

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Rechtliche Grundlagen und »Erste Hilfe« für befristet Beschäftigte

STAND 2018

Auf einen Blick – die **Kurzübersicht**

- › Befristungen mit sachlichem Grund sind unverändert möglich.
Mehr dazu auf Seite 7.
- › Eine Befristung ohne Sachgrund ist nur bei Neueinstellungen möglich.
Mehr dazu auf Seite 9.
- › Eine Befristung ohne sachlichen Grund darf mit maximal drei Verlängerungen die Höchstdauer von insgesamt zwei Jahren nicht überschreiten, in neu gegründeten Unternehmen mehrfach bis zu maximal vier Jahren.
Mehr dazu auf Seite 10.
- › Beschäftigte ab 52 Jahren dürfen nach vier Monaten Beschäftigungslosigkeit oder in geförderten Maßnahmen bis zu fünf Jahren ohne Beschränkungen befristet werden.
Mehr dazu auf Seite 11.
- › Die Befristung oder Verlängerung muss vor Beginn schriftlich vereinbart werden.
Mehr dazu auf Seite 12.
- › Befristet Beschäftigte dürfen gegenüber unbefristet Beschäftigten nicht benachteiligt werden.
Mehr dazu auf Seite 14.
- › Bei Unwirksamkeit der Befristung kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande.
Mehr dazu auf Seite 18.
- › Das Teilzeit- und Befristungsgesetz.
Mehr dazu auf Seite 25.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Kurzübersicht | 3 |
| Einleitung | 5 |
| Rechtliche Grundlagen | 6 |
| Befristungen mit sachlichem Grund | 7 |
| Befristungen ohne sachlichen Grund | 9 |
| Ältere Beschäftigte | 11 |
| Schriftliche Befristungsabrede | 12 |
| Diskriminierungsverbot | 14 |
| Anspruch auf Aus- und Weiterbildung | 15 |
| Ende des befristeten Arbeitsvertrages | 16 |
| Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis | 17 |
| Folgen unwirksamer Befristung und vorzeitige Kündigung | 18 |
| Was ist zu tun? | 20 |
| Wer vertritt Ihre Interessen? | 22 |
| Auszug aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) | 25 |

Einleitung

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverträge haben unsere Arbeitswelt verändert. Immer mehr Menschen werden befristet beschäftigt, leben in Unsicherheit und können nicht mehr langfristig planen.

Aber: Nicht jede Befristung ist rechtmäßig. Rechtlich unwirksame Befristungen führen dazu, dass das Arbeitsverhältnis als unbefristet geschlossen gilt. Wer befristet beschäftigt ist, sollte daher die gesetzlichen Bestimmungen kennen.

Die einzelnen Regelungen haben wir für Sie zur Übersicht in dieser Broschüre zusammengestellt. Die juristische Auslegung der Regelungen erfordert aber eine tiefere Kenntnis.

Die IG Metall-Betriebsräte und die zuständige IG Metall vor Ort unterstützen Sie gerne!



Rechtliche **Grundlagen**

Das Recht der Befristung von Arbeitsverträgen ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt und ausgeformt durch die hierzu ergangene Rechtsprechung.

Die Wirksamkeit von Befristungen unterliegt der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Ist nicht der gesamte Arbeitsvertrag befristet worden, sondern nur eine oder mehrere Vertragsbedingungen (z. B. Dauer der Arbeitszeit), so kann auch dies – unter bestimmten Bedingungen – von den Arbeitsgerichten überprüft werden.

Die Befristungsregelungen gelten für alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe, also auch für Klein- und Kleinstbetriebe.

Im Gesetz werden zwei Arten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen unterschieden: solche mit und solche ohne sachlichen Grund.

Befristungen **mit sachlichem Grund**

Ein Arbeitsvertrag kann nach § 14 (1) TzBfG befristet werden, wenn es hierfür einen sachlichen Grund gibt. Die in diesem Absatz genannten Gründe sind nicht abschließend geregelt, weshalb auch andere sachliche Gründe für eine Befristung durchaus möglich sind.

