

Schriftlicher Unterrichtsentwurf

Fachrichtung:	Wirtschaft
Fach:	Betriebswirtschaftslehre Personalprozesse (PPZ)
Lernfeld:	
Thema:	Kann die Time4work GmbH Frau Kruse einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre anbieten und was muss die GmbH dabei beachten?
Kurze Zusammenfassung	In einem Arbeitsvertrag, welcher gem. §§ 611 ff. BGB als Dienstvertrag gilt, werden zunächst die Arbeitsbedingungen definiert und somit die Grundlagen für eine langfristige Zusammenarbeit des Arbeitnehmers und Arbeitgebers gelegt. Somit gehen aus diesem die Rechte und Pflichten in einem Arbeitsverhältnis beider Vertragsparteien hervor.
Datum:	Freitag, 13.01.2012
Bildungsgang/Stufe:	Personaldienstleistungskaufmann / -frau Unterstufe
Autor:	Jessica Bußmann

1. Lernvoraussetzungen im Hinblick auf die Unterrichtsstunde

1.1 Rahmenbedingungen

Die Lerngruppe PDM 1 des Leo-Statz-Berufskollegs befindet sich in der Mittelstufe und durchläuft eine Ausbildung zum / zur Personaldienstleistungskaufmann / -frau¹. Der Berufsschulunterricht erfolgt in Teilzeitform jeweils dienstags und freitags. Diese duale Ausbildung erstreckt sich in der Regel über drei Jahre. An Freitagen wird diese Klasse in dem Fach Personalprozesse unterrichtet. Dabei erstreckt sich das Unterrichtsfach PPZ über vier Stunden, welches in diesem Halbjahr zu je einer Doppelstunde in der dritten und vierten sowie in der siebten und achten Unterrichtsstunde erfolgt. Den praktischen Teil der Ausbildung üben die meisten Schüler dieser Lerngruppe in relativ kleinen Zeit- arbeitsunternehmen aus.

Die Schüler der PDM 1 habe ich im Rahmen meines Ausbildungsunterrichts vor den Herbstferien dieses Schulhalbjahres kennen gelernt und unterrichtete diese seit dem 11.11.2011 jeweils zwei Unterrichtsstunden wöchentlich im Fach Personalprozesse unter Anleitung der Fachlehrerin. Die Lerngruppe wird bei dem Unterrichtsfach in einem PC-Klassenraum unterrichtet, wobei der Unterrichtsraum aufgrund der methodischen Planung für die heutige Stunde in einen anderen PC-Raum verlegt wurde.

Die PDM 1 wird derzeit von 21 Personen besucht, wobei davon sieben männlich und vierzehn weiblich sind. Die Altersstruktur der Schüler ist weit gestreut und liegt zwischen 20 und 39 Jahren, wie die nachfolgende Abbildung zeigt:

Alter in Jahren	20	21	22	23	24	25	28	30	39
Schüleranzahl	3	2	7	2	2	2	1	1	1

Abbildung 1: Altersstruktur der Schüler

Der zuletzt erworbene Schulabschluss dieser Klasse streut sich wie folgt:

Vorbildung	Anzahl
Fachoberschulreife (ohne Qualifikation)	1
Fachoberschulreife (mit Qualifikation)	0
Fachhochschulreife	2
Allgemeine Hochschulreife	18

Abbildung 2: Vorbildung der Schüler

¹ Im Folgenden wird die männliche Form synonym für die weibliche Form verwendet, um eine bessere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten.

