

Das Teilzeit - Befristungsgesetz

Chancen und Risiken

Rechtsanwalt Sami Negm



1. Teil: Teilzeitarbeit

1. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit

A. Anspruchsvoraussetzungen

Der Teilzeitanspruch gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis

- 1) bereits länger als 6 Monate bestanden hat (§ 8 Abs. 1 TzBfG) und
- 2) deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer sind die Auszubildenden oder andere zur Berufsbildung beschäftigte Personen nicht zu berücksichtigen.

B. Ankündigungsfrist

Arbeitnehmer müssen den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung und deren Umfang spätestens drei Monate vorher schriftlich oder mündlich anmelden; sie sollen dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

C. Gespräch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Arbeitnehmer können bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Dies bedeutet jedoch nicht, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit einseitig verringern und deren Verteilung (z.B. auf die einzelnen Wochentage) bestimmen können. Die neuen Teilzeitregelungen gehen von einem partnerschaftlichen Verständnis der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus. Sie sollen im Konsens zu einer für alle Beteiligten vernünftigen Lösung bei der Arbeitszeitgestaltung kommen. Das Gesetz legt deshalb fest, was heute schon in vielen Unternehmen praktiziert wird: Arbeitgeber haben mit den Arbeitnehmern die gewünschte Verringerung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit seinen Beschäftigten festzulegen (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Die Regelungen gehen also davon aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in erster Linie und in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle zu einer einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit kommen.

D. Stärkung der Verhandlungsposition der Arbeitnehmer

Das Gesetz stärkt die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern und ermutigt sie, ihren Teilzeitwunsch zu realisieren. Verstärkt wird diese Position durch das ausdrückliche gesetzliche Verbot, Beschäftigte zu benachteiligen (§ 6 TzBfG), weil sie ihre Rechte aus dem neuen Gesetz wahrnehmen. Verboten ist damit jede schlechtere Behandlung bei Vereinbarungen oder Maßnahmen (z.B. bei einem beruflichen Aufstieg), die darauf beruht, dass Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverringerung verlangt haben. Eine darauf gestützte Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen dieses gesetzliche Verbot unwirksam (§ 134 BGB).

E. Ablehnungsgründe

Arbeitgeber können die Verringerung der Arbeitszeit oder deren gewünschte Verteilung aus betrieblichen Gründen (im Gesetzesentwurf war noch von „dringenden“ betrieblichen Gründen die Rede) ablehnen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG).

Bei den betrieblichen Gründen handelt es sich um eine Einwendung und nicht um eine negatives Tatbestandsmerkmal, der Arbeitgeber trägt also für das Vorliegen der betrieblichen Gründe die Darlegungs- und Beweislast.

Das Gesetz nennt als betriebliche Gründe insbesondere eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Durch die exemplarische Nennung dieser Ablehnungsgründe wird deutlich, dass einerseits die Arbeitgeber vor Überforderungen geschützt werden, andererseits nicht jeder Ablehnungsgrund ausreicht, sondern dass es sich um rationale, nachvollziehbare Gründe von gewissem Gewicht handeln muss.

Dem Arbeitgeber steht kein Ermessensspielraum bei der Verringerung der Arbeitszeit zu.

Nach dem Gesetzeswortlaut liegen betriebliche Gründe insbesondere (also nicht nur) vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit

1. die Organisation wesentlich beeinträchtigt

- hierzu gehören alle, den Arbeitsablauf nicht tangierenden Regelungen des Betriebes wie z. B. Pförtnerdienste, Wachdienste oder Hausmeisterdienste

2. der Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigt

3. die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt

- dies soll beispielsweise gegeben sein, wenn durch die Verringerung der Arbeitszeit die für den Betrieb geltenden Sicherheitsstandards nicht mehr lückenlos eingehalten werden können

Nach der Rechtsprechung können auch Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat betriebliche Gründe für eine Ablehnung darstellen.

Ein Arbeitnehmer hatte, die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage beantragt. Der Arbeitgeber hatte dies mit der Begründung abgelehnt, dass gemäß der bestehenden Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung eine Verteilung der Arbeitszeit für alle Mitarbeiter - (Vollzeit und Teilzeit) - auf fünf Tage in der Woche festgelegt sei. Das Gericht schloss sich dieser Auffassung an: Die Betriebsvereinbarung stehe als betrieblicher Grund dem Verteilungswunsch des Arbeitnehmers entgegen.¹

4. Unverhältnismäßige Kosten verursacht

- Wegen der verringerten Arbeitszeit des Arbeitnehmers müsste die Arbeitszeitverteilung und Organisation des Betriebs grundlegend geändert werden
- für den verringert arbeitenden Arbeitnehmer müsste eine Ersatzarbeitskraft eingestellt werden, die aufgrund der Arbeitsmarktsituation nur mit erheblich über den aktuellen Arbeitskosten liegenden Aufwendungen beschäftigt werden könnte
- für die „aufzufüllende“ Arbeitszeit ist keine qualifizierte Ersatzkraft zu finden², wobei der Arbeitgeber nachweisen muss, dass er sich auf dem lokalen Arbeitsmarkt um eine Ersatzkraft bemüht hat, wenn er sich in seiner Begründung der Ablehnung des Teilzeitbegehrens darauf beruht³.

Nicht ausreichend ist

- die Erhöhung des allgemeinen Verwaltungsaufwands durch Planungs- oder Koordinierungszusatzaufwand. Denn dem Arbeitgeber ist trotz seiner unternehmerischen Freiheit auf Grund

¹ Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 18. Januar 2002, zitiert nach BMA

² LAG Hamburg Urteil vom 6. September 2001 Az: 8 ASa 59/01

³ ArbG Essen, 19. Juni 2001, Az: 5 Ca 1373/01

Rechtsanwälte Dr. Pribilla Kaldenhoff Negm ♦ Goebenstr. 3 ♦ 50672 Köln

Tel: (0221) 516263 ♦ Fax: (0221) 5101145 ♦ Email: s.negm@PriKalNeg.de ♦ Web: www.PriKalNeg.de

des Teilzeitbefristungsgesetzes eine zumutbare Anstrengung der Organisation und Verwirklichung des Teilzeitanpruchs aufzuerlegen. Alles andere würde dazu führen, dass der Anspruch gem. § 8 TzBfG in der Praxis leer laufen würde.⁴

- Auch die Behauptung, bei Teilzeit verliere der Arbeitnehmer die Vorbildfunktion, ist kein ausreichender Grund.

Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden.

F. Tarifverträge

Das Gesetz gibt nur einen allgemeinen Rahmen für die betrieblichen Ablehnungsgründe vor, den die Sozialpartner mit tarifvertraglichen Regelungen weiter konkretisieren können (§ 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können diese Tarifregelungen auch von den nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden (§ 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG).

G. Automatische Verringerung

Wenn Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitszeitverringerung bzw. deren vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung nicht spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt haben, verringert sich die vereinbarte Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang kraft Gesetzes und gilt die Verteilung der verringerten Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmer als festgelegt (§ 8 Abs. 5 Sätze 2 und 3 TzBfG).

Pflicht zur schriftlichen Mitteilung

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit sowie ihre Verteilung (d.h. sowohl die Zustimmung als auch die Ablehnung) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer

1. spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung und
2. schriftlich
 - im Original vom Arbeitgeber oder einer Vertretungsberechtigten Person unterzeichnet,
 - Fax reicht nicht,
 - Zugang erforderlich

mitzuteilen.

Eine Begründungspflicht besteht nicht!

Soweit die veränderte Arbeitszeit kollektive Auswirkungen hat, kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 I Nr. 2 BetrVG in Betracht kommen.

Durch die exemplarische Nennung dieser Ablehnungsgründe wird deutlich, dass einerseits die Arbeitgeber vor Überforderungen geschützt werden, andererseits nicht jeder Ablehnungsgrund ausreicht, sondern dass es sich um rationale, nachvollziehbare Gründe von gewissem Gewicht handeln muss.

H. Änderungsrecht der Arbeitgeber

Um Arbeitgeber vor Überforderung zu schützen, können diese die festgelegte Verteilung der Teilzeitarbeit (nicht aber die Verringerung) bei überwiegendem betrieblichen Interesse rückgängig machen

⁴ ArbG Stuttgart, Urteil vom 5. Juli 2001 - 21 Ca 2762/01

Rechtsanwälte Dr. Pribilla Kaldenhoff Negm ♦ Goebenstr. 3 ♦ 50672 Köln

Tel: (0221) 516263 ♦ Fax: (0221) 5101145 ♦ Email: s.negm@PriKalNeg.de ♦ Web: www.PriKalNeg.de

oder abändern (§ 8 Abs. 5 Satz 5 TzBfG). Damit sorgt das Gesetz dafür, dass die Verwirklichung des Arbeitnehmerwunsches in das Organisationskonzept des Arbeitgebers passt.

I. Erneute Antragstellung

Das Gesetz bestimmt außerdem, dass Arbeitnehmer eine erneute Arbeitszeitverringerung frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen können, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Damit wird der Arbeitgeber vor einer Vielzahl von Anträgen und dadurch veranlassten wechselnden Organisationsentscheidungen geschützt.

2. Rückkehr zur Vollzeitarbeit

Eine besondere Regelung trifft das Gesetz für den Fall, dass Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verringert haben, nach einiger Zeit der Teilzeitarbeit (z.B. Abschluss der Phase der Kinderbetreuung) zur früheren Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen. Die Vorschrift erfasst auch Fälle, in denen als Teilzeitbeschäftigte (auch mit geringfügiger Beschäftigung) eingestellte Arbeitnehmer den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu verlängern. Es besteht zwar kein Rechtsanspruch auf Verlängerung, wenn Teilzeitbeschäftigte dem Arbeitgeber den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung angekündigt haben und mehrere gleichermaßen geeignete Bewerber für die Besetzung der Stelle in Betracht kommen, hat der Arbeitgeber sie aber bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen. Diese Arbeitgeberpflicht kann aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen entsprechender Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entfallen (§ 9 TzBfG).

3. Kündigungsverbot

Das Gesetz bestimmt, dass ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmer nicht kündigen darf, weil sie sich weigern, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln; eine solche Kündigung ist unwirksam (§ 11 TzBfG). Dies gilt ebenso für eine Kündigung des Arbeitgebers, weil der Arbeitnehmer sich weigert, von einem Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Unberührt bleibt jedoch das Recht der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen zu kündigen. Liegen dringende betriebliche Erfordernisse (wirtschaftlicher, technischer oder organisatorischer Art) vor, die einer Weiterbeschäftigung mit einer unveränderten Arbeitszeit entgegenstehen, so kommt eine Änderungskündigung in Betracht.

4. Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen

Um das Angebot von Teilzeitarbeit zu erhöhen, verpflichtet das Gesetz künftig alle Arbeitgeber, einen Arbeitsplatz, den sie öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreiben, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben. Diese neue Verpflichtung zur Ausschreibung auch als Teilzeitarbeit scheidet aus, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür nicht eignet (§ 7 Abs. 1 TzBfG), z.B. aus Gründen der Organisation, des Arbeitsablaufes oder der Sicherheit im Betrieb.

5. Information der Arbeitnehmer

Um mehr Transparenz über bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, enthält das Gesetz bestimmte Informationspflichten der Arbeitgeber. So sind Arbeitnehmer, die den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, über entsprechende freie Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Diese Informationspflicht besteht sowohl beim Wunsch nach Arbeitszeitverringerung als auch nach Arbeitszeitverlängerung und nach Änderung der Verteilung der Arbeitszeit.