Die Befristungsgründe

- 1 Nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung, dessen Ende absehbar sein muss, z. B. Saisonarbeit, Betriebsschließung, Projektauftrag. Die bloße Unsicherheit über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf ist zu unbestimmt und reicht deshalb nicht aus.
- 2 Einmalige Befristung nach Ausbildung oder Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Hierzu sind evtl. bestehende tarifliche Regelungen zu beachten.
- 3 Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin bzw. eines anderen Arbeitnehmers ist ein klassischer Fall für eine Befristung, z. B. bei Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit. Der Einsatz als »Springer«, also zur Vertretung mehrerer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, fällt nicht unter diesen anerkannten Sachgrund.
- 4 Die Eigenart der Arbeitsleistung wie z. B. redaktionelle oder künstlerische Arbeitsbereiche beim Rundfunk oder auf Bühnen.
- 5 Befristung zur Erprobung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers. Sie darf in der Regel sechs Monate nicht überschreiten. Eine nachträgliche Verlängerung ist allerdings nicht ausgeschlossen, wenn in den sechs Monaten wegen besonderer Umstände des

Arbeitsplatzes die Eignung und Leistung nicht genügend beurteilt werden kann.

- 6 In der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegende Gründe wie soziale, gesundheitliche oder andere höchst persönliche Motive für eine vorübergehende Beschäftigung, die bei Vertragsschluss hinreichend bekannt sein müssen.
- 7 Beschäftigung aufgrund haushaltsrechtlich befristet zur Verfügung stehender Mittel im öffentlichen

Dienst. Diese Regelung gilt nicht in der Privatwirtschaft.

- 8 Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs. Eine Befristung aufgrund eines außergerichtlichen Vergleichs reicht nicht aus.

Als Problem ist anzusehen, dass der Sachgrund weder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer vereinbart werden muss, noch muss der Arbeitgeber ihn der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mitteilen. Es reicht aus, dass der Sachgrund bei Vertragsschluss vorliegt. So kann auch ein ausdrücklich ohne sachlichen Grund befristeter Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber im Streitfall nachträglich mit einem Sachgrund belegt werden. Der Arbeitgeber muss aber beweisen können, dass ein Sachgrund tatsächlich vorlag. Dies ist wichtig, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das befristete Arbeitsverhältnis vom Arbeitsgericht überprüfen lässt.

Eine Befristung mit Sachgrund ist zeitlich nicht begrenzt, allerdings muss in etwa die Dauer des Arbeitsvertrags mit der Dauer des Befristungsgrunds übereinstimmen.

Keine sachlichen Gründe nach der Rechtsprechung sind:

- › Verlängerung der Probezeit über sechs Monate, obwohl der Beschäftigte sich bewährt hat
- › unbeständige konjunkturelle und wirtschaftliche Entwicklung
- › Dauervertretung
- › Einarbeitungszuschuss der Agentur für Arbeit, wenn ein Dauerarbeitsplatz zu besetzen war

Bei Befristungen mit Sachgrund gibt es keine Einschränkung bei der Anzahl befristeter Arbeitsverträge, die nacheinander abgeschlossen werden. Jedoch kann die Berufung des Arbeitgebers auf das Vorliegen eines Sachgrunds rechtsmissbräuchlich sein. Allerdings ist die Hürde hierfür sehr hoch. Überschritt die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse zehn Jahre oder gab

es mehr als 15 Vertragsverlängerungen oder wenn mehr als 12 Vertragslängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorlagen, so muss der Arbeitgeber schon besondere Umstände – wie z. B. Unterbrechungen oder wechselnde Arbeiten – vortragen, um die Befristungen zu rechtfertigen (so das Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16).

Befristungen ohne sachlichen Grund

Die sogenannten erleichterten Befristungen sind nach § 14 (2) TzBfG nur noch bei Neueinstellungen möglich. Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist nicht möglich, wenn zuvor ein Arbeitsverhältnis, egal ob unbefristet oder befristet, Voll- oder Teilzeit, mit demselben Arbeitgeber (nicht nur Betrieb) bestanden hat.

Etwas anderes soll dann gelten, wenn eine Vorbeschäftigung z. B. sehr lange Zeit zurückliegt, ganz anders gear- tet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (so das Bundesverfassungsgericht vom 06. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 und BvR 1375/14).

Im Zweifel beraten Sie bitte mit der IG Metall vor Ort, ob Klage eingereicht werden soll.



Liegen die Voraussetzungen des § 14 (2) TzBfG nicht vor – und gibt es auch keinen anerkannten Sachgrund –, so kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande. Eine Ausnahme ist, wenn zuvor ein Ausbildungsverhältnis bestand, da das nicht als Arbeitsverhältnis zählt.

Die Befristungsdauer ohne Sachgrund darf höchstens zwei Jahre betragen. Innerhalb dieses Zeitraums darf ein befristeter Vertrag höchstens dreimal verlängert werden, d. h. die zwei Jahre können sich in bis zu vier Zeitabschnitte aufteilen. In neu gegründeten Unternehmen kann die Befristung ohne Beschränkung der Zahl bis maximal vier Jahre verlängert werden. Dabei gilt eine reine Umstrukturierung nicht als Neugründung (§ 14 (2a) TzBfG).