1.2 Vorkenntnisse / Verhalten bezogen auf den Stundeninhalt

Im Rahmen der Lernsituation 5.3 „Mitarbeiter einstellen“ haben sich die Schüler dieser Lerngruppe erstmalig am 09.12.2011 im Schulunterricht mit einem Arbeitsvertrag und dessen Bestandteile beschäftigt. Hierbei wurde an die durchgehende Lernsituation im Rahmen der Time4work GmbH angeknüpft. Dabei wurden konkret anhand der einschlägigen Gesetzestexte arbeitsvertragliche und tarifvertragliche Bestimmungen thematisiert. Gesetzliche Regelungen gem. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei einem befristeten Arbeitsverhältnis sowie deren Vor- und Nachteile für Personaldienstleistungsunternehmen wurden zwar behandelt, bildeten allerdings nicht den Schwerpunkt der Unterrichtsstunde. Zudem wurden die Schüler der PDM 1 in der Folgestunde am 16.12.2011 mit dem Zustandekommen und den Grundsätzen eines Vertrages konfrontiert. Dabei hat die Lerngruppe ausgearbeitet, wann ein Arbeitsvertrag genau zu Stande kommt (Antrag und Annahme vs. Unterzeichnung des Arbeitsvertrages) und die dazugehörigen rechtswirksamen Grundlagen sowie Formvorschriften aufgeführt. Abschließend wurde von den Schülern geprüft, ob bei dem vorliegenden Arbeitsvertrag die rechtlichen Grundsätze eingehalten wurden. Die heutige Unterrichtsstunde knüpft an die Lernsituation (Die Time4work GmbH sucht für einen Stammkunden eine/n Sachbearbeiter/in und hat Frau Kruse ausgewählt) an. Es ist davon auszugehen, dass den Schülern die bisher behandelten Inhalte sowie der Umgang mit Gesetzestexten vertraut sind und die inhaltliche Unterrichtsgestaltung darauf aufbauen kann. Darüber hinaus ist anzumerken, dass es sich bei dieser Lerngruppe um eine Mittelstufe des Ausbildungsberufes Personaldienstleistungskaufleute handelt, welche durchaus in ihrem betrieblichen Umfeld bereits mit der Befristung von Arbeitsverträgen praktische Erfahrungen gesammelt haben könnten.

Die Lern- und Leistungsbereitschaft ist in dieser Klasse als gut zu bezeichnen. Jedoch wird häufig der Unterricht im Rahmen des mündlichen Beitrags durch etwa zwei Drittel der Schüler dieser Klasse getragen. Die anderen Schüler verhalten sich bei der mündlichen Mitarbeit dahingegen eher zurückhaltend und müssen zur aktiven Teilnahme am Unterricht aufgefordert werden. Zudem ist bei der Lerngruppe PDM 1 auffällig, dass der Großteil der Schüler in den schriftlichen Arbeitsphasen sehr sorgfältig und detailgetreu arbeitet, was sich wiederum positiv auf die Sicherungsphasen des Unterrichts auswirkt und die starke intrinsische Motivation der Schüler gute Noten zu erbringen, untermauert. Die Sozialformen Gruppen-, Partner- und Einzelarbeit sind im Unterricht mit den Schülern durch arbeitsgleiche und arbeitsteilige Gruppenarbeit sowie der Methode Think-Pair-Share und Plenumsdiskussionen häufig in kooperativer Form umgesetzt worden. Insbesondere wurde bisher die Einzel- und Partnerarbeit für selbständige Erarbeitungsphasen genutzt.

In PPZ wird für jede Unterrichtssequenz von einem Schüler ein Protokoll geschrieben, welches von den Schülern im Rotationsverfahren angefertigt und wöchentlich in moodle hoch geladen wird. Dies dient einer höheren Transpa-

renz bei der Unterrichtsnachbereitung sowie dem Aufarbeiten des Inhalts bei Nichtanwesenheit der Schüler.

In der Klasse herrscht ein angenehmes Lernklima und ich habe die Schüler im Bezug auf neue Unterrichtsinhalte motiviert, interessiert und lernwillig erlebt. Das Verhältnis zwischen der Lerngruppe und mir ist als gut zu bezeichnen.

2. Didaktisch/methodische Schwerpunkte

2.1 Curriculare Anbindung

Das Thema der heutigen Unterrichtsstunde ist legitimiert durch den Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann/-frau² sowie in die didaktische Jahresplanung für den Bildungsgang Personaldienstleistungskaufleute des Leo-Statz-Berufskollegs³ implementiert.

Der auf die Entwicklung umfassender Handlungskompetenz abzielende KMK-Rahmenlehrplan, welcher mit der Verordnung über die Berufsausbildung abgestimmt wurde, ist nach Lernfeldern strukturiert und basiert auf den Anforderungen des Berufes sowie dem Bildungsauftrag der Berufsschule.

2.2 Einordnung in den unterrichtlichen Kontext

Die Einbindung der Stunde in das unterrichtliche Umfeld wird durch folgende Tabelle verdeutlicht:

Datum	Themen
09.12.2011	<ul style="list-style-type: none">Frau Thea Trautmann (Time4work GmbH) bereitet einen unbefristeten Arbeitsvertrag für Frau Annemarie Kruse vor.
16.12.2011	<ul style="list-style-type: none">Zustandekommen und Grundsätze eines Vertrages als elementare Bestandteile für die Time4work GmbH
13.01.2011	<ul style="list-style-type: none">Die Time4work überprüft die Inhalte des unbefristeten Arbeitsvertrages von Frau Annemarie Kruse gem. des Nachweisgesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
13.01.2012	<ul style="list-style-type: none">Kann die Time4work GmbH Frau Kruse einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre anbieten und was muss die GmbH dabei beachten? -Die rechtlichen Grundlagen der Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages-

² Vgl.: Landeslehrplan NRW für den Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann /-frau, S. 12.