6. Information des Betriebsrates

Unabhängig von weiteren Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen verpflichtet das Gesetz Arbeitgeber, auch den Betriebs- oder Personalrat über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren. Sie haben insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt zu unterrichten. Auf Verlangen haben sie dem Betriebs- oder Personalrat auch die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 7 Abs. 3 TzBfG).

7. Grundsatz der Gleichbehandlung

Von der Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich Teilzeitarbeit nur durch die Dauer der Arbeitszeit. Arbeitsrechtlich gibt es keine Sonderstellung der mit starren oder flexiblen Arbeitszeiten beschäftigten Teilzeitkräfte. Sie sind Arbeitnehmer und fallen unter die arbeitsrechtlichen Normen. Das gilt ebenso für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (630-DM-Jobs). Das Gleichbehandlungsgebot bindet nicht nur die Arbeitgeber. Es bindet auch die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner (Arbeitgeber und Betriebsrat), wenn sie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abschließen.

A. Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Zulässig ist eine unterschiedliche Behandlung grundsätzlich also nur, wenn sie nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen, wie z.B. wegen der anderen Arbeitsleistung, einer geringeren Qualifikation oder Berufserfahrung, erfolgt. Von diesem Grundprinzip der Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten, das für alle Maßnahmen und Vereinbarungen gilt, darf nur dann abgewichen werden, wenn es sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung gibt. So dürfen Arbeitgeber teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht entgegenhalten, dass sie bei anstehenden Beförderungen und beruflichem Aufstieg trotz ihrer Befähigung und Eignung wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt werden können. Ebenso dürfen sie Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeittätigkeit nicht gänzlich von betrieblichen Sozialleistungen ausschließen.

B. Gleichbehandlung in Bezug auf das Arbeitsentgelt und andere Leistungen des Arbeitgebers

Das neue Gesetz konkretisiert den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz dahingehend, dass Arbeitsentgelt teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mindestens in dem Umfang zu zahlen ist, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entspricht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Die Arbeitsleistung von Teilzeitkräften hat für den Arbeitgeber den gleichen Wert wie die einer Vollzeitkraft in gleichem Zeitraum. Bei gleichem Stundenlohn erzielen sie aber ein entsprechend der kürzeren Arbeitszeit geringeres Einkommen. Gleichbehandlung bedeutet nicht, dass Vollzeitkräfte und Teilzeitkräfte stets genau die gleichen Leistungen erhalten. Gleichbehandlung bedeutet nur, dass die gleichen Bemessungskriterien angewandt werden. Das führt dort, wo die Dauer der Arbeitszeit bzw. der Wert der Arbeitsleistung Bemessungsgrundlage ist, stets zu einer entsprechenden Leistungskürzung für die Teilzeitkräfte. Dasselbe gilt für teilbare geldwerte Sachleistungen, wie z.B. Deputate. Ist die Dauer der Arbeitszeit für die Leistungsbemessung ohne Bedeutung, müssen ihnen die gleichen Leistungen wie den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden (z.B. Jubiläumsgewährungen, Fahrtkostenzuschüsse, Sicherheits- und Erschwerniszulagen, Stellung von Arbeitskleidung). Teilzeitbeschäftigten, auch geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern darf eine allgemein Vollzeitbeschäftigten gewährte Sondervergütung wie das Weihnachtsgeld nicht gänzlich verweigert werden.

C. Zulässigkeit der Ungleichbehandlung

Eine unterschiedliche Vergütung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften ist gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG nur zulässig, wenn diese Ungleichbehandlung nach dem Zweck der zugrunde liegenden Regelung sachlich gerechtfertigt ist. Ein solcher die schlechtere Bezahlung von Teilzeitkräften rechtfertigender Grund liegt nur ausnahmsweise vor. Es muss ein innerer Zusammenhang zwischen kürzerer Arbeitszeit und geringerer Vergütung bestehen. Und es muss nachgewiesen werden, dass der angeführte sachliche Grund tatsächlich die Teilzeitbeschäftigten von den Vollzeitkräften unterscheidet und so gerade deren Benachteiligung rechtfertigt. Dementsprechend ist es nicht zulässig, ausschließlich Teilzeitkräfte mit der Begründung schlechter zu bezahlen, sie seien durch ein anderweitiges Einkommen, z.B. eine Haupterwerbstätigkeit, bereits ausreichend sozial abgesichert. Soll beim Arbeitslohn nach der anderweitigen wirtschaftlichen Absicherung differenziert werden, dann müsste genau daran und nicht an die Arbeitszeit angeknüpft werden.

D. Rechtsfolge unzulässiger Ungleichbehandlung

Die bisher Benachteiligten haben Anspruch darauf, dass ihre Vergütung auch rückwirkend auf das Niveau der begünstigten Arbeitnehmer angehoben wird.

E. Ungleichbehandlung von Männern und Frauen

Obwohl auch immer mehr Männer flexible und kürzere Arbeitszeiten anstreben, wird Teilzeitbeschäftigung gegenwärtig noch ganz überwiegend von Frauen ausgeübt (1999 rund 87 %). Bei einer Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften muss deshalb immer auch gefragt werden, ob nicht das Verbot der Geschlechterdiskriminierung (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, §§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 BGB) verletzt wird. Die Anforderungen an eine zulässige Ungleichbehandlung von Männern und Frauen sind sehr streng. Ein bloßer „sachlicher Grund“ genügt – anders als nach § 4 Abs. 1 TzBfG – nicht als Rechtfertigung. Vorausgesetzt wird vielmehr, dass die differenzierende Regelung zur Lösung von Problemen zwingend erforderlich ist, „die ihrer Natur nach entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können“. Das ist sehr selten der Fall. Ein Beispiel für eine zulässige Ungleichbehandlung ist das Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz für werdende Mütter und Wöchnerinnen vor und nach der Geburt. Eine betriebliche Regelung, die nur Männern Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährt, wäre eine verbotene Frauendiskriminierung.

F. Mittelbare Geschlechterdiskriminierung

Eine Benachteiligung von Teilzeitkräften kann Frauen auch mittelbar diskriminieren; das ist ebenfalls unzulässig. Eine Betriebsvereinbarung, nach der nur Vollzeitkräfte Anspruch auf betriebliche Altersversorgung hätten, ist ein typisches Beispiel dafür. Wenn nämlich fast nur Frauen Teilzeitarbeit leisten, trifft der Ausschluss von der betrieblichen Altersversorgung faktisch nur Angehörige dieses Geschlechts.

G. Rechtsfolgen einer Diskriminierung wegen des Geschlechts

Diskriminiert eine Regelung Männer oder Frauen mittelbar oder unmittelbar, können die Benachteiligten die Gleichstellung mit den Begünstigten verlangen. Im Beispiel mit der betrieblichen Altersversorgung bedeutet das, dass auch die Teilzeitkräfte Versorgungsanswartschaften erwerben.

8. Aus- und Weiterbildung

Um die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beim beruflichen Aufstieg und der beruflichen Entwicklung zu gewährleisten, verpflichtet das Gesetz Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Diese Ver-

pflichtung bezieht sich auf Maßnahmen, die die Weiterbildung in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit der Teilzeitbeschäftigten betreffen, und auf Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die die berufliche Mobilität fördern. Lediglich aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Berücksichtigung von Weiterbildungswünschen anderer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigter kann der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme verweigern (§ 10 TzBfG). Das heißt, dass Arbeitgeber, wenn sie Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Unternehmen anbieten, grundsätzlich auch die Teilnahmewünsche der Teilzeitbeschäftigten, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, zu berücksichtigen haben. Im Übrigen ist das Weiterbildungsangebot soweit wie möglich so auszugestalten, dass den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme in gleicher Weise praktisch ermöglicht wird.

Das neue Gesetz erlaubt weiterhin Vereinbarungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nach denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben (Arbeit auf Abruf) oder nach denen mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung, Jobsharing). Die Regelungen übernehmen die nach dem bisherigen Recht geltende, sozialverträgliche Beschränkung solcher Vereinbarungen.

9. Einzelne Formen von Teilzeitarbeit

A. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG

Die Regelungen des Gesetzes zur Arbeit auf Abruf (auch KAPOVAZ = Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) entsprechen weitgehend den Regeln im BeschFG).

Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist. Hierbei werden Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bei Bedarf zur Arbeitsleistung abgerufen. Der Arbeitgeber bestimmt, wann gearbeitet werden soll. Bei der Ausübung dieses Direktionsrechts ist er gemäß § 315 BGB an den Maßstab der Billigkeit gebunden. Arbeitseinsätze sollten möglichst frühzeitig angekündigt werden; die gesetzlich vorgesehene Abruffrist von vier Tagen ist nur eine Mindestfrist.

1) Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Bei der Abrufarbeit ist nur die Verteilung eines vorab vereinbarten Arbeitszeitbudgets variabel. Der Gesetzgeber verlangt in § 12 Abs. 1 TzBfG eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeitdauer. Fehlt eine ausdrückliche vertragliche Festlegung, dann gilt nach § 12 Abs. 1 TzBfG eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

2) Dauer der täglichen Arbeitszeit

Nach § 12 Abs. 1 TzBfG ist auch die tägliche Dauer der Arbeitszeit festzulegen. Ist dies nicht der Fall, soll der einzelne Arbeitseinsatz mindestens drei Stunden dauern. Ein Abruf für einen kürzeren Einsatz ist mit drei Stunden auf das Budget anzurechnen und entsprechend zu bezahlen.

Die Vorschrift des § 12 I TzBfG ist nach § 22 I TzBfG unabdingbar.

3) Abruffrist

Für die Abruffrist schreibt § 12 Abs. 2 TzBfG vor, dass zwischen dem Abruf zur Arbeitsleistung und dem Arbeitsantritt mindestens vier Tage liegen müssen. Der Tag der Ankündigung wird nicht mitgezählt. Fällt nach dieser Rechnung der letzte mögliche „Ankündigungstag“ auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so wird der Werktag davor zum letzten möglichen Ankündigungstag. Wird die Vier-Tagesfrist unterschritten, sind die Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet; aus einer Weigerung dürfen ihnen keine Nachteile entstehen. Arbeitszeit, die nicht oder nicht ordnungsgemäß abgerufen wird, verfällt zum Ende des Abrechnungszeitraums. Der Arbeitgeber gerät in An-

nahmeverzug und muss nach § 615 BGB die nicht abgerufene Arbeitszeit trotzdem bezahlen. Zum Annahmeverzug kommt es nicht, wenn der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung es gestattet, unverbrauchte Arbeitszeit in den nächsten Abrechnungszeitraum zu übertragen.

4) Tarifverträge

Hinsichtlich der Vorschriften über die Arbeit auf Abruf können Tarifverträge auch Abweichungen zuungunsten der Arbeitnehmer vorsehen, wenn diese auch Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und eine Vorankündigungsfrist für die Arbeit enthalten (§ 12 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung dieser tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.

5) Betriebsvereinbarungen

Zur genaueren Regelung der Rahmenbedingungen von Abrufsystemen muss, soweit ein Betriebsrat besteht, eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG abgeschlossen werden. Die Betriebspartner sind aber nicht berechtigt, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge diese Arbeitszeitform nicht vorsehen, gegen deren Willen in Abrufsysteme einzugliedern. Der Gesetzgeber hat in § 12 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich den Arbeitsvertragsparteien die Kompetenz zur Einführung dieser Arbeitszeitform zugewiesen. Nur die Ausgestaltung der Abrufarbeit unterliegt als Arbeitszeitregelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats.