Eine Verlängerung liegt nur dann vor, wenn sie sich direkt an die vorangegan-

gene Befristung anschließt, also keine Unterbrechung vorliegt, sei sie auch noch so kurz. Die Verlängerung muss deshalb schon vorher, während der laufenden Befristung, schriftlich vereinbart werden. Rückwirkende Vereinbarungen sind ausgeschlossen. Außerdem dürfen bei einer Verlängerung die Bedingungen des Arbeitsvertrags nicht geändert werden, z. B. kein Wechsel von Voll- in Teilzeit oder umgekehrt.

Durch den Tarifvertrag kann sowohl von der Höchstdauer als auch von der Anzahl der möglichen Verlängerungen abgewichen werden. Hier können die gesetzlichen Regelungen sowohl verschärft als auch gelockert werden. Im Bereich der IG Metall gibt es zurzeit nur sehr wenig entsprechende Tarifverträge, die Sie über Ihre IG Metall-Geschäftsstelle einsehen können.

Ältere **Beschäftigte**

Beschäftigte, die über 52 Jahre alt sind, können ohne sachlichen Grund bis maximal fünf Jahre befristet eingestellt werden (§ 14 (3) TzBfG).

Sie müssen allerdings zuvor vier Monate beschäftigungslos oder in von der Agentur für Arbeit geförderten Maßnahmen gewesen sein oder Transferkurzarbeitergeld bezogen haben.

Eine mehrfache Verlängerung innerhalb der fünf Jahre ist rechtlich zweifelhaft.

Darüber hinaus kann in einem Altersteilzeitvertrag wirksam eine Befristung auf den Zeitpunkt der Entstehung bis zum Anspruch auf Altersrente vereinbart werden (§ 8 (3) Altersteilzeitgesetz).

Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben (§ 41 (3) Sozialgesetzbuch VI).



Schriftliche **Befristungsabrede**

Die Befristung muss schriftlich in einer von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer original unterzeichneten Erklärung (kein Fax oder E-Mail) vereinbart werden (vgl. § 14 (4) TzBfG).

Ein elektronisch signierter befristeter Arbeitsvertrag nach § 126 a (3) BGB wäre zwar möglich, kommt aber in der Praxis kaum vor.

Ist die Schriftform der Befristung nicht erfüllt, so ist nur die Befristungsabrede, nicht aber der sonstige Arbeitsvertrag unwirksam. Das hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet weiter bestehen bleibt (§ 16 TzBfG). Allerdings ist die Dreiwochenfrist (s. hierzu S. 18) unbedingt zu beachten.

Besteht wegen Nichteinhaltung der Schriftform ein Dauerarbeitsverhältnis, so kann dieses von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer unter Einhaltung der gesetzlichen, tarif- oder einzelvertraglichen Fristen gekündigt werden, auch vor dem vereinbarten Ende der Befristung. Allerdings muss dafür auch ein Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz vorliegen. Die mangelnde Schriftform allein ist jedoch kein Kündigungsgrund.

Darüber hinaus müssen nach dem Nachweisgesetz die wesentlichen Vertragsbedingungen vom Arbeitgeber spätestens binnen eines Monats nach Arbeitsbeginn schriftlich dokumentiert werden, wenn das nicht bereits im Vertrag erfolgt ist. Hier ist die elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen, s. § 2 (1) Satz 3 NachweisG. Die Urkunde muss folgende Mindestbedingungen erfüllen (vgl. § 2 Nachweisgesetz):

- 1 Name und Anschrift der Vertragsparteien
- 2 Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- 3 Vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag ergibt sich aus der kalendermäßig zu berechnenden oder den durch Zweckbestimmung eindeutig definierten Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses (§ 15 (1) und (2) TzBfG).
- 4 Arbeitsort oder Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte
- 5 kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeitstätigkeit
- 6 Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge (z. B. Mehrarbeit), der Zulagen (z. B. Schichtarbeit, Leistung), Prämien und Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
- 7 vereinbarte Arbeitszeit
- 8 Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- 9 Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Befristete Verträge unterliegen nur dann der vorzeitigen ordentlichen Kündigung, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wird (§ 15 (3) TzBfG). Deshalb sollte darauf verzichtet werden.
- 10 Hinweis auf die geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Üblicherweise werden die Befristungsabrede und die wesentlichen Arbeitsbedingungen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Diskriminierungsverbot

