

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21.12.2000 (BGBl. I, S. 1966) ist nicht aushangspflichtig, hat aber wesentliche Bedeutung für die Arbeitnehmer. Es gliedert sich in vier Abschnitte, von denen zwei Hauptabschnitte von großer praktischer Bedeutung sind.

Der erste Abschnitt (§§ 1–5) umfasst allgemeine Vorschriften, u.a. Begriffsklärungen und Diskriminierungsverbote.

Der zweite Abschnitt (§§ 6–13) befasst sich mit der Teilzeitarbeit. Neu ist seit dem Jahr 2019 die so genannte „Brückenteilzeit“ (§ 9a), die es unter engen Voraussetzungen ermöglicht, nach einer Phase der Teilzeitarbeit auf den Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren.

Der dritte Abschnitt (§§ 14–21) regelt befristete Arbeitsverhältnisse, die nur unter den Voraussetzungen des § 14 zulässig sind. Hierzu gibt es vielfältige Rechtsprechung, weil immer wieder versucht wird, die relativ engen gesetzlichen Vorgaben durch abweichende Vertragsgestaltungen zu umgehen.

Abschnitt 4 (§§ 22, 23) sieht besondere gesetzliche Regelungen vor.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1966),

zuletzt geändert am 11.12.2018 (BGBl. I S. 2348)

ERSTER ABSCHNITT Allgemeine Vorschriften

S 1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigte[n] und befristet beschäftigte[n] Arbeitnehmern zu verhindern.

S 2 Begriff des teilzeitbeschäftigte[n] Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigte ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigte[n] Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein

Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigte, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichen den Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigte[n] Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigte[n] Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigte[n] Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigte[n] Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigte ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige