

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Veränderte Arbeitsvertragsbestimmungen

Kirsten Weigmann

*Seit dem 1. 1. 2001 gilt das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).
Als Ziel des Gesetzes definiert § 1 TzBfG, Teilzeitarbeit –
auch für Mitarbeiter in leitenden Positionen – zu fördern, die Zulässigkeit
befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von
Arbeitnehmern zu verhindern, die in befristeten oder Teilzeitpositionen
beschäftigt sind.*

Für die Zulässigkeit befristeter Verträge übernimmt das TzBfG zum großen Teil die Regelungen des am 31. 12. 2000 ausgelaufenen Beschäftigungsförderungsgesetzes und die durch das Bundesarbeitsgericht aufgestellten Regeln zum Abschluß befristeter Verträge. Ergänzend schafft das Gesetz eine Anspruchsgrundlage auf die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes – ähnlich wie während der Elternzeit (vormals Erziehungsurlaub).

Begriffsbestimmungen

Das TzBfG legt zunächst fest, wann ein Arbeitnehmer ein Teilzeitmitarbeiter ist. Hierbei wird keine Mindestarbeitszeit festgelegt. Dieselbe Wochenstundenzahl kann je nach Branche entweder zu einem Vollzeit- oder zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis führen. Nach der gesetzlichen Definition in § 2 des TzBfG ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Wurde eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer des letzten Jahres heranzuziehen. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Ist ein solcher Vollzeitmitarbeiter im Betrieb nicht vorhanden, wird ersatzweise der geltende Tarifvertrag herangezogen. Findet kein Tarifvertrag Anwendung, wird im jeweiligen Wirtschaftszweig nach einem vergleichbaren Vollzeitmitarbeiter gesucht.

Beispiel:

Peter Müller, der einzige Programmierer des kleinen Softwarehauses Vogel, arbeitet durchschnittlich 37,5 Stunden in der Woche. Vergleichbare Arbeitnehmer sind im Betrieb nicht vorhanden, und auch ein Tarifvertrag ist nicht einschlägig. Ein Vergleich mit den im Bereich der Programmierung üblichen Vollzeitarbeitsbedingungen ergibt, daß Programmierer üblicherweise mindestens 38 Stunden beschäftigt sind. Herr Müller ist damit Teilzeitbeschäftigter im Sinne des TzBfG. Sein Freund Stefan Krause arbeitet ebenfalls wöchentlich 37,5 Stunden, dies entspricht der Regelarbeitszeit in dessen Betrieb. Herr Krause ist damit Vollzeitbeschäftigter.

Das unterschiedliche Ergebnis des Beispiels hat keine unmittelbaren Auswirkungen, da ja Hauptziel des TzBfG ist, eine Gleichbehandlung zwischen Teilzeit und Vollzeit herbeizuführen.

Verbot von Diskriminierung und Benachteiligung

Eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitverhältnissen ist nach der gesetzlichen Regelung (§ 4 Abs. 1 TzBfG) nur gestattet, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Insbesondere auf die Vergütung, also Arbeitsentgelt und andere teilbare

geldwerte Leistungen hat ein Teilzeitarbeitnehmer anteiligen Anspruch. Das in § 5 TzBfG lapidar ausgesprochene Verbot der Benachteiligung von Arbeitnehmern, die Rechte aus dem TzBfG in Anspruch nehmen, wird wohl bald vom Bundesarbeitsgericht mit Leben gefüllt werden.

Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz

Erstmalig sieht das TzBfG vor, daß ein Arbeitsplatz als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben ist, wenn er sich hierfür eignet. Das betrifft sowohl öffentliche als auch innerbetriebliche Ausschreibungen. Mitarbeiter, die ihrem Arbeitgeber gegenüber angezeigt haben, daß sie an einem Teilzeitarbeitsplatz interessiert sind, müssen vom Arbeitgeber über entsprechende Arbeitsplätze informiert werden. Auch ist der Betriebsrat über vorhandene und geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Arbeitsplätzen zu informieren. Der Arbeitgeber muß der Arbeitnehmervertretung auf deren Verlangen hin die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.