Sie dürfen als befristet Beschäftigte/r nicht schlechter behandelt werden als vergleichbar unbefristet Beschäftigte (§ 4 (2) TzBfG). Ihnen stehen mindestens im Umfang Ihrer Beschäftigungsdauer anteilmäßig dieselben Leistungen zu wie einem vergleichbaren unbefristet Beschäftigten (vgl. dazu § 3 (2) TzBfG), z. B.:

- › Arbeitsentgelt
- › Zulagen, Zuschläge
- › Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- › Urlaubsdauer

Das Diskriminierungsverbot bezieht sich auf alle einzelvertraglichen, betrieblichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen, die im Betrieb gelten. Nach diesen Regelungen richtet sich die Höhe der Leistungen, auf die Beschäftigte Anspruch haben.

Einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen besteht aber nur, wenn der Betrieb tarifgebunden und Sie Mitglied in der zuständigen Gewerkschaft wie der IG Metall sind.

Anspruch auf **Aus- und Weiterbildung**

Als befristet Beschäftigte/r haben Sie Anspruch auf Aus- und Weiterbildung wie unbefristet Beschäftigte auch (§ 19 TzBfG). Damit sollen Nachteile der Befristung in der beruflichen Entwicklung gemildert und eine weitere Gleichstellung mit unbefristet Beschäftigten erreicht werden.

Aufgrund von Qualifizierungsmaßnahmen sollen die »berufliche Entwicklung und Mobilität« gefördert und damit auch die Chancen auf einen Dauerarbeitsplatz erhöht werden. Somit bezieht sich der Qualifizierungsanspruch nicht nur auf die konkrete Tätigkeit, sondern auch auf weitergehende Qualifizierungen für eine bessere berufliche Perspektive.

Der Arbeitgeber kann die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen nur ablehnen, wenn »dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer«, z. B. unter sozialen Gesichtspunkten,

dem entgegenstehen. Es müssen also schwerwiegende Ablehnungsgründe vorliegen.

Der Betriebsrat hat bei der Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen Mitbestimmungsrechte, weshalb Sie sich bei Fragen immer an den Betriebsrat wenden sollten.

Zudem gibt es in der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge zur Qualifizierung und Bildung. Hier sind weitergehende Rechte für IG Metall-Mitglieder geregelt. Der Betriebsrat oder die zuständige Geschäftsstelle kann bei Fragen weiterhelfen.

Ende des **befristeten Arbeitsvertrags**

Befristete Arbeitsverträge mit und ohne Sachgrund enden mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 (1) TzBfG).

Befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund können außerdem auch durch das Erreichen des festgelegten Zwecks (z. B. Saisonende, Rückkehr der/s Vertretenen) beendet werden. Der Arbeitgeber muss der/m Beschäftigten mindestens zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks das Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitteilen (§ 15 (2) TzBfG).

Eine Befristung beendet das Arbeitsverhältnis automatisch. Eine Kündigung ist nicht nötig.

Befristete Verträge unterliegen nur dann der vorzeitigen ordentlichen Kündigung, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wird (§ 15 (3) TzBfG). Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach §626 GB ist allerdings auch – wie bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen – während einer Befristung möglich.

Wenn Sie über das Befristungsende hinaus mit Wissen des Arbeitgebers weiterbeschäftigt werden und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande (§ 15 (5) TzBfG).

Als Arbeitgeber gelten alle Führungspersonen des Betriebs, die im Namen des Arbeitgebers handeln, z. B. Geschäftsführer, der Vorstand oder sonstige umfassend vertretungsberechtigte Personen mit Personalverantwortung wie z. B. Personalleiter.

Von der Regelung des § 15 (5) TzBfG kann nach § 22 (1) TzBfG einzelvertraglich wie auch durch Tarifvertrag nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers abgewichen werden.

Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis

Oftmals dienen befristete Arbeitsverträge, insbesondere die ohne sachlichen Grund, als eine Art verlängerte Probezeit, nach der die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich ist.

Nach dem TzBfG hat der Arbeitgeber befristet Beschäftigte über ihrer Eignung entsprechende zu besetzende unbefristete Stellen zu informieren (§ 18 TzBfG). Dies muss nicht persönlich, sondern kann auch per Aushang geschehen.

Sie sollten aber nicht untätig abwarten, bis das Ende der Befristung gekommen ist und Sie ohne Perspektiven dastehen, weil Sie fälschlicherweise auf eine Übernahme vertraut haben.

Sie sollten besser selbst die Initiative ergreifen und sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag bemühen.

