
Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Am 1. Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten. Neben neuen Befristungsregelungen enthält es erstmals einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit.

Wesentlicher Gesetzesinhalt:

Das Gesetz regelt entsprechend seinem Titel zwei wesentliche Bereiche: Zum einen enthält es Bestimmungen über die Förderung von Teilzeitarbeit und deren Voraussetzungen (Zweiter Abschnitt §§ 6 – 13), zum anderen Bestimmungen über die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen (Dritter Abschnitt §§ 14 – 21). Beiden vorangestellt sind Allgemeine Vorschriften (Erster Abschnitt §§ 1 – 5); nachgestellt sind ihnen schließlich noch Gemeinsame Vorschriften (Vierter Abschnitt §§ 22 – 23).

1. Teilzeitarbeit

1.1 Begriffsbestimmung

Der Begriff der Teilzeitarbeit wird in **§ 2 Abs. 1 TzBfG**¹ definiert: dabei handelt es sich um Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die vergleichbarer Vollzeit Arbeitnehmer. Dabei kommt es nicht darauf an, um wieviel die Arbeitszeit nach unten hin abweicht. **§ 2 Abs. 2** stellt klar, dass auch **geringfügig Beschäftigte** i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zu den **Teilzeitbeschäftigten** zählen.

1.2 Förderung der Teilzeitarbeit / Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen

Gemäß **§ 6** hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Gesetzes zu ermöglichen. Aus dieser allgemeinen **Förderungspflicht** erwachsen allerdings noch keine verbindlichen Rechtsansprüche der Arbeitnehmer.

Etwas anders verhält es sich mit der **Ausschreibungspflicht**: Hier ist der Arbeitgeber gemäß **§ 7 Abs. 1** verpflichtet, Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, **wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet**. Darunter wird nach der Gesetzesbegründung verstanden, dass eine Ausschreibung (auch) als Teilzeitarbeitsplatz immer dann unterbleiben kann, wenn die „betrieblichen Möglichkeiten“ für einen Einsatz als Teilzeitkraft nicht gegeben sind.

Unabhängig von der Ausschreibungspflicht hat der Arbeitgeber einen Mitarbeiter, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, gemäß **§ 7 Abs. 2** über entsprechende Arbeitsplätze zu **informieren**, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

Der **Betriebsrat** hat gemäß **§ 7 Abs. 3** ein **Informationsrecht** über Teilzeitarbeit im Betrieb, d.h. der Arbeitgeber soll den Betriebsrat über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze (oder um-

¹ §§ ohne Gesetzesangabe sind nachfolgend solche des TzBfG

gekehrt) informieren. Ein **echtes Mitbestimmungsrecht** steht dem Betriebsrat aber **nicht** zu.

1.3 Anspruchsvoraussetzungen

Die Anspruchsvoraussetzungen für eine Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind in **§ 8** geregelt. Danach haben Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit unter Berücksichtigung ihrer Arbeitszeit-Verteilungswünsche, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- **Anspruchsberechtigt** sind zunächst Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als **6 Monate** bestanden hat, **§ 8 Abs.1**. Dabei kommt es auf eine tatsächliche Beschäftigung innerhalb der 6 Monate nicht an. Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn der Anspruch aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis heraus geltend gemacht wird. Somit können Mütter/Väter, die sich in Elternzeit befinden, mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten (**§ 8 Abs. 2**) eine Verringerung der Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit verlangen.
- Der **Anspruch auf Teilzeit** muss gemäß **§ 8 Abs. 2** spätestens **3 Monate** vor dem gewünschten Beginn geltend gemacht werden. Das Gesetz sieht in **§ 8 Abs. 3** ferner vor, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die **gewünschte Verringerung** der Arbeitszeit mit dem Ziel zu **erörtern** hat, eine Vereinbarung über die Verringerung zu treffen und Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- Der Arbeitgeber kann die **Arbeitszeitwünsche** gemäß **§ 8 Abs. 4** nur **ablehnen**, sofern **betriebliche Gründe** hierfür vorliegen. Solche Gründe sind insbesondere eine **wesentliche Beeinträchtigung der Organisation**, des **Arbeitsablaufs** oder der **Sicherheit des Betriebes** sowie eine durch die Arbeitszeitveränderung verursachte **unverhältnismäßige Kostenbelastung**.

Hier ist zu beachten, dass der Arbeitgeber diese Gründe im Einzelnen darlegen und im Streitfall auch beweisen muss. Die Ablehnung kann sich nur auf die gewünschte Lage oder auf die Lage und Dauer der Arbeitszeit beziehen.

Da das Gesetz noch sehr jung ist, kann die Frage, was als Ablehnungsgrund ausreicht und was nicht, momentan noch nicht mit Sicherheit beantwortet werden; dies wird sich im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung (insbesondere des Bundesarbeitsgerichts) konkretisieren.