6) Entgeltfortzahlung

Die Abwicklung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen ist bei der Abrufarbeit schwierig. Unproblematisch sind nur die Fälle, in denen bereits zur Arbeit eingeteilte Arbeitnehmer erkranken: Dann steht bereits fest, welche Arbeitszeit wegen Krankheit ausfällt. Schwierig wird es, wenn die Arbeitszeit noch nicht verplant ist. Denn in der Praxis wird kein Arbeitgeber eine Arbeitskraft zur Arbeit einteilen, solange sie noch krank ist. Würde so verfahren, würde den betroffenen Beschäftigten jedoch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorenthalten. Die Rechtsprechung löst das Problem, indem sie die hypothetische Arbeitszeitsituation ermittelt und auf ihrer Grundlage das Entgelt fortzahlt. Dazu wird festgestellt, wann und für wie lange der Arbeitgeber vermutlich abgerufen hätte, wäre der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt oder wäre der fragliche Tag kein Feiertag gewesen. Einfacher und genauso interessengerecht ist eine Entgeltfortzahlung auf der Basis der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit (Durchschnittsprinzip). Danach wird das Arbeitsdeputat der Teilzeitkraft in der Abrechnungseinheit für jeden Arbeitstag, an dem sie krank ist, um das durchschnittliche Arbeitszeitdeputat pro Arbeitstag verkürzt.

B. Arbeitsplatzteilung (Job Sharing)

Das typische Beispiel für die Arbeitsplatzteilung sind zwei Teilzeitkräfte, die abwechselnd den gleichen Arbeitsplatz besetzen. Bei der Arbeitsplatzteilung entwerfen die als Team zusammenwirkenden Teilzeitkräfte einen Arbeitszeitplan. In diesem Plan verteilen sie ihre Arbeitsbudgets so auf die Planperiode, dass der vorgegebene Arbeitszeitrahmen ausgefüllt wird. Dieser Rahmen kann ein Vollzeitarbeitsplatz mit 38 Wochenstunden sein. Indessen spricht nichts dagegen, wenn z.B. drei Teammitglieder eine Funktion 60 Stunden pro Woche ausfüllen. Die Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitplanung macht diese Form der Teilzeit für Arbeitnehmer attraktiv.

1) Haftungsgrundsätze

Jedes Teammitglied ist selbst dafür verantwortlich, dass es zu den im Plan festgelegten Zeiten arbeitet. Auch für Mängel der Arbeitsleistung haftet jeder selbst. Kein Teammitglied darf deshalb für Schäden oder Versäumnisse zur Verantwortung gezogen werden, die ein anderer Teamkollege verursacht hat.

2) Vertretungspflicht

Einen Arbeitsplatz zu teilen bedeutet nicht automatisch die Pflicht der Teammitglieder, für eine ständige Besetzung der übernommenen Funktion zu sorgen. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, seinen Betrieb so zu organisieren, dass die Arbeitsaufgaben trotz Krankheits- und Urlaubszeiten erledigt werden. Deshalb ist eine Vertragsgestaltung unzulässig, die das Team zur kontinuierlichen Besetzung des Arbeitsplatzes verpflichtet (automatische Vertretungspflicht). Zulässig ist es, im Einzelfall Vertretungsarbeit zu vereinbaren (§ 13 Abs. 1 S. 2 TzBfG). Eine vorab vereinbarte Vertretungspflicht muss auf die Fälle beschränkt werden, in denen die Vertretung des anderen Teamkollegen aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich ist (§ 13 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Aber selbst dann ist ein Arbeitnehmer nur zur Vertretung verpflichtet, wenn ihm diese zusätzliche Arbeit im konkreten Einzelfall auch zugemutet werden kann.

3) Kündigungsschutz

Was den Kündigungsschutz betrifft, so verbietet § 13 Abs. 2 TzBfG die Entlassung eines Teammitglieds, weil der andere Arbeitsplatzpartner ausscheidet. Ansonsten haben die Teammitglieder den gleichen Kündigungsschutz wie andere Arbeitnehmer. Das Verbot der „partnerbedingten Kündigung“ gilt auch in Kleinbetrieben, in denen kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht. Generell sind Arbeitgeber bei Ausscheiden eines Teammitglieds gehalten, das Job-sharing-Team durch ein neu einzustellendes Mitglied wieder aufzufüllen. Ist dies nicht möglich, so muss zuerst dem bzw. den verbliebenen Teammitglied(ern) eine entsprechende Arbeitszeitverlängerung angeboten werden.

4) Tarifverträge

Hinsichtlich der Vorschriften über die Arbeitsplatzteilung erlaubt das Gesetz tarifvertragliche Abweichungen auch zuungunsten der Arbeitnehmer, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung enthält (§ 13 Abs. 4 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung dieser tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.

5) Betriebsvereinbarungen

Über die Rahmenbedingungen der Arbeitsplatzteilung muss, soweit ein Betriebsrat besteht, eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG abgeschlossen werden. In ihr wird festgelegt, welcher Arbeitszeitrahmen für das Team gilt, ob und wie sich die Teammitglieder gegenseitig vertreten und wie die Arbeitszeitplanung abläuft. Insbesondere muss geregelt werden, wann der Plan zu erstellen ist und was gilt, wenn sich die Teammitglieder nicht rechtzeitig oder überhaupt nicht einigen können. Für den Konfliktfall sollte für jedes Team eine Auffangregelung festgelegt werden.

C. Jahresarbeitszeitvertrag

1) Grundsätzliches

Zulässig bleibt auch der Jahresarbeitszeitvertrag mit bedarfsorientierter Arbeitszeitgestaltung. Der Jahresarbeitszeitvertrag unterscheidet sich von gewöhnlicher Teilzeitarbeit dadurch, dass ein festes Arbeitszeitbudget vorab über eine besonders lange Planperiode verteilt wird. Statt eines wöchentlichen oder monatlichen Budgets wird ein Jahresarbeitszeitbudget vereinbart. So kann ein vorhersehbarer, aber unregelmäßiger Arbeitszeitbedarf im Rahmen eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses befriedigt werden. Jahresarbeitszeit ist eine Form der Teilzeit, die sich für Voll- und Teilzeitkräfte gleichermaßen anbietet. Auch wer eine Durchschnittsarbeitszeit von 35 Stunden in der Woche vereinbart hat, kann einige Monate lang 30 Stunden und dann wieder 40 Stunden pro Woche arbeiten. Bei Teilzeitkräften können die Schwankungen noch weit größer sein. Hier kann Jahresarbeitszeit sogar Saisonarbeit ersetzen. So kann eine Arbeitskraft mit 75 % der Regelarbeitszeit neun Monate im Jahr vollzeitlich

und drei Monate überhaupt nicht arbeiten. Das Entgelt wird dabei regelmäßig als durchschnittlicher Verdienst in gleichbleibenden monatlichen Raten, verteilt über das ganze Jahr, gezahlt (kontinuierliche Vergütung), was einen ununterbrochenen sozialversicherungsrechtlichen Schutz mit sich bringt.

2) Entgeltfortzahlung

Erkrankten Beschäftigte mit Jahresarbeitszeitvertrag während einer Arbeitsperiode, so ist ihnen die Vergütung vom Arbeitgeber für maximal sechs Wochen fortzuzahlen. Im Anschluss an den 6-Wochen-Zeitraum haben die erkrankten Arbeitnehmer aber regelmäßig einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld gegen ihre Krankenkasse. Erkrankten sie während eines Freizeitintervalls, so hat das auf die Fortzahlung der Vergütung und den Anspruch auf Krankengeld keinen Einfluss. Zu beachten ist nur, dass bei kontinuierlicher Entgeltzahlung die Sechs-Wochen-Frist für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch in der Freizeitperiode läuft. Also sind ggf. Krankmeldungen auch während der Freizeitperiode erforderlich.

D. Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen

Teilzeitarbeit wird auch aufgrund einiger besonderer gesetzlicher Grundlagen gewährt. Diese bleiben durch die neuen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unberührt (§ 23 TzBfG). Liegen die Voraussetzungen einer besonderen gesetzlichen Regelung über Teilzeitarbeit vor, können die betreffenden Arbeitnehmer Teilzeitarbeit sowohl nach der speziellen gesetzlichen Grundlage als nach den allgemeinen Regeln beanspruchen. In der Regel wird jedoch die spezielle Teilzeitregelung für die Beschäftigten günstiger sein, da sie zumeist mit einer finanziellen Förderung und anderen Schutzrechten (z.B. besondere Kündigungsverbote) verbunden ist.

1) Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Mit dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) wird die Erziehungsleistung des Elternteils anerkannt, der sich überwiegend der Erziehung und Betreuung des Kindes in der ersten Lebensphase widmet. Das BERzGG sieht die Gewährung von Erziehungsgeld auch vor, wenn neben der Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung in begrenztem Umfang ausgeübt wird. Möglich ist die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit bis zu 30 Stunden (früher 19 Stunden). Seit dem 1. Januar 2001 sieht das Gesetz sogar einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung wegen Kindererziehung vor (§ 15 Abs. 4 BERzGG). Voraussetzung ist, wie beim allgemeinen Teilzeitananspruch, dass das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer müssen die Arbeitszeitverkürzung acht Wochen vor dem Beginn schriftlich beantragen. Die Arbeitszeitverringerung soll für mindestens drei Monate vereinbart werden und zwischen 15 und 30 Wochenstunden betragen (§ 15 Abs. 6 und 7 BERzGG). Arbeitgeber müssen einer Verringerung der Arbeitszeit zustimmen. Sie können die Zustimmung nur verweigern, wenn dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Dieser Teilzeitananspruch gilt jedoch nur für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Januar 2001 geboren werden. Darüber hinaus gibt es bereits Tarifregelungen, die diesen Anspruch gewähren.

a) Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

Arbeitnehmer haben während der Elternzeit auch die Möglichkeit, Teilzeitarbeit bei einem „fremden“ Arbeitgeber zu leisten. Dies setzt die Zustimmung ihrer bisherigen Arbeitgeber voraus, die diese nur verweigern dürfen, wenn dies durch entgegenstehende betriebliche Interessen gerechtfertigt ist.

b) Rechtsstellung der Teilzeitbeschäftigten während der Elternzeit

Wer während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet, hat die gleiche arbeitsrechtliche Stellung wie andere Teilzeitkräfte. Insbesondere hat er wie diese den uneingeschränkten Anspruch auf Gleichbehandlung

gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, soweit nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

c) Kündigungsschutz

Während der gesamten Dauer der Elternzeit genießt die kinderbetreuende Arbeitskraft den besonderen Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG. Eine Kündigung ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig und erfordert die Genehmigung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde. Der besondere Kündigungsschutz erstreckt sich auch auf die Teilzeittätigkeit, wenn sie bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird.

d) Befristete Beschäftigung einer Ersatzkraft

Die befristete Einstellung von Arbeitnehmern zum Ausgleich des durch die Elternzeit oder die Arbeitszeitreduzierung entstandenen Arbeitsbedarfs ist in § 21 BErzGG ausdrücklich zugelassen und geregelt.

2) Altersteilzeit

Für ältere Arbeitnehmer bietet sich Teilzeitarbeit auch als „gleitender“ Übergang in den Ruhestand an. Sie können Teilzeitarbeit sowohl nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch nach dem Altersteilzeitgesetz (ATZG) vereinbaren. Altersteilzeit hat den Vorteil, dass sie durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziell gefördert wird. Voraussetzungen der Altersteilzeitförderung nach dem Altersteilzeitgesetz sind unter anderem, dass die Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringern. Der Arbeitgeber muss das Entgelt für Altersteilzeitarbeit in bestimmter Höhe aufstocken, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für die älteren Arbeitnehmer entrichten und den durch Verringerung der Arbeitszeit freigewordenen Arbeitsplatz mit einem beim Arbeitsamt gemeldeten Arbeitslosen oder einem Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung wieder besetzen (§ 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 ATZG). Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem ATZG kann nicht dadurch erzwungen werden, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG durchsetzen.