³ Vgl.: Didaktische Jahresplanung für den Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann /-frau des Leo-Statz-Berufskollegs.

20.01.2012

- Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Time4work GmbH

2.3 Fachlich/methodischer Schwerpunkt der Unterrichtsstunde

In einem Arbeitsvertrag, welcher gem. §§ 611 ff. BGB als Dienstvertrag gilt, werden zunächst die Arbeitsbedingungen definiert und somit die Grundlagen für eine langfristige Zusammenarbeit des Arbeitnehmers und Arbeitgebers gelegt. Somit gehen aus diesem die Rechte und Pflichten in einem Arbeitsverhältnis beider Vertragsparteien hervor. Diese beziehen sich mindestens auf die Art der Arbeitsleistung, das Einkommen, Urlaub, Kündigung und Arbeitszeit.

Gem. des Nachweisgesetzes (NachwG) § 2 müssen Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen, welche aus dem bereits aufgeführten Paragraphen hervor gehen, niederlegen und dem Arbeitnehmer unterzeichnet vorlegen. Handelt es sich um ein Leiharbeitsverhältnis, wie in dem Fall der Lernsituation, müssen zudem die Vorschriften gem. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) §11 ebenfalls Berücksichtigung finden. Darüber hinaus gilt es bei einem Leiharbeitsverhältnis die Gleichbehandlung des Zeitarbeitnehmers in Bezug auf die Arbeitsbedingungen gem. des „equal treatment“ im Vergleich zu einem vergleichbar eingesetzten Stamm-Mitarbeiter im Kundenunternehmen zu berücksichtigen, denn das AÜG sieht eine Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern vor.

Zudem nimmt die Art des Arbeitsverhältnisses unter rechtlichen Aspekten einen weiteren Stellenwert ein. Zunächst wurden den Schülern explizit die Aspekte eines unbefristeten Arbeitsvertrages deutlich gemacht. Weil in der beruflichen Praxis von Personaldienstleistungskaufleuten allerdings auch befristete Arbeitsverträge (gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz) einen Stellenwert einnehmen, gilt es diesen im Schulunterricht ebenfalls Beachtung zu schenken.

Der Schwerpunkt der Unterrichtsstunde liegt darin, den Themenbereich „Arbeitsvertrag“ zu vertiefen. Dabei wird in Bezug auf die Art des Arbeitsvertrages explizit auf die Zulässigkeit der Befristung gem. § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) eingegangen. Demnach müssen die Schüler in der Lage sein, die bereits kennen gelernten Aspekte eines Arbeitsvertrages auf ein vorgegebenes Beispiel zu beziehen. Zudem soll es den Schülern gelingen die wesentlichen rechtlichen Bestandteile des TzBfG § 14 unter Zuhilfenahme des Internets zu recherchieren, um dann anschließend den entscheidenden Paragraphen zu interpretieren. Dies wiederum bietet die Grundlage für eine abschließende Entscheidung der Ausgangssituation. Darüber hinaus werden die Schüler anhand von Fallvariationen Entscheidungen gem. des § 14 TzBfG treffen müssen.

Die Erarbeitung des Themas erfolgt an einer beispielhaften Lernsituation, in der ein Personaldienstleistungsunternehmen (Time4work GmbH) für einen Stammkunden einer bereits ausgewählten Kandidatin (Frau Kruse wurde bereits von den Schülern in der voran gegangenen Lernsituation ausgewählt) einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre anbieten möchte. Nachdem all-

gemeine Besonderheiten der Art des Arbeitsvertrages im Plenum thematisiert wurden, folgt eine detailliertere Auseinandersetzung im Rahmen der Arbeitsphase im Bezug auf die Zulässigkeit der Befristung. Die Rahmendaten der Lernsituation sind den Schülern somit bereits bekannt. Als Hilfsmittel dürfen die Schüler ihre Arbeitsmaterialien aus den vorhergehenden Unterrichtsstunden benutzen und mit ihren Sitznachbarn zusammen arbeiten, um gemeinsam zu einer Lösung zu gelangen. Zudem können die Schüler die zuvor hochgeladenen Materialien in moodle und das Internet als Informationsquelle nutzen.

