



Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge haben immer noch ein schlechtes Image. Berufseinsteiger oder Arbeitsuchende schließen solche Verträge immer noch mit den Gedanken ab:

„Lieber ein befristeter Arbeitsvertrag, als gar keiner.“

Doch ein solcher befristeter Vertrag hat nicht nur Nachteile, sondern kann auch vorteilhaft sein. Für Befristungen gibt es nämlich ein eigenes Gesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Demzufolge ist neben dem erstmaligen Vertragsabschluß eine insgesamt höchstens dreimalige Verlängerung der Befristung bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, ohne daß ein Grund hierfür vorliegen muß. Daneben ermöglicht der Gesetzgeber die Befristung wegen eines Sachgrundes. Eine solche Befristung kann grundsätzlich zeitlich unbegrenzt erfolgen. Da für einen solchen sachlichen Grund zahlreiche Möglichkeiten denkbar sind, hat der Gesetzgeber zwar einige Sachgründe in das Gesetz aufgenommen, diese stellen jedoch keine abschließende Auflis-

stung dar. Zu den Sachgründen gehört insbesondere der nur vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung oder die Einstellung eines Mitarbeiters, der einen anderen Arbeitnehmer während dessen Abwesenheit (z. B. Elternzeit) vertreten soll. Auch die Eigenart der Arbeitsleistung selbst kann eine Befristung rechtfertigen.

Jede Befristung aber muß schriftlich vereinbart werden. Ist dies nicht der Fall, oder es fehlt der sachliche Grund oder eine Verlängerung ohne Sachgrund wird z. B. über zwei Jahre hinaus verlängert, kann der Arbeitnehmer mit einer sogenannten Entfristungsklage beim Arbeitsgericht den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geltend machen. Da eine solche Klage natürlich das Verhältnis zum Arbeitgeber beeinträchtigen kann, sieht der Gesetzgeber die Möglichkeit vor, daß diese Entfristungsklage spätestens drei Wochen nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Beendigung eingereicht werden muß. Der Arbeitnehmer kann also gelassen das Ende der eigentlich angedachten Befristung abwarten und dann innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis klageweise

geltend machen. Da Arbeitgeber manchmal eine Verlängerung erst nach Ablauf der vorherigen Befristung dem Arbeitnehmer zur Unterzeichnung vorlegen, kann der Arbeitnehmer schon in dieser Phase durch die Weigerung, die neuerliche Befristung zu unterzeichnen, eine Entfristung und damit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geltend machen. Hier sollte also auf der einen Seite der Arbeitgeber darauf achten, eine Verlängerung der Befristung noch während der bisherigen Befristungsphase mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, während auf der anderen Seite der Arbeitnehmer auch insoweit erst einmal den Ablauf der Befristung abwarten kann, wenn ihm kein neues Befristungsangebot rechtzeitig unterbreitet wird, er aber auch nur einen einzigen Tag nach Ablauf der Befristung weiter arbeitet.

Peter Schweiger, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Äußere Cramer-Klett-Straße 3
 90489 Nürnberg
 Tel. 0911 / 230 61 – 40
 Fax 0911 / 230 61 – 49
 eMail: p.schweiger@legal-matter.de

Das optimierte Netzwerk der Zukunft

Neue Technologien zur Beseitigung von Engpässen im WAN

Viele Unternehmen gehen dazu über, ihre IT zu zentralisieren. Gute Gründe dafür gibt es genug. So vereinfacht die Konsolidierung von Dateiservern in einem Rechenzentrum deren Administration und die Datensicherung. Auch ist ein zentraler Mailserver leichter zu warten und zu sichern als 10 in der ganzen Welt verteilte E-Mail-Systeme. Jedoch wirkt sich eine zentralisierte IT deutlich auf den Verkehr in den Computernetzen zwischen den Unternehmensstandorten (WAN, Wide Area Network) aus.

Außerdem hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend die Entwicklung und die Verarbeitung moderne Software-Anwendungen geändert. Die Hinwendung zu Web-Anwendungen, größeren Dateien, mobilen Benutzern und Multimedia-Inhalten erbringt zwar eine deutlich bessere Benutzerhandhabung, belastet aber die Übertragungskapazität in Unternehmensnetzwerken und WAN.

Zur effektiven Bekämpfung von Engpässen im WAN haben sich heute fünf Technologien etabliert.

Eine erste wichtige Methode ist, die vorhandene Bandbreite besser zu verwalten. Bandbreitenmanagement heißt, dass bestimmte Anwendungen und Benutzer mehr Bandbreite erhalten als andere. Dies macht das Netz zwar nicht schneller. Doch stellt die Methode sicher, dass wichtige Anwendungen und Nutzer bevorzugt werden. Ein weiterer Ansatz ist beispielsweise die Optimierung nicht für das WAN geeigneter Übertragungsprotokolle wie CIFS oder MAPI. Hierbei werden viele einzelne Übertragungen zusammengefasst, um unnötige Round-Trips zu vermeiden.

Zur Optimierung eines unternehmensweiten WAN gehört im ersten Schritt eine Protokollierung und Analyse des bestehenden WAN-Verkehrs über einen Zeitraum von mehreren typischen Werktagen. Bereits hier

lassen sich mögliche Einsparungspotenziale eindrucksvoll aufzeigen. Auf Basis der Ergebnisse können eine konkrete Empfehlung und Investitionsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die eine sprunghafte Optimierung des Gesamtsystems bewirken.

Als Lösungspartner für neue Technologien zur Beseitigung von Engpässen im WAN ist das mittelfränkische IT-Systemhaus Voigtmann GmbH tätig.

VOIGTMANN GMBH // INTEGRATED IT SERVICES

voigtmann

Dipl.-Kfm. Peter Voigtmann
Voigtmann GmbH
 TA-Mittelstandszentrum
 Fürther Str. 212
 90429 Nürnberg
 Tel. 0911-4777650
 www.voigtmann.de