3) Schwerbehinderte

Nach § 14 Abs. 4 SchwbG haben schwerbehinderte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist. Der Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für Arbeitgeber nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre (§ 14 Abs. 3 Satz 3 SchwbG). Arbeitgeber dürfen die Teilzeitwünsche damit nur unter engen Voraussetzungen ablehnen.

10. Arbeitsverhältnis

A. Überstunden

Teilzeit wird von Mitarbeitern oft mit dem Ziel vereinbart, mehr freie Zeit zu gewinnen. Die so gewonnene freie Zeit nutzen sie zumeist für Familienarbeit. Sie ist dann für die Berufsarbeit nicht mehr frei verfügbar. Im Regelfall darf der Arbeitgeber deshalb Überstunden außerhalb der fest geplanten Arbeitszeiten nicht einseitig anordnen. Eine solche Befugnis muss vielmehr ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgelegt sein. Etwas anderes gilt in Notfällen oder wenn dem Betrieb ein schwerer Schaden droht; dann müssen alle aufgrund ihrer Treuepflicht Überstunden leisten. Soweit die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer aber einverstanden ist, kann die Arbeitszeit auch ohne eine solche allgemeine Vertragsbestimmung im Einzelfall vorübergehend heraufgesetzt oder umverteilt werden. Wenn der Arbeitgeber bei der Umverteilung von Arbeitszeit die Wünsche der Arbeits-

kräfte einbezieht, dann sind diese auch seinen berechtigten Wünschen gegenüber aufgeschlossen. Die Praxis zeigt, dass dies der richtige Weg zu funktionierender Teilzeit ist.

1) Mitbestimmung

Bei der Anordnung von Überstunden ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beachten. Es spielt dafür keine Rolle, ob die betroffene Teilzeitkraft mit der Mehrarbeit einverstanden ist oder nicht.

2) Zuschläge

Leisten Teilzeitbeschäftigte Überstunden, so können auch sie Anspruch auf einen Zuschlag zum normalen Stundenlohn haben. Der Anspruch auf Überstundenzuschläge ist gesetzlich nicht geregelt. Er ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag – das ist eher selten – oder aus der einschlägigen tariflichen Regelung. Fast alle Tarifverträge sehen Überstundenzuschläge als Belastungsausgleich aber erst nach Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft vor. Wird in dieser Weise als Grenze für Zuschläge auf die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten abgestellt, so erhalten Teilzeitkräfte z. B. erst ab der 37. Wochenstunde einen Überstundenzuschlag.

Teilzeitarbeit – Fragen und Antworten

Warum ein neues Gesetz?

Das neue Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge hat das zum 31.12.2000 ausgelaufene Beschäftigungsförderungsgesetz abgelöst. Grundlage des Gesetzes sind Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge, die die Bundesregierung nun in deutsches Recht umgesetzt hat. Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge erhalten damit eine moderne Rechtsgrundlage.

Was sind die Kernpunkte des Gesetzes? Kernpunkte sind der gesetzlich verankerte Anspruch auf Teilzeitarbeit und weitere Regelungen zur Förderung der Teilzeitarbeit. Außerdem werden zum ersten Mal befristete Arbeitsverhältnisse zusammenfassend auf eine gesicherte Rechtsgrundlage gestellt.

Anspruch auf Teilzeit – was bedeutet das? Einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitnehmer müssen Ihren Wunsch auf eine geringere Arbeitszeit drei Monate vorher ankündigen. Das Gesetz macht keine Vorgaben, wie die Arbeitszeit verkürzt werden muss. Arbeitnehmer und Arbeitgeber suchen einvernehmlich und gemeinsam nach einer Lösung, die den Interessen beider Partner gerecht wird. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber den Wunsch auf Teilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Wie wird die Anzahl der vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer ermittelt? Nach dem neuen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) werden alle Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) gezählt, die regelmäßig vom Arbeitgeber beschäftigt werden – unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit. Bei mitarbeitenden Gesellschaftern, Geschäftsführern oder freien Mitarbeitern kommt es darauf an, ob sie Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts sind. Vorübergehend Beschäftigte werden mitgezählt, wenn sie einen regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer vertreten (keine Doppelzählung).

Steht der Anspruch auf Teilzeitarbeit auch Arbeitnehmern zu, die in kleineren Filialen eines Unternehmens beschäftigt sind? Grundsätzlich ja, wenn der Arbeitgeber insgesamt (in allen Filialbetrieben zusammengenommen) in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. **Was sind betriebliche Gründe, die eine Ablehnung des Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber rechtfertigen?** Der Gesetzgeber kann nur einen Rahmen vorgeben. Die Tarifparteien sind ermächtigt, den Rahmen den praktischen Erfordernissen gemäß durch branchenspezifische Lösungen auszufüllen. Zu den betrieblichen Gründen gehören aber eindeutig erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufes (z. B. Fehlen einer Ersatzkraft), der Sicherheit im Betrieb oder auch unverhältnismäßig hohe Kosten.

Müssen Arbeitnehmer ihren Wunsch begründen und ihren Antrag auf Teilzeitarbeit schriftlich stellen? Eine Begründung des Wunsches ist nicht notwendig, sie erleichtert dem Arbeitgeber jedoch die Entscheidung. Ebenso ist die Schriftform zu empfehlen, weil der Arbeitnehmer dadurch seinen Antrag nachweisen kann.

Wann muss der Arbeitgeber über einen Antrag auf Teilzeitarbeit entscheiden? Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich mitteilen, ob er der Teilzeit zustimmt oder nicht. Unterlässt er dies, verringert sich die Arbeitszeit automatisch, d. h. allein aufgrund des Gesetzes in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Was kann der Arbeitnehmer unternehmen, wenn der Arbeitgeber eine Verringerung seiner Arbeitszeit ablehnt? Ist der Arbeitnehmer mit der Ablehnung seines Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber nicht einverstanden, kann er vor dem zuständigen Arbeitsgericht klagen. Das Gericht prüft, ob die Ablehnung in diesem Einzelfall zu Recht erfolgt ist. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen betrieblicher Gründe für seine Ablehnung beweisen.

Werden die Arbeitgeber durch die Neuregelung belastet? Die neue Teilzeitregelung belastet die Arbeitgeber nicht, denn flexible Arbeitszeiten sind wirtschaftlich, wie Beispiele von Unternehmen in Deutschland und Europa beweisen. Wer weniger arbeitet oder seine Arbeitszeit verteilt, ist produktiver, effizienter und motivierter. Für Unternehmen bedeutet das höhere Produktivität, geringere Fehlzeiten und eine geringere Fluktuation.

Können Arbeitnehmer in Erziehungsurlaub (seit 01.01. 2001 Elternzeit genannt) einen Antrag auf Teilzeitarbeit nach Ende des Erziehungsurlaubs stellen oder müssen sie erst wieder sechs Monate beim Arbeitgeber tätig sein? Auch diese Arbeitnehmer können grundsätzlich einen entsprechenden Antrag auf Teilzeitarbeit spätestens drei Monate vor dem Wunschtermin stellen, wenn ihr Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht. Dabei zählt die Elternzeit mit, weil das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht.

Die wichtigsten Antworten zu befristeten Arbeitsverträgen auf einen Blick

Welche Regelungen gelten für befristete Arbeitsverträge? Grundsätzlich muss ein befristeter Arbeitsvertrag durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Die zulässige Dauer richtet sich nach dem jeweiligen Befristungsgrund. Zum Beispiel darf im Fall einer Vertretung die Befristungsdauer nicht länger sein, als die Abwesenheit des Vertretenen. Im Fall der Saisonarbeit darf sie nicht länger als die entsprechende Saison dauern. Schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer hintereinander mehrere befristete Arbeitsverträge ab, nehmen mit Zahl und Dauer der Befristungen die Anforderungen an die Begründung zu. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Befristungsgrund ist nur zulässig, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zuvor überhaupt kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Kettenbefristungen werden damit ausgeschlossen.

Wie lange können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund gelten? Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund darf die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ein zunächst für eine kürzere Dauer abgeschlossener Arbeitsvertrag kann bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Die sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis, befristet oder unbefristet, bestanden hat. Zeitpunkt und Dauer der Beschäftigung sind dabei unerheblich. Eine Berufsausbildung gilt dabei nicht als Arbeitsverhältnis: Ein sachgrundloser befristeter Arbeitsvertrag kann daher auch mit einem ehemaligen Auszubildenden abgeschlossen werden.

Kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Befristungsgrund, der auf Grundlage des „alten“ Gesetzes geschlossen wurde, nach Inkrafttreten des „neuen“ Gesetzes verlängert werden? Die Verlängerung ist bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren zulässig, wenn der nach „altem“ Recht geschlossene und noch bestehende befristete Arbeitsvertrag eine Neueinstellung i.S. des „neuen“ Rechts ist. Höchstens drei Verlängerungen sind dabei möglich und sämtliche Verlängerungen werden mitgezählt. Für eine Verlängerung muss jedoch eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des vorangegangenen Arbeitsvertrages vereinbart worden sein. Und der neue Arbeitsvertrag muss sich lückenlos an den vorangegangenen anschließen. War der nach „altem“ Recht abgeschlossene und am 1. Januar 2001 noch bestehende befristete Arbeitsvertrag keine Neueinstellung i. S. des „neuen“ Rechts, ist die Verlängerung ausgeschlossen. Denn das alte Recht ist außer Kraft. Und nach „neuem“ Recht ist der Abschluss und die Verlängerung eines sachgrundlosen befristeten Arbeitsvertrages nur zulässig, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt. **Woran sollten Sie bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages denken?** Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform. Aus der schriftlichen Vereinbarung muss sich die Dauer der Befristung zweifelsfrei entnehmen lassen. Anzugeben ist die Terminierung oder der Zweck der Befristung. Fehlt die schriftliche Vereinbarung, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. In jedem Fall sind die Unterschriften von Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig. Für die Vereinbarung der anderen Vertragsbedingungen ist die Schriftform nicht zwingend erforderlich. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Dieser Nachweis wird bei Arbeitsverträgen über Aushilfstätigkeiten bis zu einem Monat nicht benötigt.

Haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer auch Anspruch auf Weihnachts- oder Urlaubsgeld? Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht schlechter behandelt werden als andere Arbeitnehmer. Die Ausnahme: sachliche Gründe liegen vor. Auf Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt werden, haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer mindestens in dem Umfang einen Anspruch, der dem Anteil ihrer Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht.

Was ist mit älteren Arbeitnehmern? Mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr können befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund auch für mehr als zwei Jahre abgeschlossen und mehr als dreimal verlängert werden.

§ 8 Abs. 4 S.1 TzBfG

LAG Berlin, Urteil vom 18.01.2002 - 19 Sa 1982/01 -

Ein Arbeitnehmer hatte die Reduzierung seiner wöchentlichen Arbeitszeit von 35 auf 32 Stunden und eine Verteilung dieser reduzierten Arbeitszeit von fünf auf vier Wochentage verlangt. Der Arbeitgeber entsprach dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit, nicht aber der beantragten Verteilung der Arbeitszeit auf vier Wochentage. Er begründete dies damit, daß der Arbeitnehmer aufgrund seines Aufgabenbereiches häufig auf Dienstreise sei und bei einer Verteilung auf nur noch vier Tage pro Woche der Arbeitnehmer noch seltener im Betrieb anwesend sei, als dies bislang schon der Fall sei. Darüber hinaus bestehe im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, mit welcher die 5-Tage-Woche vereinbart wurde.