Pflicht zur Arbeitszeitreduzierung

Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigten, sind jetzt verpflichtet, auf Verlangen eines Mitarbeiters die Verringerung seiner Arbeitszeit zu ermöglichen. Ein Mitarbeiter muß mindestens seit sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sein, bevor er eine Reduzierung der Arbeitszeit verlangen kann. Er muß seinen Anspruch mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung geltend machen. Neben dem Umfang der Verringerung

muß von dem Mitarbeiter auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Nach Geltendmachung des Anspruchs hat der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung mit dem Mitarbeiter zu erörtern und Einvernehmen über die festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

Achtung: Ein Arbeitgeber muß der Verringerung zustimmen und die Arbeitszeit nach den Wünschen des Mitarbeiters festlegen, sofern nicht betriebliche Gründe dagegensprechen.

Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn durch die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt werden oder unverhältnismäßig hohe Kosten entstehen. Auch ein Tarifvertrag kann Ablehnungsgründe festlegen. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Geltungsbereich eines Tarifvertrages die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

Eine Ablehnung muß immer schriftlich erfolgen, sonst gilt die Verringerung der Arbeitszeit!

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung spätestens einen Monat vor

dem vom Arbeitnehmer gewünschten Beginn schriftlich mitzuteilen. Haben sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht über die Arbeitszeit geeinigt und lehnt der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn ab, verringert sich die Arbeitszeit in dem von dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Das Gleiche gilt für die Verteilung der Arbeitszeit.

Änderung der Arbeitszeitverteilung nach der Verringerung

Überwiegt das betriebliche Interesse an einer Veränderung der neu getroffenen Arbeitszeitverteilung kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit neu festlegen. Das gilt auch in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer die ursprünglich einvernehmlich festgelegte Arbeitszeitverteilung beibehalten will. Der Arbeitgeber kann diese Änderung allerdings erst nach einer Ankündigungsfrist von einem Monat vornehmen.

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann von dem Mitarbeiter erst nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden. Die Zwei-Jahres-Frist beginnt mit der Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Verringerung oder deren berechtigter Ablehnung.

Verlängerung der Arbeitszeit sowie der Aus- und Weiterbildung

Das TzBfG sieht auch vor, daß ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter, der

seinem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden Arbeitsplatzes zu bevorzugen ist. Auch hier besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber, aufgrund dringender betrieblicher Gründe oder der Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter die Verlängerung der Arbeitszeit abzulehnen.

Gleiches gilt für die Ablehnung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte. Prinzipiell wird der Arbeitgeber aber verpflichtet, die berufliche Entwicklung und Mobilität seiner Teilzeitbeschäftigten zu fördern.

Kündigungsverbot

Das TzBfG sieht ausdrücklich vor, daß eine Kündigung von seiten des Arbeitgebers von vornherein unwirksam ist, aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers von Teilzeit auf Vollzeit oder umgekehrt zu wechseln. Eine Kündigung aus anderen Gründen ist jedoch möglich.

Befristungsmöglichkeiten

Das TzBfG normiert in § 14 die bisher laut Rechtsprechung geltenden Regelungen für den Abschluß befristeter Verträge. So ist der Abschluß eines befristeten Vertrages nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Das Gesetz nennt die folgenden sachlichen Gründe:

1. Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.
2. Die Befristung erfolgt im Anschluß an eine Ausbildung oder ein Studium, um dem Arbeitnehmer den Übergang in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern.
3. Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt.
4. Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt eine Befristung.
5. In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen eine Befristung.

Das TzBfG sieht vor, daß ein Arbeitsplatz als Teilzeitarbeitsplatz auszu-schreiben ist, wenn er sich dafür eignet. Das gilt sowohl für öffentliche, als auch innerbetriebliche Ausschreibungen



6. Der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind.
7. Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

Weitere sachliche Gründe sind theoretisch denkbar. Die hier aufgeführten Gründe entsprechen aber im wesentlichen der bisherigen Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts.