Der Zugang zu dem Thema der heutigen Unterrichtsstunde wird durch die Einstiegssituation geschaffen, in der die Time4work GmbH als Verleiher Frau Kruse einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre anbieten möchte. Hierbei haben die Schüler die Möglichkeit ihr Wissen zu einem Arbeitsvertrag anzuwenden. Dabei kann auch davon ausgegangen werden, dass die Schüler aufgrund ihrer Vorkenntnisse aus der beruflichen Praxis diverse Vorschläge liefern.

Die Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung des Unterrichtsthemas besteht für die Schüler einerseits in privater Hinsicht, wenn sie selber einen (befristeten) Arbeitsvertrag im Anschluss an die Ausbildung angeboten bekommen. Andererseits besteht ein Gegenwarts- und Zukunftsbezug in beruflicher Hinsicht, denn als angehende Personaldienstleister müssen diese über die rechtlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages sowohl in unbefristeter als auch befristeter Form informiert sein. Zudem kann das Thema in Hinblick auf die anstehende IHK Zwischen- und Abschlussprüfung für die Schüler relevant sein. Didaktische Reduktionen werden vor dem Hintergrund der exemplarischen Darstellung vorgenommen. Zudem könnten für die exemplarische Darstellung weitere Aspekte, wie beispielsweise tarifvertragliche Regelungen in Betracht kommen, die hierbei zunächst vernachlässigt werden.

Um die Zulässigkeit der Befristung problemorientiert und praxisnah zu vermitteln, arbeite ich mit Lernsituationen, in denen sich die Schüler als Mitarbeiter der Time4work GmbH identifizieren sollen.

Auch in dieser Unterrichtsstunde soll durch einen fallbasierten Einstieg "Kann die Time4work GmbH Frau Kruse einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre anbieten?" die Motivation der Schüler für den Unterrichtsgegenstand geweckt werden. Auf Basis dieser Ausgangssituation sollen die Schüler nach einem allgemeinen Brainstorming im Plenum zunächst in Einzel- / Partnerarbeit die rechtlichen Grundlagen recherchieren und anschließend auf die Ausgangssituation anwenden. Daran anschließend sollen die Schüler in einem weiteren Arbeitsauftrag die rechtlichen Grundlagen auf eine selbst konstruierte Fallvariation übertragen. Formal wird der Lernstoff gesichert, indem die Arbeitsergebnisse von den Schülern verschriftlicht und in moodle hochgeladen werden. Ggf. werden während der Präsentation die Ergebnisse um weitere Informationen ergänzt. Nachdem eine Auswahl an Schülerergebnissen präsentiert wurde, wird auf Basis der vorgestellten Ergebnisse gemeinsam überlegt, welche Bedingungen allgemein gelten müssen, damit ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten werden kann.

Um einen Methoden-Mix zu gewährleisten, wird die Hinführung in Form eines Unterrichtsgespräches durchgeführt und die eigentliche Bearbeitung der Arbeitsaufträge erfolgt dann in Partnerarbeit. Daran anknüpfend wird nach der Ergebnispräsentation ein Tafelbild zu den allgemeinen Grundsätzen der Zulässigkeit der Befristung gem. § 14 TzBfG in Hinblick der Rechtfertigung mit und ohne sachlichen Grund im Rahmen eines Lehrervortrags vorgestellt. In Form einer didaktischen Reserve werden die einzelnen Absätze des TzBfG §14, explizit der dritte Absatz des § 14 TzBfG kritisch zur Sensibilisierung der Schüler hinterfragt.

Die vorliegende Unterrichtsstunde ist demnach eine Entscheidungsstunde und so aufgebaut, dass die Schüler Mitarbeiter der Time4work GmbH sind. Das Thema wird somit primär vor dem beruflichen Hintergrund betrachtet.

3. Ziele des Unterrichts

Ziele der Unterrichtsstunde

Die Lerngruppe erhält Transparenz hinsichtlich der Zulässigkeit von Befristungen, indem Sie die unterschiedlichen rechtlichen Kriterien gem. des TzBfG gem. § 14 erkennen und in Hinblick auf diverse Situationen von Befristungen anwenden.