Damit bringen Sie neben der Eigeninitiative auch Ihr Interesse an der Tätigkeit und dem Unternehmen zum Ausdruck. Das folgende Vorgehen wird sicherlich je nach Betrieb unterschiedlich sein:

Sie sollten mit Vorgesetzten und Personalleiter frühzeitig vor Ablauf der Befristung den Wunsch auf Übernahme und zukünftige Einsatzmöglichkeiten besprechen. Meist ist es sinnvoll, ein Betriebsratsmitglied zu solch einem Gespräch hinzuzuziehen. Lassen Sie sich mögliche Zusagen schriftlich geben.

Außerdem sollten Sie den Übernahmewunsch mit dem Betriebsrat vorab besprechen und die Möglichkeiten der Unterstützung klären. Der Betriebsrat weiß in der Regel recht gut, wo Stellen zu besetzen sind und kann entsprechende Maßnahmen einleiten. Er kann ein wichtiger Verbündeter sein, da er auch jeder Einstellung zustimmen muss. Gegebenenfalls müssen Sie einen formalen Antrag auf Übernahme stellen.

Folgen unwirksamer Befristung und vorzeitige Kündigung

Stellt sich heraus, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht den rechtlichen Voraussetzungen entspricht und somit unwirksam ist, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande (§ 16 TzBfG). Dies kann z. B. dann der Fall sein, wenn sich bei einer Befristung ohne sachlichem Grund herausstellt, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer früher schon einmal bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

Ist Ihre Befristung unwirksam, sollten Sie trotzdem bis zum vorgesehenen Ende der Befristung arbeiten und sich rechtzeitig vor Ende der Befristung um eine unbefristete Übernahme bemühen (vgl. »Übernahme«). Es kann auch hilfreich sein, wenn Sie oder der Betriebsrat den Arbeitgeber auf die mögliche Unwirksamkeit der bisherigen Befristung hinweisen. Dies muss jedoch im Einzelfall entschieden werden.

Sollten alle Bemühungen, zu einer einvernehmlichen Übernahme zu kommen, scheitern, ist eine Klage vor dem Arbeitsgericht auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsvertrags aufgrund der Unwirksamkeit der Befristung nötig.

Ob dieser Schritt erfolgsversprechend ist, können Sie als IG Metall-Mitglied

bei der Rechtsberatung in der Geschäftsstelle überprüfen lassen. Sie wird dann gegebenenfalls weitere Schritte einleiten.

Eine Klage muss nach § 17 TzBfG spätestens drei Wochen nach Ablauf der Befristung eingereicht werden. Dieselbe Frist gilt im Falle der Weiterbeschäftigung nach Zugang des schriftlichen Widerspruchs des Arbeitgebers gegen die Weiterbeschäftigung. Vom Arbeitsgericht wird nur die letzte Befristung auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft. Frühere Befristungen werden nicht überprüft.

Stellt das Gericht fest, dass die Befristung unwirksam war, so besteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Ein solches Dauerarbeitsverhältnis ist

aber auch kündbar. Eine ordentliche Kündigung ist jedoch in diesem Fall frühestens zum unwirksam vereinbarten Befristungsende möglich, es sei denn, eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit ist vereinbart worden.

Vor Befristungsende kann das Arbeitsverhältnis nur aufgelöst werden, wenn

- › die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde oder
- › die Befristungsabrede lediglich wegen mangelnder Schriftform unwirksam ist. Die mangelnde Schriftform allein ist jedoch kein Kündigungsgrund.

Bei einer ordentlichen Kündigung gelten dieselben Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes wie für jedes Dauerarbeitsverhältnis. Das heißt, der Arbeitgeber muss einen sozial gerechtfertigten Grund zur Kündigung haben,



Ab drei Monaten Mitgliedschaft in der IG Metall bekommen Sie Arbeitsrechtsschutz. Dies ist wichtig, wenn Klage eingereicht werden soll.

wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Betrieb mehr als zehn Vollzeitbeschäftigten und -nehmer (Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig) beschäftigt.

Äußerst wichtig ist für alle, die sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wehren wollen, sei es infolge Befristungsablauf oder Kündigung, dass ohne Verzögerung gerichtliche Schritte eingeleitet werden.

Sie müssen binnen drei Wochen nach Befristungsende oder Zugang der Kündigung eine Klage beim Arbeitsgericht erheben. Sonst ist das Arbeitsverhältnis wirksam beendet.





Was ist zu tun?

Schnell eine qualifizierte Beratung einholen! Die Frage, ob eine gerichtliche Klage Erfolgsaussichten hat, sollte stets mit Experten besprochen werden.