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat die Klage abgewiesen.

Es hat sich auf den Standpunkt gestellt, daß ein Anspruch auf wunschgemäße Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf die Wochentage nur insoweit bestehe, als daß betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Betriebliche Gründe liegen nach § 8 Abs. 4 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursachen. Betriebliche Gründe im Gesetzessinne seien alle rationalen, nachvollziehbaren Gründe. Solche rationalen, nachvollziehbaren Gründe habe der Arbeitgeber mit dem Hinweis auf die Vereinbarung der 5-Tage-Woche in der Betriebsvereinbarung und die seltene Anwesenheit des Arbeitnehmers vorgetragen.

2. Teil: Befristete Arbeitsverträge

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen befristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes erfolgen. Die Befristung ohne sachlichen Grund bis zu 2 Jahren ist nur die Ausnahme. Der Gesetzgeber hat nun zum ersten Mal im Teilzeit- und Beschäftigungsgesetz (TzBfG) einen wichtigen Teil der sachlichen Gründe gesetzlich niedergelegt.

1. Sachlicher Grund

Seit Geltung des Kündigungsschutzgesetzes im Jahre 1969 verlangt die Rechtsprechung bei der Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses einen sachlichen Grund. Die Ursache ist darin zu suchen, dass die Befristung ohne sachlichen Grund das Kündigungsschutzgesetz und den besonderen Kündigungsschutz der Schwangeren, Betriebsräte, Schwerbehinderten etc. faktisch außer Kraft setzen würde. Mit der Einführung des Kündigungsschutzes hat der Gesetzgeber mittelbar bestimmt, dass Befristungen nur noch in Ausnahmefällen, d.h. bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig sein sollen. Dies steht nunmehr ausdrücklich in § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Die Ausnahme bleibt die "Befristung ohne sachlichen Grund" bis zur maximalen Dauer von 2 Jahren nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Voraussetzung ist aber dafür, dass mit demselben Arbeitgeber zuvor kein anderes befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

2. Geltungsbereich

Die gesetzlichen Befristungsregeln gelten für alle Unternehmen und Betriebe im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, sie gelten für Großbetriebe ebenso wie für Kleinbetriebe. Für Kleinbetriebe unter 15, 10 oder unter 5 Arbeitnehmern gibt es keine Ausnahmeregelung und keine Besserstellung.

Der im Gesetz enthaltene Katalog der sachlichen Gründe ist noch nicht abschließend! Der Gesetzgeber hat der Praxis und der Rechtsprechung vorbehalten, andere, neue sachliche Gründe festzustellen oder zu entwickeln.

3. Befristung mit sachlichem Grund

Nunmehr sollen die vom Gesetzgeber festgestellten sachlichen Gründe dargestellt werden, ohne dass dieser Katalog aber abschließend ist:

Nr. 1. Ein betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.

Es muss mit an hinreichender Sicherheit feststehen, dass der Arbeitskräftebedarf in Zukunft

wegfällt: Einstellung für ein bestimmtes Forschungsprojekt, für erhöhten Arbeitsanfall bei Weihnachtsgeschäft, Winterschlussverkauf, einer einmaligen Auftragslage, Saisongeschäft. Da diese vorübergehenden Zustände meist kürzer als 2 Jahre sind, könnte hier auch eine Befristung ohne sachlichen Grund erfolgen, es sei denn, es bestand zuvor schon ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien.

Nr. 2. Befristung im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis oder an ein Studium.

Die Rechtsprechung hat bisher schon eine solche Befristung bis zu 6 Monaten zugelassen. "Im Anschluss": D.h., möglichst unmittelbar, sonst kann es Probleme geben. Die Dauer der Befristungsmöglichkeit ist nicht geklärt. Da ein Ausbildungsverhältnis oder Studium kein Arbeitsverhältnis im Sinne des TzBfG darstellt, könnte auch eine Befristung ohne sachlichen Grund bis zu 2 Jahren vorgenommen werden, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat.

Nr. 3. Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers.

Der Gesetzgeber hat hier Vertretungsfälle verschiedenster Art zugelassen. Neben dem Erziehungsurlaub ist insbesondere an eine Zweckbefristung z.B. wegen Krankheit oder Urlaub, Sonderurlaub, Zusatzausbildung etc. gedacht.

Nr. 4. Die Befristung ist durch die Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt.

Dieser Befristungsgrund bezieht sich vor allem auf Befristungen im Bereich der Kunst, des Theaters, Schauspiels, der Musik und dem Rundfunkbereich. Künstler werden der Natur der Sache nach üblicherweise nur für bestimmte Zeiträume beschäftigt, für eine Theatersaison, Intendanten für bestimmte Jahre, Schönheitstänzerinnen für bestimmte Auftritte oder kurze Zeiträume.

Nr. 5. Befristung zur Erprobung.

Die Befristung zur Erprobung ist ein Schulfall des Zeitvertrages und von der Rechtsprechung schon immer anerkannt. Die Dauer der Befristung darf in der Regel 6 Monate nicht überschreiten, bei komplizierten Arbeitsverhältnissen 1 Jahr. Diese Befristung macht vor allem dann einen Sinn, wenn schon ein früheres Arbeitsverhältnis bestanden hat und eine Befristung ohne sachlichen Grund deshalb ausgeschlossen ist.

Nr. 6. Befristung wegen Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen.

Gemeint sind u.a. vorübergehende Beschäftigungen aus sozialen Gründen, zur Überbrückung bis zu einer festen, schon sicheren Beschäftigung. Darunter fällt auch die befristete Beschäftigung von Arbeitslosen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Förderungsmaßnahmen, Befristungen wegen beschränkter Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen und die Befristung wegen der Altersgrenze.

Nr. 7. Vergütung aus Haushaltsmitteln.

Hier liegt ein Sonderbefristungsrecht für den Öffentlichen Dienst vor. Die Privatwirtschaft kann sich auf dieses Privileg nicht berufen.

Nr. 8. Befristung in einem gerichtlichen Vergleich.

Die Gerichte haben schon immer Befristungen zugelassen, die unter Mitwirkung des Gerichts im Gerichtssaal abgeschlossen wurden. Hier geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Mitwirkung des Gerichts den Sachgrund darstellt, da die Mitwirkung des Gerichts i.d.R. Missbrauchsfälle verhindert.

Achtung: Nicht umfasst ist der außergerichtliche Vergleich mit Befristungsabrede. Hier braucht die Befristung einen eigenen sachlichen Grund.

4. Befristung ohne sachlichen Grund

Das Gesetz lässt in zwei Fällen eine Befristung ohne sachlichen Grund zu:

1. Wenn im Falle einer Neueinstellung der Arbeitsvertrag (oder seine höchstens dreimalige Verlängerung) nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren überschreitet (§ 14 Abs. 2 TzBfG) oder

2. wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat (§ 14 Abs. 3 TzBfG).

A. Bei Neueinstellungen

Eine Neueinstellung liegt nicht vor wenn mit demselben Arbeitgeber vorher jemals ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Als vorheriges Arbeitsverhältnis gelten nicht Selbständige Dienstverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse, freiwilliges soziales Jahr, Eingliederungsvertrag nach § 229 ff. SGB III oder wenn der Arbeitnehmer als Zeitarbeitnehmer vom Arbeitgeber entliehen worden war.

B. Befristung ab 58

Voraussetzung für diese Befristung ist, dass der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat und dass kein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorherigen (befristeten od. unbefristeten) Arbeitsverhältnis besteht. Letzteres nimmt das Gesetz unter anderem (aber nicht nur) an, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen weniger als 6 Monate liegen.

5. Form der Befristung

Die Befristungsabrede, eine nachträgliche Veränderung der Befristungsdauer oder eine auflösende Bedingung bedürfen der Schriftform. Dies erfordert die Unterschrift beider Vertragspartner unter derselben Urkunde. Ein Telefax reicht nicht.

6. Folgen unwirksamer Befristungen

Ist Befristung unwirksam, weil kein Sachgrund vorlag oder dieser weggefallen ist, die Voraussetzungen einer erleichterten Befristung nach § 14 II TzBfG fehlen, die Voraussetzungen einer Altersbefristung nach § 14 III TzBfG nicht vorliegen oder das Schriftformerfordernis nicht gewahrt wurde, so kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Ist Befristung wegen des Mangels der Schriftform unwirksam so kann ordentlich gekündigt werden, selbst, wenn keine Möglichkeit der ordentlichen Kündigung vereinbart ist.

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 erheben.

7. Beendigung des befristeter Arbeitsverhältnisse

Bei kalendermäßiger Befristung: mit Ablauf der vereinbarten Zeit

Bei Zweckbefristung: mit Eintritt des Zwecks

Eine ordentliche Kündigung ist in beiden Fällen während der Laufzeit nur möglich, wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung vereinbart worden ist (oder die Befristung wegen Nichtbeachtung des Formgebotes unwirksam ist).

Die Fortsetzung über den Beendigungszeitpunkt hinaus führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

8. Weitere Pflichten des Arbeitgebers

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.

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet Beschäftigten und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren. Eine Pflicht zur Vorlage von Unterlagen besteht nicht.

3. Teil: Rechtsprechung zum Thema

Thema: Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten
(hier: Anspruch auf Urlaubsgeld bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit)

Kernaussage: Urlaubsgeld in voller Höhe trotz verminderter Arbeitszeit während des Erziehungsurlaubes.

Gericht: Bundesarbeitsgericht

Datum: 19. März 2002

Aktenzeichen: Az: 9 AZR 29/01

Inhalt: Der Kläger war mit der regelmäßigen Arbeitszeit bei dem beklagten Land auf der Grundlage der für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge beschäftigt. Von Mai bis Oktober 1998 befand sich der Kläger im Erziehungsurlaub - jetzt Elternzeit. Während dieser Zeit arbeitete er weiterhin zehn Stunden pro Woche an seinem alten Arbeitsplatz. Das beklagte Land zahlte ihm für 1998 entsprechend dem Verhältnis seiner Arbeitszeit zur vollen Arbeitszeit ein anteiliges tarifliches Urlaubsgeld. Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Aufstockung des Urlaubsgeldes auf den vollen Betrag.

Das Gericht war der Auffassung, dass der Kläger Anspruch auf das volle Urlaubsgeld hat. Nach der hier einschlägigen tariflichen Bestimmung bemisst sich die Höhe des Urlaubsgeldes nach dem Umfang der Arbeitszeit, die von den Angestellten geleistet wird. Dagegen haben Erziehungsurlauber, die keine Arbeitsleistung erbringen, aber ansonsten vollzeitbeschäftigt werden, jedoch tarifvertraglich Anspruch auf das volle Urlaubsgeld. Dieser Widerspruch müsse dahingehend gelöst werden, so das Gericht, dass ein Arbeitnehmer, der während des Erziehungsurlaubes mit verringerter Arbeitszeit weiter arbeitet, so zu behandeln sei, als hätte er keine Arbeitsleistungen zu erbringen.

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Anspruch auf Zusatzurlaub)

Kernaussage: Für die Frage der Gewährung von Zusatzurlaub wegen eines hohen Arbeitszeiteanteils mit besonderer Gefährdung kommt es auf die absolute Menge solcher Zeiten an.