Angestrebte Kompetenzerweiterung

Fachkompetenz

Die Schüler können unterschiedliche Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Befristungen benennen und erklären, indem Sie eigenständig den §14 des TzBfG recherchieren und analysieren.

Die Fachkompetenz der Schüler wird vertieft, indem die Schüler die rechtlichen Inhalte des § 14 TzBfG auf die Ausgangssituation und die Arbeitsaufträge anwenden.

4. Verlaufsplan (Synopsis)

Unterrichtsphasen	Sachinhalte	Methodische Hinweise	Medien/ Materialien
Einstieg / Begrüßung	Darstellung der Ausgangssituation: „Frau Kruse hat nun end-	informierend	Verbal

	<p>lich ihren Arbeitsvertrag von der Time4work GmbH erhalten und stellt bei dem Durchlesen des Vertrages fest, dass es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre handelt. Sie war sich zwar im Klaren darüber, dass es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt, aber dass dieser für fünf Jahre befristet ist, verwundert sie etwas. Deswegen ruft sie noch einmal bei der Time4work GmbH an, um nach einer rechtlich fundierten Begründung zu fragen, denn Sie möchte nicht, dass es sich auf einmal um einen Fehler handelt.</p>		
<p>Problemstellung</p>	<p>Frau Kruse hat Anja Winter am Telefon, welche sich als Auszubildende nicht sicher ist, welche rechtlichen Grundlagen überhaupt in dieser Situation Anwendung finden könnte.</p> <p>Darum fragt Anja Winter Sie, da Sie ebenfalls bei der Time4work GmbH eine Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann durchlaufen und ein wesentlich besseres juristisches Grund-</p>	<p>Informierend</p> <p>Unterrichtsgespräch / allgemeines Brainstorming zu den rechtlichen Grundlagen eines befristeten Arbeitsvertrages und der Ausgangssituation</p>	<p>verbal</p> <p>verbal / Sammlung der Schülerbeiträge am Flipchart</p>

	lagenwissen haben, als Anja Winter. Außerdem ist der Ansprechpartner für Anja Winter heute sowieso nicht im Büro.		
Erarbeitung	Schüler recherchieren nach dem entsprechenden Gesetztext (TzBfG §14) und bearbeiten die Arbeitsaufträge (Befristung eines Arbeitsvertrages mit sachlichem Grund immer notwendig? Entscheidungsfindung der Ausgangssituation und Anwendung der Absätze des §14 TzBfG durch Entwicklung eines eigenen Beispiels)	Einzel-/ Partnerarbeit	Arbeitsblatt/ Internet
Ergebnissicherung	Hochladen der Arbeitsergebnisse (der Teams) in moodle Präsentation der Ergebnisse von ein bis zwei Teams mit anschließender Reflexion / ggf. Ergebnisergänzung im Plenum	Präsentation von Teamergebnissen/ Unterrichtsgespräch	moodle
<p>e r Rückbezug auf die Ausgangssituation /sowie auf die allgemeine Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen</p> <p>H a n</p>	Klärende Darstellung, wann Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages gem. § 14 TzBfG eine Rechtfertigung durch sachlichen Grund erfordert und wann nicht.	Lehrervortrag	Whiteboard (Tafelbild)

(2005): Wirtschaftsdidaktik, Göttingen.

- Mathes (2004): Wirtschaft unterrichten –Praxishandbuch für kaufmännische Fächer-, 3. Auflage, Paderborn.
- Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann/-frau: URL:<http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Personaldienstleistungskfm.pdf>, eingesehen am: 31.12.2011.
- Transferkurzarbeitergeld: URL: <http://www.netzwerk-beschaeftigtertransfer.de/transferleistungen/transferkurzarbeitergeld-s-216b-sgb-iii.html>, eingesehen am: 05.01.2012.
- TzBfG- Einzelnorm- § 14 Zulässigkeit der Befristung: URL: http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/_14.html, eingesehen am: 31.12.2011.