- Will der Arbeitgeber die beantragten Veränderungen **ablehnen** oder ihnen nur teilweise zustimmen, so muss er dies dem Arbeitnehmer spätestens **einen Monat** vor dem gewünschten Veränderungstermin **schriftlich mitteilen**. Dies ergibt sich **aus § 8 Abs. 5**. Unterläßt der Arbeitgeber die schriftliche Ablehnung innerhalb der Frist, so gilt die vom Arbeitnehmer gewünschte Veränderung als festgelegt, **§ 8 Abs. 5 Satz 3**.
- Der Arbeitgeber kann die **Verteilung der Arbeitszeit** (nicht aber deren Umfang) mit **einseitig ändern**, sofern das **betriebliche Interesse** daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung **erheblich überwiegt**, **§ 8 Abs. 5 Satz 4**. Die **Ankündigungsfrist** beträgt **einen Monat**. Die Anforderungen an diese einzelfallbezogene Interessenabwägung sind wohl etwas höher als bei den entgegenstehenden betrieblichen Gründen i.S.v. **§ 8 Abs. 4**, weil ein erhebliches Überwiegen der Interessen des Arbeitgebers verlangt wird. Hier ist allerdings ohnehin zu beachten, dass dem **Betriebsrat** gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG** insoweit ein **Mitbestimmungsrecht** zusteht.

- Hat der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit einmal erfolgreich abgelehnt, so kann ein **neuer Antrag** erst **2 Jahre später** erneut gestellt werden, § 8 Abs. 6. Damit soll dem Arbeitgeber ein gewisses Maß an Planungssicherheit gegeben werden.
- Schließlich ist Voraussetzung für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, dass der Arbeitgeber in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigt, § 8 Abs. 7.

1.4 Verlängerung der Arbeitszeit

Im Unterschied zur Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit gibt das Gesetz den Arbeitnehmern grundsätzlich **keinen Anspruch** auf eine Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit; der zunächst teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kann also nicht verlangen, für die Zukunft in Vollzeit beschäftigt zu werden.

Allerdings enthält das Gesetz in § 9 ein **Berücksichtigungsgebot**, das den Arbeitgeber verpflichtet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung der vertraglichen 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.

Hier ist zu beachten, dass diese Vorschrift grundsätzlich für alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gilt und insbesondere keine Kleinunternehmerklausel bzw. Wartezeit normiert.

1.5 Weitere Verpflichtungen

- Gemäß § 10 hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an **Aus- und Weiterbildung** zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.
- Gemäß § 11 ist eine **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses wegen einer **Weigerung** des Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, **unwirksam**.

1.6 Arbeit auf Abruf

Gemäß § 12 Abs. 1 können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt, wobei eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitsleistung festgelegt werden soll. Fehlt es an einer Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, so gilt eine Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart; fehlt es an einer Festlegung der Dauer der täglichen Arbeitszeit, so hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung jeweils für mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Die Lage der Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer spätestens vier Werktage im Voraus mitzuteilen.

1.7 Arbeitsplatzteilung

Gemäß § 13 Abs. 1 können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. Bei Verhinderung eines Arbeitnehmers sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der

Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben oder wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

2. Befristete Arbeitsverträge

2.1 Zulässigkeit der Befristung

Das TzBfG ersetzt insoweit die Regelungen des alten Beschäftigungsförderungsgesetzes. Es regelt die **wichtigsten Befristungsgründe**, die bislang lediglich von der Rechtsprechung entwickelt worden sind, erstmals im Gesetz selbst (**§ 14 Abs. 1**).

Die Zulässigkeit der **Befristung** eines Arbeitsverhältnis **ohne sachlichen Grund** wurde in einem wesentlichen Punkt sehr stark eingeschränkt: Während nach altem Recht ein befristet eingestellter Arbeitnehmer nach einer Zeitspanne von mehr als vier Monaten erneut (befristet) eingestellt werden konnte, **verbietet** das Gesetz nun die **begründungslose Befristung**, wenn mit **demselben Arbeitgeber** zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes **Arbeitsverhältnis bestanden hat**, **§ 14 Abs.2**. Die gilt unabhängig davon, ob die Höchstdauer der Befristung von zwei Jahren gemäß § 14 Abs. 2 ausgeschöpft ist oder nicht. War also ein Arbeitnehmer zu irgendeinem Zeitpunkt bspw. als Aushilfe für einige Wochen bei Multek beschäftigt, so kann dieser auch Jahre später nicht mehr befristet ohne sachlichen Grund eingestellt werden.

Keines sachlichen Grundes bedarf gemäß **§ 14 Abs. 3** die **Befristung** eines Arbeitsvertrages, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das **58. Lebensjahr (bis 2006 das 52. Lebensjahr)** vollendet hat. Allerdings darf **kein enger sachlicher Zusammenhang** zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag bestehen. Ein solcher ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als **sechs Monaten** liegt.

2.2 Ende des befristeten Arbeitsvertrages / Kündigung

Ein **kalendermäßig** befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, § 15 Abs. 1.

Ein **zweckbefristeter** Vertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, § 15 Abs. 2.

Ein **befristetes Arbeitsverhältnis** kann auch ordentlich gekündigt werden. Dies muß allerdings **einzelvertraglich** oder im anwendbaren Tarifvertrag **vereinbart** sein, **§ 15 Abs. 3**.

2.3 Folgen unwirksamer Befristung

Grundsätzlich gilt: ein **unwirksam befristeter Arbeitsvertrag** gilt als auf **unbestimmte Zeit** geschlossen. Allerdings kann er vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist, § 16.