur mit wichtigem, sachlichen Grund (wenige Ausnahmen)
- Teilzeit muss unter bestimmten Bedingungen gewährt werden
- TzBSG zum Schutz vor Arbeitslosigkeit/Ermöglichung der flexiblen Reaktion als spontan veränderte Auftragslage