6. Anlagen

6.1 Arbeitsblatt

6.2 Erwartungshorizont der Arbeitsaufträge

6.3 Tafelbild (Überblick am Whiteboard)

6.1 Arbeitsblatt

Klasse: PDM 1	Fach: PPZ	Lernfeld: 5.3	Arbeitsblatt	Datum: 13.01.2012
Thema: Kann die Time4work GmbH Frau Kruse einen befristeten Arbeitsvertrag für fünf Jahre anbieten und was muss die GmbH dabei beachten? - Die rechtlichen Grundlagen der Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages-				 <p>Leo Statz Die Kaufmännische Schule I der Stadt Düsseldorf</p>

Ausgangssituation:

Frau Kruse hat von der Time4work GmbH einen Arbeitsvertrag erhalten, welcher für fünf Jahre befristet ist. Da Frau Kruse eine Befristung für fünf Jahre allerdings für sehr unwahrscheinlich hält und sich nicht sicher ist, ob es sich um einen Fehler handelt, kontaktiert sie die Time4work GmbH telefonisch. Anja Winter nimmt das Telefonat entgegen, kann die Frage nach der rechtlichen Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages allerdings nicht beantworten und benötigt ihre Hilfe.

Arbeitsauftrag:

Überlegen Sie zunächst in Einzelarbeit, welche rechtlichen Grundlagen in der Ausgangssituation Anwendung finden könnten. Anschließend gilt es die nachfolgenden Arbeitsaufträge in Partnerarbeit schriftlich zu lösen und in moodle hoch zu laden. Nutzen Sie dazu Informationen aus dem Internet.

1. Klären Sie, ob in Anlehnung gesetzlicher Vorgaben bei einem befristeten Arbeitsverhältnis immer ein sachlicher Grund angegeben werden muss.
2. Stellen Sie anhand entsprechender rechtlicher Vorgaben dar, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis für fünf Jahre gültig sein kann und nehmen Sie konkreten Bezug auf die Ausgangssituation. Führen Sie die konkreten Rechtsvorschriften auf.
3. Erstellen Sie ein übersichtliches Beispiel, bei welchem die Befristung eines Arbeitsvertrages von der zuvor aufgeführten Ausgangssituation abweicht, aber eine Befristung des Arbeitsvertrages aufgrund der rechtlichen Vorgaben dennoch Anwendung findet. Geben Sie zu dem Beispiel die konkreten Rechtsvorschriften an.



Bearbeitungszeit: 20 Minuten

6.2 Erwartungshorizont der Arbeitsaufträge

- Ad 1) In Anlehnung an das TzBfG § 14 II, II a und III ist die Befristung eines Arbeitsvertrages auch ohne Angabe eines sachlichen Grundes wirksam.
- Ad 2) Gem. § 14 III TzBfG kann ein befristetes Arbeitsverhältnis für fünf Jahre wirksam sein. Frau Kruse hat bereits das 52. Lebensjahr vollendet und weist in ihrem Lebenslauf nach dem 20.02.2011 keine weitere Berufstätigkeit auf. Somit kann davon ausgegangen werden, dass diese derzeit (und auch vier Monate unmittelbar vor Beginn ihrer Tätigkeit bei der Time4work GmbH) im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Sozialgesetzbuches als beschäftigungslos gilt. Damit wären alle Voraussetzungen gem. § 14 III TzBfG erfüllt und das befristete Arbeitsverhältnis für fünf Jahre somit rechtswirksam.
- Ad 3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann beispielsweise gem. § 14 TzBfG I angeboten werden, wenn ein Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag wegen Mutterschutz ausfällt oder die Sätze aus § 14 I Anwendung finden. Dann muss allerdings ein Sachgrund angegeben werden.

Kein Sachgrund muss beispielsweise bei einem befristeten Arbeitsverhältnis angegeben werden, wenn die Befristung zwei Jahre nicht übersteigt.

Stellt ein Unternehmen beispielsweise in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung jemanden ein, so muss ebenfalls kein sachlicher Grund angegeben werden. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags gem. § 14 II a TzBfG bis zu einer Dauer von vier Jahren zulässig ist.

6.3 Tafelbild (Überblick am Whiteboard)

Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages

gem. § 14 TzBfG

Rechtfertigung durch sachlichen Grund

- gem. § 14 TzBfG I (siehe Satz 1-8)

Rechtfertigung **ohne** sachlichen Grund

- gem. § 14 TzBfG II (bis zu einer Dauer von 2 Jahren, höchstens dreimalige Verlängerung möglich, durch Tarifvertrag kann Anzahl der Verlängerung oder Höchstdauer der Befristung abweichen)

- gem. § 14 TzBfG II a (in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ohne sachlichen Grund Befristung von bis zu vier Jahren zulässig)

- gem. § 14 TzBfG III (Befristung von 5 Jahren möglich, wenn Arbeitnehmer 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. I Nr. 1d Drittes Sozialgesetzbuch ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch teilgenommen hat)