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist zulässig, wenn sie maximal zwei Jahre andauert. Innerhalb dieser zwei Jahre ist höchstens drei Mal die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses möglich.

Neu ist, daß eine Befristung ohne sachlichen Grund nicht mehr zulässig ist, wenn bereits zuvor mit demselben Arbeitnehmer ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Damit hat der Gesetzgeber dem bisher zulässigen Wechsel zwischen zwei Befristungsarten einen Riegel vorgeschoben. Bisher war es möglich, z. B. einem nach Maßgabe des Beschäftigungsförderungsgesetzes befristeten Vertrag einen weiteren befristeten Vertrag mit sachlichem Grund folgen zu lassen.

Neu ist auch, daß ein Tarifvertrag die Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der Verlängerungen abweichend festlegen kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages auch ohne Tarifbindung die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Ebenfalls ohne sachlichen Grund kann ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter abgeschlossen werden, der bei Beginn des Arbeitsvertra-

ges bereits das 58. Lebensjahr vollendet hat.

Ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen einem vorher unbefristeten Arbeitsverhältnis und einem darauf folgenden befristeten Arbeitsverhältnis führt zum Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang liegt vor, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs (früher vier) Monaten liegt.

Verträge nur schriftlich wirksam

Ein befristetes Arbeitsverhältnis muß in einem schriftlichen Vertrag festgehalten werden, andernfalls gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als abgeschlossen. Das Gleiche gilt auch, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt oder die zeitlichen Höchstgrenzen des TzBfG überschritten sind. Das dann als unbefristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

Im befristeten Vertrag kann allerdings die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung während der Laufzeit vorgesehen sein.

Auch befristet eingestellte Mitarbeiter sind bei der Neuvergabe von unbefristeten Arbeitsplätzen zu informieren.

Sie sind in angemessenem Maße an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Will ein Mitarbeiter die Unwirksamkeit einer Befristung geltend machen, so kann er dies nur innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Vertrages tun.

Die Anrufung des Arbeitsgerichts ist nur innerhalb von drei Wochen möglich.



Abrufarbeit und Jobsharing

Das TzBfG umfaßt auch die früher im Beschäftigungsförderungsgesetz enthaltenen Regelungen zu Abrufarbeit und Jobsharing. Gemäß § 12 TzBfG ist es rechtlich zulässig, Abrufarbeit zu vereinbaren. Hierbei muß die Vereinbarung die Dauer der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit festlegen. Sofern dies nicht erfolgt ist, gilt eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wurde die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, muß der Arbeitgeber den Abrufmitarbeiter für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden beschäftigen. Darüber hinaus muß dem Mitarbeiter der Arbeitseinsatz mindestens vier Tage im voraus ankündigt werden. Wird diese Frist nicht eingehalten, braucht der Mitarbeiter nicht zur Arbeit zu erscheinen.

Der § 13 TzBfG befaßt sich mit der Arbeitsplatzteilung, besser bekannt als Jobsharing. Hier teilen sich zwei Mitarbeiter, die Jobsharing-Partner, eine Stelle. In Paragraph 13 wird festgelegt, daß die Jobsharing-Partner jeweils zur Vertretung des anderen Jobsharing-Partners verpflichtet sind, sofern sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben oder dringende betriebliche Gründe für eine Vertretung vorliegen. Diese müssen im Einzelfall jedoch für den Jobsharing-Partner zumutbar sein.

Das Ausscheiden eines Jobsharing-Partner gibt dem Arbeitgeber nicht das Recht, dem anderen Jobsharing-Partner zu kündigen. Eine mit dieser Begründung erklärte Kündigung ist gemäß § 13 Abs. 2 S. 1 TzBfG unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Grund bleibt allerdings bestehen. □

Weigert sich ein Arbeitnehmer von Teilzeit auf Vollzeit oder umgekehrt zu wechseln, ist eine Kündigung von seiten des Arbeitgebers von vornherein unwirksam