Gericht: Bundesarbeitsgericht

Datum: 19. März 2002

Aktenzeichen: Az: 9 AZR 110/01

Inhalt: Zwei medizinisch-technische Assistentinnen waren mit der Hälfte der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit (38,5 Stunden) bei einem Klinikum beschäftigt. Zu etwa 70 Prozent ihrer Beschäftigung arbeiteten die Klägerinnen mit infektiösem Material. Bis einschließlich 1998 erhielten sie deshalb von dem beklagten Klinikum jährlich vier Tage Zusatzurlaub. Seit 1999 lehnt das beklagte Klinikum die Gewährung des Zusatzurlaubs ab. Nach den hier anzuwendenden Urlaubsbestimmungen des öffentlichen Dienstes des Landes Rheinland-Pfalz besteht dann ein Anspruch auf jährlich vier Tage Zusatzurlaub, wenn der Angestellte "überwiegend" mit infektiösem Material arbeitet. Das BAG entschied, dass diese Voraussetzung dann erfüllt ist, wenn die fragliche Beschäftigung in den letzten sechs Monaten vor dem Urlaubsantritt mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht. Dabei kommt es nach Auffassung des Gerichts auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an. Die Überschreitung der Hälfte der individuellen Arbeitszeit genügt nicht.

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit)

Kernaussage: Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf gleiche Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit wie Vollzeitbeschäftigte

Gericht: BAG

Datum: 25. April 2001

Aktenzeichen: Az: 5 AZR 368/99

Inhalt: Im verhandelten Fall hatte eine Studentin als Teilzeitkraft an einer Tankstelle gejobbt. Sie erhielt einen geringeren Stundenlohn und auch niedrigere Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen. Daraufhin klagte sie auf die Zahlung des Differenzbetrages.

Das Bundesarbeitsgericht gab ihr Recht: Teilzeitkräfte müssen den gleichen Stundenlohn sowie die gleichen Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit wie ihre vollbeschäftigten Kollegen erhalten.
(vgl. auch BAG v. 15.12.1998 – Az: 3 AZR 239/97)

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Überstundenzuschläge)

Rechtsanwälte Dr. Pribilla Kaldenhoff Negm ♦ Goebenstr. 3 ♦ 50672 Köln

Tel: (0221) 516263 ♦ Fax: (0221) 5101145 ♦ Email: s.negm@PriKalNeg.de ♦ Web: www.PriKalNeg.de

Kernaussage: Kein Überstundenzuschlag für Teilzeitpiloten
Gericht: ArbG Frankfurt
Datum: 17. Januar 2002
Aktenzeichen: Az: 19 Ca 6844/01

Inhalt: Geklagt hatte ein teilzeitbeschäftigter Co-Pilot gegen seine Fluggesellschaft. Die firmeninterne Regelung, nach der vollzeitbeschäftigte Piloten bei einer Überschreitung der monatlichen Flugzeit von 74 Stunden einen Überstundenzuschlag von 15-50 Prozent pro Stunde erhalten, gilt nach Auffassung des Gerichts nicht für Teilzeitpiloten. Die erhöhte Bezahlung entlohne die "besondere Belastung" von Arbeitsleistungen über die Vollzeitarbeit hinaus, die bei Teilzeitbeschäftigten nicht vorliege.

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Essensgeldzuschuss)

Kernaussage: Ein Essensgeldzuschuss steht auch Teilzeitbeschäftigten zu, wenn diese erwartungsgemäß ein Mittagessen während der Arbeitszeit einnehmen und der Zuschuss gerade an diesen Umstand anknüpft.

Gericht: BAG
Datum: 26. September 2001
Aktenzeichen: Az: 10 AZR 714/00

Inhalt: Ein Teilzeitbeschäftigter hat nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dann Anspruch auf einen Essenzuschuss, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für diesen Zuschuss so gestaltet sind, dass alle Beschäftigten einen Zuschuss erhalten, von denen zu erwarten ist, dass sie typischerweise ein Mittagessen während der Arbeitszeit einnehmen. Das muss dann gleichermaßen für auch Teilzeitbeschäftigte gelten.

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Beihilfeanspruch)

Kernaussage: Beihilfen des Arbeitgebers zu Aufwendungen, die der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer selber tragen muss, können nach den für den laufenden Lohn geltenden Regeln anteilig gezahlt werden.

Gericht: BAG
Datum: 19. Februar 1998
Aktenzeichen: Az: 6 AZR 460/96

Inhalt: Eine nach BAT halbtags beschäftigte Mitarbeiterin eines Finanzamtes hatte auf die Gewährung des vollen Beihilfesatzes für eine Krankenbehandlung geklagt, da insoweit kein sachlicher Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten bestehe.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage ab. Die gemäß § 40 BAT vom Arbeitgeber zu leistende Beihilfe in Krankheits-, Geburts-, und Todesfällen stelle lediglich einen Zuschuss zu Aufwendungen dar, die der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst tragen müsse. Die Differenzierung der Höhe derartiger Zuschüsse nach der vertraglichen Arbeitszeit sei keine Verletzung des Verbotes der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten.

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Sozialplanabfindung)

Kernaussage: Bei der Vereinbarung der Maßstäbe für Abfindungen im Rahmen eines Sozialplanes können die Betriebsparteien nach Zeiten der Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenzieren.

Gericht: BAG
Datum: 14. August 2001
Aktenzeichen: Az: 1 AZR 760/00

Inhalt: Der Kläger war bei einem Luftfahrtunternehmen 15 Jahre lang halbtags und anschließend acht Jahre lang bis zur betriebsbedingten Kündigung in Vollzeit tätig. Der zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat vereinbarte Sozialplan sah vor, bei der Höhe der zu zahlenden Abfindung Zeiten der Teilzeitbeschäftigung nur anteilig zu berücksichtigen. Die dagegen gerichtete Klage des gekündigten Arbeitnehmers wurde letztinstanzlich vom Bundesarbeitsgericht zurückgewiesen. Die Sozialplanregelung sei wirksam. Die Betriebsparteien hätten einen weiten Spielraum bei der Ausgestaltung der Ausgleichsmaßnahmen für den Arbeitsplatzverlust. Dabei könne zwischen Zeiten der Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenziert werden, weil der mit dem Arbeitsplatzverlust verbundene Nachteil für Teilzeitbeschäftigte aufgrund der weniger starken Bindung an den Betrieb geringer ausfallen könne.

Thema: Gleichbehandlung Vollzeit/Teilzeit
(hier: Versorgungsansprüche)

Kernaussage: Bei der Berechnung betrieblicher Versorgungsansprüche kann nach Zeiten der Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenziert werden.

Gericht: BAG

Datum: 3. November 1998

Aktenzeichen: Az: 3 AZR 423/97

Inhalt: Der Kläger war 19 Jahre als Redakteur bei der beklagten Rundfunkanstalt beschäftigt, davon zunächst elf Jahre in Teilzeit. Mit seiner Klage wehrte er sich gegen die anteilige Berücksichtigung der Beschäftigungsphase in Teilzeit bei der Berechnung seiner Versorgungsansprüche.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage zurück. Der Entgeltcharakter der auf tariflicher Grundlage gewährten Versorgungsleistungen gebiete die anteilige Berücksichtigung von Zeiten mit unterschiedlichen Beschäftigungsgraden. Andernfalls würden wesentlich ungleiche Sachverhalte ohne sachlichen Grund gleich behandelt.

Thema: Beweislast bei Teilzeit-Ablehnung

Kernaussage: Substantielle Begründung der Ablehnung von Teilzeitverlangen im Prozess notwendig

Gericht: ArbG Stuttgart

Datum: 05. Juli 2001

Aktenzeichen: Az: 21 Ca 2762/01 (nicht rechtskräftig)

Inhalt: In konkreten Fall hatte eine Stanzerin verlangt, ihre Arbeitszeit auf 33 Stunden wöchentlich zu verkürzen, und zwar durch Verringerung ihrer Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag um jeweils eine Stunde.

Der Arbeitgeber hatte vorgebracht, dass die begehrte Teilzeit zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes infolge längerer Einarbeitungszeiten nach Umorganisation führen würde. Doch hatte er seine Entscheidung nur schlagwortartig und nicht konsequent begründet.

Das Gericht erkannte dies nicht als ausreichende Begründung zur Ablehnung des Teilzeitwunsches an. Der Arbeitgeber müsse die dem Teilzeitwunsch entgegenstehenden Gründe nachvollziehbar und konkret darlegen. Dabei reiche nicht schon jede Beeinträchtigung des Betriebsablaufes zur Ablehnung aus. Der Arbeitgeber müsse zumutbare Anstrengungen unternehmen, um etwa durch Umorganisation den Teilzeitwunsch zu ermöglichen. Die vom Arbeitgeber genannten Gründe seien zudem durch das Gericht voll nachprüfbar.

Thema: Beweislast bei Teilzeit-Ablehnung

Kernaussage: Bei Ablehnung von Teilzeitbegehren aus Arbeitsmarktgründen muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine geeigneten zusätzlichen Arbeitskräfte auf dem regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen

Gericht: ArbG Mönchengladbach

Datum: 30. Mai 2001

Aktenzeichen: Az: 5 Ca 1157/01

Inhalt: In diesem Fall hatte eine vollzeitbeschäftigte medizinisch-technische Assistentin geklagt, deren Antrag auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 60 Prozent mit einer Verteilung auf drei Wochentage vom Arbeitgeber aus "betrieblichen Gründen" abgelehnt wurde.

Das Gericht entschied, dass der Einwand des Arbeitgebers, keine geeigneten zusätzlichen Arbeitskräfte finden zu können, nur beachtlich sei, wenn er darlegen und beweisen könne, dass eine dem Berufsbild entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Der bloße Hinweis auf Schwierigkeiten bei Personalsuche in der Vergangenheit sei nicht ausreichend. Ein eventueller Mehraufwand durch vermehrte Übergabegespräche infolge der Einstellung einer weiteren Teilzeitkraft sei im übrigen unbeachtlich.

Thema: Verteilung der reduzierten Arbeitszeit

Kernaussage: Dem Wunsch nach Lage und Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ist zu entsprechen, wenn der Arbeitgeber diesem Wunsch zu keinem Zeitpunkt entgegentritt.

Gericht: ArbG Bonn

Datum: 20. Juni 2001

Aktenzeichen: Az: 2 Ca 1414/01 (nicht rechtskräftig)

Inhalt: Eine Kindergärtnerin hatte bei der Arbeitgeberin die Verringerung ihrer Arbeitszeit von 26 auf 10 Stunden pro Woche bei Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf zwei feste Wochentage beantragt. Die Arbeitgeberin lehnte den Teilzeitwunsch aus pädagogischen Gründen ab, ging jedoch zu keinem Zeitpunkt - auch nicht im Prozess - auf die Frage der möglichen Verteilung der verringerten Arbeitszeit ein.

Das Gericht hielt die Begründung der Arbeitgeberin nicht für stichhaltig und gab der Klage statt. Da die Arbeitgeberin dem Verteilungswunsch der Klägerin zur Lage der reduzierten Arbeitszeit weder außergerichtlich noch im Prozess entgegengetreten war, musste sie auch die von der Klägerin angestrebte Verteilung hinnehmen

Thema: Verteilung der reduzierten Arbeitszeit
Kernaussage: Die Ablehnung der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der verringerten Arbeitszeit durch den Arbeitgeber muss sich auf wichtige betriebliche Gründe stützen.
Gericht: ArbG Frankfurt
Datum: 08. Januar 2002
Aktenzeichen: Az: 6 Ca 2951/01

Inhalt: In diesem Fall hatte ein Verlagsangestellter geklagt, da der Arbeitgeber der Verteilung seiner Wunscharbeitszeit auf bestimmte Wochentage nicht stattgeben wollte.
Das Gericht entschied, dass die Gestaltung der reduzierten Arbeitszeit zunächst Sache des Arbeitnehmers sei. Nur wenn der Arbeitgeber wichtige betriebliche Gründe darlegen könne, dürfe er auf einer bestimmten Einteilung der Arbeitszeit bestehen.