IG Metall-Mitglieder bekommen Rat und Hilfe bei ihrer zuständigen Geschäftsstelle. Gerichtsverfahren und Vertretung durch Arbeitsrechtsspezialisten sind für sie kostenlos. Sie müssen auch nicht befürchten, für Anwaltskosten des Arbeitgebers aufkommen zu müssen. All dies wird durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz abgedeckt.

Nichts unbesehen unterschreiben!

Manchmal versucht der Arbeitgeber, sich von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer einen Verzicht auf eine arbeitsgerichtliche Klage unterschreiben zu lassen. Lassen Sie sich auf keinen Fall zu einer solchen Unterschrift drängen.

Arbeitszeugnis

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis endet, haben Sie Anspruch auf ein einfaches

oder auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Da ein Arbeitszeugnis »wohlwollend« sein muss und deshalb zumeist keine offen negativen Formulierungen enthält, hat sich eine Art Geheimsprache entwickelt, die man kennen muss, um ein Arbeitszeugnis in seiner eigentlichen Bedeutung einschätzen zu können. Lassen Sie deshalb von Ihrer zuständigen Gewerkschaft das Arbeitszeugnis prüfen und beurteilen.

Meldung bei der Agentur für Arbeit (§ 38 SGB III)

Die/der Arbeitslose muss sich, sobald sie/er weiß, wann das Arbeitsverhältnis beendet wird, persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden, spätestens jedoch drei Monate vor dessen Beendigung. Kann die Dreimonatsfrist nicht eingehalten werden, weil zwischen der Kenntniserlangung der Arbeitsbeendigung und dem Arbeitsende eine kürzere Zeitdauer liegt, so gilt eine Dreitagefrist ab Kenntnis des Beendigungszeitpunkts.

Die oben genannten Fristen sind auch dann einzuhalten, wenn über die Beendigung gerichtlich gestritten wird oder wenn der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung »in Aussicht stellt«. Bei

verspäteter Meldung mindert sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Findet man nicht übergangslos eine neue Stelle, muss man sich darüber hinaus spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden.

Die Agentur für Arbeit bezahlt in der Regel bei Befristungsende und bei einer krankheits- oder betriebsbedingten fristgerechten Kündigung des Arbeitgebers ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld und rechnet eine eventuelle Abfindung nicht an. Bei Eigenkündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers ist mit längeren Sperrzeiten für das Arbeitslosengeld zu rechnen.

Das Arbeitslosengeld beträgt derzeit bei Arbeitslosen mit Kindern 67 Prozent des pauschalierten Nettoeinkommens, das durchschnittlich in den letzten 52 Wochen erzielt wurde. Bei den übrigen Arbeitslosen beträgt es 60 Prozent des pauschalierten Nettoeinkommens.

Wer vertritt **Ihre Interessen?**

Wie schon bei mehreren Einzelpunkten ausgeführt, ist nicht nur die Gewerkschaft, sondern auch der Betriebsrat eine wichtige Interessenvertretung für befristet Beschäftigte. Zusammengefasst kann man die Aufgaben des Betriebsrats gegenüber befristet Beschäftigten wie folgt beschreiben:

- › Der Betriebsrat wirkt schon an der Personalplanung mit, bei der der zukünftige Personalbedarf festgelegt wird, z. B. wie viele Befristete eingestellt werden sollen.
- › Der Betriebsrat muss jeder Einstellung zustimmen, sowohl befristeten als auch unbefristeten. Verlängerungen von Befristungen zählen auch dazu.
- › Der Betriebsrat kann nach der Rechtssprechung einer Einstellung jedoch nicht aufgrund der Rechtswirksamkeit der Befristung die Zustimmung verweigern.
- › Er kann jedoch nach dem Betriebsverfassungsgesetz einer unbefristeten externen Einstellung widersprechen, wenn dadurch ein/e gleich geeignete/r befristet Beschäftigte/r nicht berücksichtigt wird. Er kann dann auf unbefristete Übernahme des Befristeten drängen.
- › Der Betriebsrat ist für befristet Beschäftigte genauso zuständig wie für unbefristet Beschäftigte. Auch nach dem Betriebsverfassungsrecht haben alle die gleichen Rechte, wie zum Beispiel das Recht auf den Arztbesuch oder die Betriebsversammlung während der Arbeitszeit.
- › Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass befristet Beschäftigte gegenüber Dauerbeschäftigten nicht benachteiligt werden (vgl. »Diskriminierungsverbot«).
- › Der Betriebsrat hat die Beschwerden von befristet Beschäftigten aufzunehmen und Maßnahmen zur Lösung einzuleiten.

- › Der Betriebsrat bestimmt bei der Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen mit (vgl. »Aus- und Weiterbildung«).
- › Befristet Beschäftigte ab 18 Jahren haben sowohl aktives als auch passives Wahlrecht zum Betriebsrat. Das heißt, sie können den Betriebsrat wählen und nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit (Leiharbeiterinnen bzw. Leiharbeiter nach drei Monaten Einsatz) auch in den Betriebsrat gewählt werden, wenn sie am Tag der Wahl noch beschäftigt sind (§§ 7 und 8 BetrVG).
- › Der Betriebsrat wird bei der Durchführung seiner Aufgaben von »seiner« Gewerkschaft soweit möglich unterstützt. Je mehr Mitglieder die IG Metall hat, desto stärker können wir den Betriebsrat bei der Durchsetzung seiner Rechte und bei seinem politischen Vorgehen unterstützen, z. B. wenn es um die Frage von unbefristeten Übernahmen geht.
- › In Betrieben mit und ohne Betriebsrat vertritt die IG Metall die Interessen ihrer Mitglieder. Dies geschieht entweder durch Beratung in den Geschäftsstellen oder gegebenenfalls auch offensiv gegenüber dem Arbeitgeber, je nach Sachverhalt und Wunsch des Beschäftigten. Im Streitfall können Sie als Mitglied der IG Metall Rechtsschutz beantragen.
- › Auch nach Befristungsende steht die IG Metall ihren Mitgliedern zur Seite, zum Beispiel bei Auseinandersetzungen mit der Agentur für Arbeit. Der Rechtsschutz schließt den Sozialrechtsschutz mit ein.

Nehmen Sie dazu stets rechtzeitig

Kontakt mit Ihrer IG Metall vor Ort

auf.



**Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete
Arbeitsverträge** und zur Änderung und
Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen



Im Wortlaut: Auszug aus dem Teilzeit- & Befristungs- gesetz

(in der Fassung vom 20. Dezember 2011)

**Gesetz über Teilzeitarbeit
und befristete Arbeitsverträge
(Teilzeit- und Befristungs-
gesetz – TzBfG)**

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§1

Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

§2

Betrifft Definition von Teilzeitarbeitnehmern

§3

Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich

aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§4

Verbot der Diskriminierung

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder

eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§5

Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

**Zweiter Abschnitt
Teilzeitarbeit §6 bis §13 –
vom Abdruck wird hier
abgesehen.**

Dritter Abschnitt

Befristete Arbeitsverträge

§14

Zulässigkeit der Befristung

(1) 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.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist

die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 (1) Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder

an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat.

Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§15

Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§16

Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 (3) die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Ar-

beitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

§17

Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er 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. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

§18

Information über unbefristete Arbeitsplätze

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.

§19

Aus- und Weiterbildung

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.

§20

Information der Arbeitnehmervertretung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

§21

Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 (2), § 5, § 14 (1) und 4, § 15 (2), (3) und (5) sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

§22

Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 12 (3), § 13 (4) und § 14 (2) Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 (4) Satz 3 und 4, § 12 (3), § 13 (4), § 14 (2) Satz 3 und 4 oder § 15 (3), so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

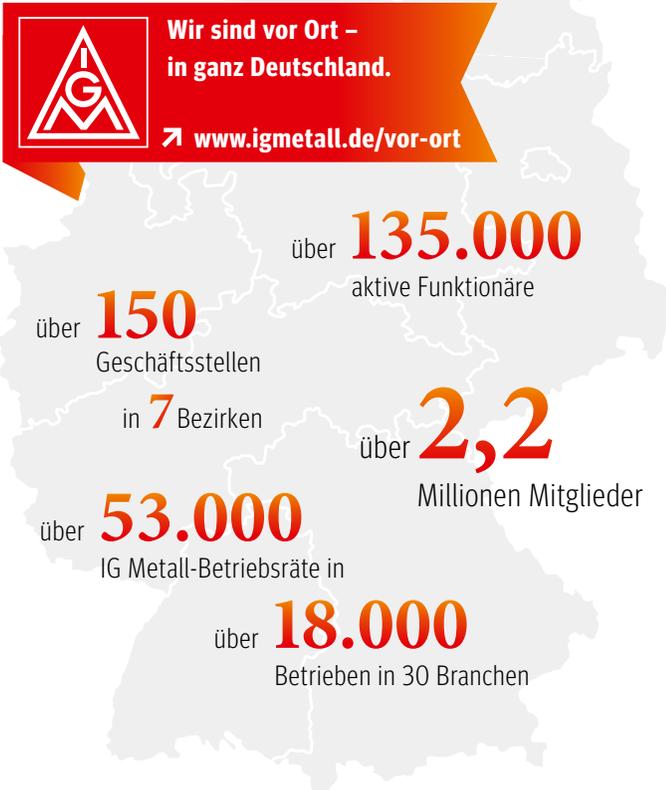
§23

Besondere gesetzliche Regelungen

Besondere Regelungen über Teilzeitarbeit und über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt.