Thema: Begründung bei Teilzeit-Ablehnung
Kernaussage: Um einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen, reicht der pauschale Hinweis auf ein bestimmtes Organisationskonzept im Unternehmen nicht aus.
Gericht: ArbG Frankfurt (Main)
Datum: (nicht bekannt)
Aktenzeichen: Az: 18 Ca 6836/01

Inhalt: Eine Computerspezialistin hatte aus familiären Gründen die Verkürzung ihrer Arbeitszeit von 45 auf 37,5 Stunden beantragt. Der Arbeitgeber hatte dies mit der Begründung abgelehnt, dass das "Organisationskonzept" der Firma keine Teilzeitarbeit vorsehe. Das Gericht entschied, dass das Unternehmen den Antrag nur hätte ablehnen dürfen, wenn es nachweisen kann, dass die Begrenzung der Arbeitszeit mit unzumutbaren wirtschaftlichen oder organisatorischen Problemen verbunden wäre. Vor Gericht musste das Unternehmen einräumen, dass während der umstrittenen zwei Stunden am Nachmittag die Anwesenheit der Mitarbeiterin nicht zwingend nötig sei. Der Klage wurde daher stattgegeben.

Thema: Begründung bei Teilzeit-Ablehnung
(hier: Verteilung der Arbeitszeit)
Kernaussage: Individuelle Arbeitszeit kann nur im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitregeln verteilt werden.
Gericht: Landesarbeitsgericht Berlin
Datum: 18. Januar 2002
Aktenzeichen: (nicht bekannt)

Inhalt: Ein Arbeitnehmer hatte, die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage beantragt. Der Arbeitgeber hatte dies mit der Begründung abgelehnt, dass gemäß der bestehenden Arbeitszeit-Betriebsvereinbarung eine Verteilung der Arbeitszeit für alle Mitarbeiter - (Vollzeit und Teilzeit) - auf fünf Tage in der Woche festgelegt sei. Das Gericht schloss sich dieser Auffassung an: Die Betriebsvereinbarung stehe als betrieblicher Grund dem Verteilungswunsch des Arbeitnehmers entgegen. Eine von der Betriebsvereinbarung abweichende Arbeitszeitgestaltung eines einzelnen Arbeitnehmers könne die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit des Betriebes wesentlich beeinträchtigen und ferner zu unverhältnismäßigen Kosten führen. Dies müsse der Arbeitgeber nicht akzeptieren.

Thema: Teilzeit-Ablehnungsgründe
Kernaussage: Eine unternehmensorganisatorische Entscheidung zugunsten von Vollzeitarbeitsplätzen kann die Ablehnung von Teilzeitwünschen begründen.
Gericht: ArbG Freiburg
Datum: 4. September 2001; 01. August 2001
Aktenzeichen: Az: 7 Ca 143/01; 6 Ca 123/01

Inhalt: In einem Fall (7 Ca 143/01) entschied das Gericht, dass die Entscheidung des Arbeitgebers, nur Vollzeitkräfte einzusetzen, dem Anspruch auf Teilzeit entgegenstehen könne. Allerdings müsse es sich dabei um einen Konflikt mit der Festlegung der Organisationsstruktur im Kernbereich der Unternehmerentscheidung handeln.
In einem anderen Fall (6 Ca 123/01) entschied dasselbe Gericht, dass die bloße Entscheidung gegen Teilzeit für sich genommen nicht ausreichte, die Ablehnung eines Teilzeitwunsches zu begründen. Auch die Behauptung, bei Teilzeit verliere der Arbeitnehmer die Vorbildfunktion, sei kein ausreichender Grund.

Thema: Teilzeit-Ablehnungsgründe
Kernaussage: Die Erforderlichkeit der Umverteilung von Arbeit auf ggf. neu einzustellende Mitarbeiter begründet für sich genommen kein Recht des Arbeitgebers, einen Teilzeitwunsch abzulehnen.

Gericht: ArbG Essen
Datum: 19. Juni 2001
Aktenzeichen: Az: 5 Ca 1373/01

Inhalt: In diesem Fall war die Ansicht des Arbeitgebers, dass die Bearbeitung des Schriftverkehrs, die Erstellung von Protokollen, die Bearbeitung und Pflege von Updates der Managementhandbüchern oder Akquisitionsaktionen nicht auch in Teilzeit ausgeübt werden können, für das Gericht nicht nachvollziehbar. Dass der Arbeitnehmer diese Tätigkeiten nicht alle gleichzeitig übernehmen könne und ggf. eine weitere Teilzeitkraft eingestellt werden müsse, sei eine logische und vom Gesetzgeber gewollte Konsequenz. Daraus können allerdings keine betrieblichen Gründe abgeleitet werden. Auch muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er sich auf dem lokalen Arbeitsmarkt um eine Ersatzkraft bemüht hat, wenn er sich in seiner Begründung der Ablehnung des Teilzeitbegehrens darauf beruht.

Thema: Teilzeit-Ablehnungsgründe

Kernaussage: Das in einem Arbeitsfeld geforderte Maß an Flexibilität (hier: einer Anzeigenverkaufsleiterin) kann dem Anspruch auf Teilzeitarbeit auch dann entgegenstehen, wenn die Beschäftigte diesen Anspruch als alleinversorgende Mutter geltend macht.

Gericht: LAG Hamburg
Datum: 6. September 2001
Aktenzeichen: Az: 8 ASa 59/01

Inhalt: Die Anzeigenverkaufsleiterin eines Medienunternehmens beehrte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit von 35 auf 26 Stunden wöchentlich bei einer Verteilung auf die Tage Montag bis Freitag von 09.00 – 14.30 Uhr. Sie begründete dies mit ihren Aufgaben als alleinerziehende Mutter, die sie bei einer Vollzeittätigkeit nicht ausreichend wahrnehmen könne. Die Arbeitgeberin hatte den Teilzeitwunsch unter Hinweis auf den mit der Arbeitsstelle verbundenen Arbeitsumfang und die geforderte Flexibilität, insbesondere eine ganztägige persönliche Erreichbarkeit und häufige Geschäftsreisen, abgelehnt.

Das Gericht folgte der Auffassung der Arbeitgeberin, dass ein festes "Arbeitszeitkorsett" nicht mit der Tätigkeit der Betroffenen vereinbar sei. Auch eine Teilung der Stelle sei nicht möglich, da es nahezu aussichtslos sei, einen qualifizierten Ersatzmitarbeiter im Umfang von ca. 10 Stunden/Woche zu finden. Eine Aufstockung der Stelle sei der Arbeitgeberin aufgrund der damit verbundenen Mehrkosten nicht zuzumuten. Das Gericht lehnte daher den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ab.

Thema: Teilzeit-Ablehnungsgründe

Kernaussage: Bei der Frage der begründeten Ablehnung von Teilzeitwünschen ist auch zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber in der Vergangenheit Teilzeitarbeitsplätze angeboten hat.

Gericht: ArbG Kaiserslautern
Datum: 13. Juni 2001
Aktenzeichen: Az: 3 Ca 593/01; 3 Ca 779/01

Inhalt: Das Arbeitsgericht Kaiserslautern verurteilte in zwei ähnlich gelagerten Fällen den Arbeitgeber zur Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit.

Dabei wurde maßgeblich darauf abgestellt, dass den Klägern in der Vergangenheit Teilzeitverträge angeboten worden waren. Bei einer solchen Sachlage müsse der Arbeitgeber konkret darlegen, warum er nunmehr einer Teilzeitbeschäftigung nicht zustimmen könne.

Thema: Durchsetzung des Teilzeit-Anspruchs im einstweiligen Rechtsschutz

Kernaussage: Die Durchsetzung des Anspruchs auf Teilzeit ist grundsätzlich auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes möglich, wenn andernfalls der Anspruch wegen Zeitablaufs leerlaufen würde.

Gericht: LAG Hamburg
Datum: 6. September 2001
Aktenzeichen: Az: 8 ASa 59/01

Inhalt: Die Anzeigenverkaufsleiterin eines Medienunternehmens beehrte als alleinerziehende Mutter im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes für einen vorübergehenden Zeitraum die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit von 35 auf 26 Stunden wöchentlich bei einer Verteilung auf die Tage Montag bis Freitag von 09.00 – 14.30 Uhr.

Das Gericht bejahte in solchen Fällen die grundsätzliche Möglichkeit, einen Teilzeitanspruch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes durchzusetzen, da der Anspruch auf Teilzeit zur besseren Wahrnehmung der Kindesbetreuung bei Ausschöpfung des gerichtlichen Instanzenweges aufgrund der langen Verfahrensdauer leerlaufen könnte.

Thema: Urlaubsberechnung bei Teilzeit

Kernaussage: Ändert sich die Verteilung der Arbeitszeit, so ändert sich im gleichen Verhältnis die Anzahl der Urlaubstage.

Gericht: BAG

Datum: 28. April 1998

Aktenzeichen: Az: 9 AZR 314/97

Inhalt: Die Klägerin war bis zum 31.12.1995 vollzeitbeschäftigt auf der Basis einer 5-Tage-Woche. Ab 1.1.1996 arbeitete sie in Teilzeit an durchschnittlich noch 2,5 Tagen pro Woche. Den aus dem Urlaubsjahr 1995 übertragenen Resturlaubsanspruch von 10 Tagen kürzte die Arbeitgeberin auf 5 Tage.

Das Bundesarbeitsgericht hielt dies für zulässig, da der Umfang des Urlaubs von der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage abhängig sei. Die Anzahl der Urlaubstage sei grundsätzlich auf 5 oder 6 Arbeitstage pro Woche bezogen. Bei einer veränderten Verteilung der Arbeitszeit sei der (Rest-)Urlaubsanspruch entsprechend umzurechnen.

Thema: Informationspflichten des Arbeitgebers über Teilzeit

Kernaussage: Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen teilzeitwilligen Arbeitnehmer über die Möglichkeit einer nur befristeten Herabsetzung der Arbeitszeit aufzuklären.

Gericht: BAG

Datum: 13. November 2001

Aktenzeichen: Az: 9 AZR 442/00

Inhalt: Die ursprünglich in Vollzeit beschäftigte Klägerin vereinbarte mit der Arbeitgeberin für unbestimmte Zeit eine Verringerung ihrer Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Spätere Anträge der Klägerin auf Aufstockung der Arbeitszeit wurden abgelehnt. Die Klägerin war der Auffassung, dass die Arbeitgeberin sie seinerzeit über die Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitabsenkung hätte aufklären müssen und erhob mit dieser Begründung Klage auf Wiederaufstockung ihrer Arbeitszeit auf Vollzeinsniveau.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage ab. Die Arbeitgeberin sei nicht verpflichtet gewesen, über die Möglichkeit der Befristung aufzuklären, da die Folgen der auf unbestimmte Zeit vereinbarten Arbeitszeitverringerung für die Klägerin überschaubar gewesen seien.

Thema: Betriebsratstätigkeit von Teilzeitbeschäftigten
(hier: Vergütung)

Kernaussage: Ein teilzeitbeschäftigter Betriebsrat hat grundsätzlich Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich für Betriebsratstätigkeiten, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Gericht: BAG

Datum: 25. August 1999

Aktenzeichen: Az: 7 AZR 713/97

Inhalt: Der als Zeitungszusteller teilzeitbeschäftigte Kläger gehörte dem Betriebsrat an. Er verlangte von der Arbeitgeberin Ausgleich für Betriebsratstätigkeiten, die er außerhalb seiner werktäglichen Arbeitszeit, die zwischen 03.00 und 07.00 Uhr lag, geleistet hatte.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hat ein teilzeitbeschäftigter Betriebsrat Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich für Betriebsratstätigkeiten, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen. Ein Anspruch auf gesondert einklagbare Vergütung entsteht aber nur dann, wenn der Freizeitausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt werden kann.

Gegen das Teilzeitbegehren eines Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber vor Gericht konkrete Darlegungen zu einem nachvollziehbaren unternehmerischen Konzept der Arbeitszeitgestaltung machen. Entgegenstehende "betriebliche Gründe" darf er nicht nur schlagwortartig vorbringen, sondern muss diese so darlegen, dass sie erkennbar zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs führen.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 5. Juli 2001 - 21 Ca 2762/01 (rechtskräftig)

Zum Sachverhalt:

Die Klägerin begehrt Reduzierung sowie Verteilung der Arbeitszeit gemäß Teilzeitbefristungsgesetz. Sie ist bei der Beklagten seit 22. Juni 1992 als Stanzerin beschäftigt und erhält einen Stundenlohn von 18,30 DM brutto. Ihre bisherige Arbeitszeit beträgt 37 Stunden pro Woche. Die betriebliche Arbeitszeit, ebenso die bisherige Arbeitszeit der Klägerin, ist von Montag bis Donnerstag von 6.45 Uhr bis 12.00 Uhr einschließlich einer Pause von 9.00 Uhr bis 9.15 Uhr sowie von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr. Am Freitag ist die Arbeitszeit von 6.45 Uhr bis 12.00 Uhr einschließlich einer Pause von 9.00 Uhr bis 9.15 Uhr. Die Beklagte, eine GmbH mit Sitz in B., beschäftigt circa 20 gewerbliche Arbeitnehmer. Neben der Klägerin beschäftigt sie noch drei weitere Vollzeitarbeiterinnen an den Stanzmaschinen sowie eine Teilzeitkraft. Bei Anwesenheit aller Stanzerinnen stehen der Beklagten wöchentlich 173 Wochenstunden für Stanzarbeiten zur Verfügung. Zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung stehen circa 130 Stunden pro Woche durch Stanzerinnen abgedeckt zur Verfügung. Die restlichen 43 Stunden Stanzarbeiten werden von dem Abteilungsleiter und dem Maschinenführer übernommen. Mit Schreiben vom 10. Januar 2001

Rechtsanwälte Dr. Pribilla Kaldenhoff Negm ♦ Goebenstr. 3 ♦ 50672 Köln

Tel: (0221) 516263 ♦ Fax: (0221) 5101145 ♦ Email: s.negm@PriKalNeg.de ♦ Web: www.PriKalNeg.de

beantragte die Klägerin die Herabsetzung der Arbeitszeit um 4 Stunden auf 33 Stunden pro Woche. Gleichzeitig beantragte sie eine Verteilung der Arbeitszeit dergestalt, dass Arbeitsschluss von Montag bis Donnerstag jeweils täglich um 15.00 Uhr sei. Diese Veränderung wurde von ihr ab 1. Mai 2001 begehrt. Mit Schreiben vom 19. März 2001 lehnte die Beklagte beide Begehren ab.

Aus den Gründen:

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit von 37 auf 33 Wochenstunden sowie auf eine Verteilung wie beantragt.

Sie ist Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Die Beklagte beschäftigt auch in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

1. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 10. Januar 2001 die Verringerung der Arbeitszeit ab 1. Mai 2001 begehrt, somit mehr als drei Monate vor dem Beginn der geltend gemachten Reduzierung und Neuverteilung (§ 8 Abs. 2 Sätze 1 und 2 TzBfG). Die Beklagte hat auch mit Schreiben vom 1. März 2001 spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung sowohl die Reduzierung als auch die konkrete Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt (§ 8 Abs. 5 TzBfG).

2. Der Verringerung der Arbeitszeit um 4 Stunden wöchentlich sowie der Verteilung entsprechend dem Antrag der Klägerin steht auch kein betrieblicher Grund i. S. v. § 8 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TzBfG entgegen.

a) Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und/oder gegen die Verteilung der konkreten Arbeitszeit ist dann nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber gem. § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG, betriebliche Gründe darlegt, die den Wünschen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Dabei trägt der Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen eines betrieblichen Grundes. Ein solcher liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). In Abänderung des Referentenentwurfs zu § 8 TzBfG sind jedoch keine entgegenstehenden "dringenden" betrieblichen Gründe für die Verweigerung der begehrten Vertragsänderung erforderlich. Daraus folgt, dass geringere Anforderungen an die Ablehnung aufgrund betrieblicher Gründe zu stellen sind, als in den Fällen, in denen das Gesetz "dringende" betriebliche Gründe fordert. Nach der Gesetzesbegründung sollen rationale und nachvollziehbare Gründe insoweit ausreichend sein. Dies ergibt sich auch aus der Differenzierung des Teilzeitbefristungsgesetzes, das in § 9 TzBfG entgegenstehende dringende betriebliche Gründe fordert. Andererseits ist bei der Frage der Darlegung und des Gewichts der betrieblichen Gründe gem. § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG zu berücksichtigen, dass das Gesetz unter beispielhafter Aufzählung betrieblicher Gründe davon ausgeht, dass diese dann vorliegen, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb "wesentlich" beeinträchtigt oder "unverhältnismäßige" Kosten verursacht. Danach ist klargestellt, dass es sich bei den betrieblichen Gründen trotz Beachtung der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit nicht nur um eine reine Missbrauchskontrolle handelt.

Aus dem Erfordernis der wesentlichen Beeinträchtigung ist zu schließen, dass nicht bereits jede Beeinträchtigung des Betriebsablaufs die Ablehnung des Anspruchs rechtfertigt. Vielmehr muss der Arbeitgeber zumutbare Anstrengungen unternehmen, insbesondere muss er von seinem Direktionsrecht insoweit Gebrauch machen, als es ihm möglich ist, innerbetrieblich durch Umorganisation und andere Verteilung der Arbeitszeit die Störungen im Arbeitsablauf sowie in der betrieblichen Organisation aufzuheben oder zu minimieren. So soll nach der Begründung des Referentenentwurfs der Einwand des Arbeitgebers, keine geeigneten zusätzlichen Arbeitskräfte zu finden, beispielsweise nur dann beachtlich sein, wenn er nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt zu den ausgleichenden Arbeitszeitvakanzzeiten nicht zur Verfügung steht. Denkbar sind solche betrieblichen Gründe beispielsweise für den Fall, dass bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber keine Arbeitsplätze und Räume zur Verfügung stehen, weil alle Teilzeitbeschäftigten aufgrund Kinderbetreuung den Wunsch haben, am Vormittag zu arbeiten. Betriebliche Gründe der wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation sind auch dort denkbar, wo es auf die persönlichen Kontakte im Sinne einer kontinuierlichen Anwesenheit ankommt. Auch denkbar sind wesentliche Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs bei erhöhten Reibungsverlusten aufgrund Informationsweitergaben oder zeitlichen Schwerpunkten der Belastungsspitzen nach Wochentagen oder Tageszeiten.

Gleichzeitig ist die Erhöhung des allgemeinen Verwaltungsaufwands durch Planungs- oder Koordinierungszusatzaufwand nicht geeignet, einen betrieblichen Grund i. S. v. § 8 Abs. 4 TzBfG allein abzugeben. Dem Arbeitgeber ist trotz seiner unternehmerischen Freiheit auf Grund des Teilzeitbefristungsgesetzes eine zumutbare Anstrengung der Organisation und Verwirklichung des Teilzeitanpruchs aufzuerlegen. Alles andere würde dazu führen, dass der Anspruch gem. § 8 TzBfG in der Praxis leer laufen würde.

Zwar kann ein vom Arbeitgeber vorgetragenes organisatorisches Konzept im Sinne eines entgegenstehenden betrieblichen Grundes nicht auf seine Zweckmäßigkeit hin vom ArbG überprüft werden. Entsprechend der Rechtsprechung des BAG zum Kündigungsrecht und der Organisationsgewalt des Arbeitgebers (BAG v. 12.8.1999, NZA 2000, S. 30) muss jedoch der Arbeitgeber konkrete Darlegungen zu einem nachvollziehbaren unternehmerischen Konzept der Arbeitszeitgestaltung vorlegen. Damit muss er betriebliche Gründe konkret substantiiert und nicht nur schlagwortartig so darlegen, dass sie nachvollziehbar zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes führen. Damit ist durch das Arbeitsgericht voll nachprüfbar, ob die behaupteten betrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs oder der Organisation oder der Sicherheit im Betrieb kausal führen.

b) Vorliegend hat die hierfür darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht im Ansatz entsprechend konkrete Tatsachen vorgetragen. Zwar hat sie vorgetragen, die Klägerin sei als Stanzerin an einem modernen Stanzautomaten beschäftigt, der eine circa dreimonatige Einarbeitungszeit und Geschicklichkeit erfordere, um diese Präzisionsteile den Kundenwünschen entsprechend an den Maschinen herstellen zu können. Der Vortrag der Beklagten ist jedoch pauschal, schlagwortartig und nicht nachvollziehbar. Es ist nicht im Ansatz erkennbar, weshalb die Klägerin, die hier vorliegend angelernte Kraft ist, einer dreimonatigen Einarbeitungszeit an einem Stanzautomaten bedurfte. Zur Überzeugung der Kammer steht fest, dass die Beklagte problemlos ohne größere Umorganisation eine andere Arbeitnehmerin im Betrieb innerhalb weniger Tage an dem Stanzautomat hätte anlernen können. ...

Bürgerliches Gesetzbuch (Auszug)

§ 620 Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist.
- (2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621 bis 623 kündigen.
- (3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

§ 621 Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig, 1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages; 2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends; 3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats; 4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahrs; wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden, 1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird; 2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.
- (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 623 Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

TzBfG § 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.

TzBfG § 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

TzBfG § 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 auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

TzBfG § 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(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.

TzBfG § 5 Benachteiligungsverbot

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

Zweiter Abschnitt Teilzeitarbeit

TzBfG § 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

TzBfG § 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

TzBfG § 8 Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages

können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3

Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

TzBfG § 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Rechtsanwälte Dr. Pribilla Kaldenhoff Negm ♦ Goebenstr. 3 ♦ 50672 Köln

Tel: (0221) 516263 ♦ Fax: (0221) 5101145 ♦ Email: s.negm@PriKalNeg.de ♦ Web: www.PriKalNeg.de

TzBfG § 10 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter

Arbeitnehmer entgegenstehen.

TzBfG § 11 Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

TzBfG § 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

TzBfG § 13 Arbeitsplatzteilung

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Anlass und zur Kündigung des

Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

(4) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthält. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

Dritter Abschnitt Befristete Arbeitsverträge

TzBfG § 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.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.

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

TzBfG § 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.

TzBfG § 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 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

TzBfG § 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.

TzBfG § 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.

TzBfG § 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.

TzBfG § 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.

TzBfG § 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge

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

Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

TzBfG § 22 Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 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 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 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.

TzBfG § 23 Besondere gesetzliche Regelungen

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