Stark vor Ort.

Von Flensburg bis Lörrach, von Aachen bis Bautzen.



Die IG Metall verbindet.

Wir sind viele. Seien Sie dabei.



facebook.com/igmetall

flickr.com/igmetall

twitter.com/igmetall

youtube.com/igmetall

Sie haben noch **Fragen?**

Bei Fragen zu einer Mitgliedschaft in der IG Metall oder zu anderen Themen rund um sichere und gute Arbeit sind wir gerne für Sie da.

✉ **mitglieder@igmetall.de**

☎ **069 66 93-2221**



Wir. Die IG Metall.

Eine Gewerkschaft stellt sich vor.

Sie möchten gerne mehr wissen über die IG Metall? Unser Magazin »Wir. Die IG Metall.« vermittelt anschaulich, wofür wir stehen, was wir bieten und was Gewerkschaft heißt. Es liegt jedem Infopaket bei und ist kostenfrei zu bestellen unter

➤ **www.igmetall.de/infopaket**

Direkt online Mitglied werden auf

➤ **www.igmetall.de/beitreten**

Vernetzt und informiert sein. Unseren Newsletter bestellen unter

➤ **www.igmetall.de/infoservice**

↓ Hier falten für den Versand im Briefumschlag ↓

IG Metall-Vorstand

FB Mitglieder und Erschließung

60519 Frankfurt am Main



Ja. Ich bin dabei.

Bitte bei den IG Metall-Betriebsräten, den IG Metall-Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort abgeben. Oder einfach in einen Fensterumschlag stecken und zurücksenden.

Lieber direkt online Mitglied werden?

➔ www.igmetall.de/beitreten

BEITRITTSERKLÄRUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen. * Pflichtfelder ** Wird von der IG Metall ausgefüllt
Hier kannst Du online Mitglied werden: igmetall.de/beitreten.

**Mitgliedsnummer

Eintrittsdatum



| | | | | |
|---|--|---|--|--------------------------------------|
| Persönliche Angaben | Name* T T M M J J J J | Vorname* | Geburtsdatum* T T M M J J J J | Beschäftigt im Betrieb |
| | Land* PLZ* Wohnort* | Geschlecht* <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich | Staatsangehörigkeit* | PLZ Ort |
| | Straße* Hausnummer* Telefon <input type="radio"/> dienstlich <input type="radio"/> privat | Mobiltelefon <input type="radio"/> dienstlich <input type="radio"/> privat | E-Mail <input type="radio"/> dienstlich <input type="radio"/> privat | Ich war Mitglied in der Gewerkschaft |
| Beschäftigungsdaten | Derzeitige berufliche Tätigkeit <input type="radio"/> Vollzeit <input type="radio"/> Teilzeit <input type="radio"/> Solo-Selbstständige/-r | | | Übertritt Daten zum Betrieb |
| | als: <input type="radio"/> Schüler/-in <input type="radio"/> Umschüler/-in <input type="radio"/> Auszubildende/-r <input type="radio"/> Student/-in <input type="radio"/> duales Studium | | | |
| | als: <input type="radio"/> befristet beschäftigt <input type="radio"/> Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb? | | | |
| Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werbeteam | | Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden) | Bruttoeinkommen mtl. Bruttoeinkommen | Beitrag |
| Bankverbindung | IBAN* D E | Bank/Zweigstelle | Kontoinhaber/-in | |

Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zur Erfassung der Daten im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 2ZZ0 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01.
SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttovordienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

X
Ort/Datum/Unterschrift

X
Ort/Datum/Unterschrift

Datenschutzhinweis

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner besonderen Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok>. Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich an datenschutz@igmetall.de wenden.

X
Ort/Datum/Unterschrift

Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats. Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Namen, IBAN/BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermitteln. Die Mitteilung beinhaltet auch die Information über meine Gewerkschaftszugehörigkeit, die nach geltendem Datenschutzrecht zu den besonders sensiblen Daten gehört und daher unter besonderen Schutz gestellt ist. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder« unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok> entnehmen.