

Heike Schneppendahl

Teilzeit in der Praxis

Zu den Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung hat verschiedene Aspekte: von gewerkschaftlicher Seite in den Vordergrund gestellt wird die Beschäftigungswirksamkeit – durch eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung könnten neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Aus feministischer Sicht ist Arbeitszeitverkürzung ein Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt zu fördern, da dann beiden Geschlechtern mehr Zeit für Familienarbeit (oder aber auch andere Nicht-Erwerbstätigkeit) zur Verfügung stünde.¹

Momentan sind 18% aller Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, das ist im europäischen Vergleich oberes Mittelmaß.² Mit etwa 87% stellen Frauen den absolut überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten.³ Das hat mit Gleichberechtigung nicht viel zu tun, sondern liegt daran, dass Frauen immer noch den absolut überwiegenden Teil der Familienarbeit erledigen und sowieso schon durchschnittlich bis zu 30% weniger verdienen als Männer, so dass sie seltener bzw. schlechter in der Lage sind, die Hauptverdienerin einer Familie zu sein.

1 Vgl. dazu „Plädoyer für ein neues Arbeitszeitmanagement“ Sonderdruck in spw 6/2001.

2 Süddeutsche Zeitung vom 3./4.11.2001.

3 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit vom 08.03.2001.

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat den Anspruch, Teilzeitarbeit sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiver zu machen und enthält deshalb beispielsweise den ausdrücklichen Hinweis an die Arbeitgeber, Teilzeitarbeit auch in leitenden Positionen zu ermöglichen. Trotzdem wird das Gesetz diesem Anspruch nicht gerecht. Es schreibt zwar den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit für jede/n ArbeitnehmerIn fest; damit Teilzeit nicht zur Karriere-Sackgasse verkommt, wäre es aber notwendig gewesen, auch einen entsprechenden Rückkehranspruch gesetzlich zu verankern. Daraus ist aber nur ein halbherziger Kompromiss geworden: Gemäß § 9 TzBfG haben Teilzeitbeschäftigte lediglich einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes mit längerer Arbeitszeit. Voraussetzung dafür ist neben der Eignung für den Arbeitsplatz, dass die/der ArbeitnehmerIn den Wunsch nach Verlängerung der bisherigen Arbeitszeit schon angezeigt hat und dass weder dringende betriebliche Gründe noch die Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen entgegenstehen.

Nun bleibt es den Gewerkschaften, den Betriebsräten und letzten Endes – solange und soweit es diese kollektiven Vereinbarungen nicht gibt – der Verhandlungsmacht jeder/s einzelnen ArbeitnehmerIn überlassen sich zu erkämpfen, dass sie/er nach einer Teilzeitphase wieder Vollzeit arbeiten kann...

Gesetzliche Umsetzung

Seit einem guten Jahr ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nun in Kraft, das dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BschFG) nachfolgte. Eine Novellierung wurde einerseits notwendig, weil durch eine EU-Richtlinie neue Vorgaben für befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit erlassen wurden; andererseits lief das BschFG zum 31.12.2000 aus, da die damalige CDU/FDP-Regierung dieses Gesetz immer nur befristet erlassen hatte. Aufgrund massiver Kritik – insbesondere von gewerkschaftlicher Seite – sollte die Vereinfachung von Befristungen nur solange erfolgen, bis sich eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt ergibt. Die jetzige rot-grüne Regierung hat sich weder damit aufgehalten, eine eventuelle Beschäftigungswirksamkeit durch erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen zu überprüfen, noch erwogen, die inhaltlich eigentlich überhaupt nicht zusammen passenden Themen Teilzeit und Befristung dort zu regeln, wo sie jeweils besser hingehört hätten, sondern das alte Beschäftigungsförderungsgesetz in groben Zügen übernommen, an die Rechtsprechung angepasst, die einiges selbständig weiterentwickelt hatte und es dann gleich unbefristet unter dem neuen Namen Teilzeit- und Befristungsgesetz verabschiedet. Bezüglich der Möglichkeit von Befri-

stungen von Arbeitsverträgen wurden in erster Linie die vorher von der Rechtsprechung entwickelten Tatbestände übernommen.

Die einschneidendste Veränderung zur vorherigen Rechtslage im Bereich der Teilzeitarbeit besteht in der Einführung eines Anspruchs auf Reduzierung der Arbeitszeit, den grundsätzlich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat. Dafür wurde keinerlei Rahmen festgelegt, so dass hierunter sowohl eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von beispielsweise weniger als einer Stunde als auch die Reduzierung von 40 Stunden auf fast Null fallen kann. Der Anspruch ist also ausgesprochen flexibel handhabbar und ermöglicht die Erprobung verschiedenster Modelle auf Betriebsebene.

Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit hat folgende Voraussetzungen:

1. Wartezeit:

Die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer muss mindestens sechs Monate in dem Betrieb beschäftigt sein. (§ 8 Abs. 1 TzBfG)

2. Betriebsgröße

Der Betrieb muss mehr als 15 Beschäftigte – ohne Personen in der Berufsbildung – haben. (§ 8 Abs. 7 TzBfG)

3. Wiederholungsfall

Wenn der Arbeitgeber den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit schon einmal berechtigt abgelehnt hatte, besteht ein erneuter Anspruch erst nach dem Ablauf von zwei Jahren wieder. (§ 8 Abs. 6 TzBfG)

4. auch bei Teilzeitbeschäftigten möglich

Vollzeitbeschäftigung ist keine Voraussetzung für einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, auch schon teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine weitere Verringerung. Gemäss § 8 Abs. 6 TzBfG ist eine Verringerung der Arbeitszeit erst nach dem Ablauf von zwei Jahren wieder möglich, wenn der Arbeitgeber ihr vorher schon einmal zugestimmt hatte.

5. Anmeldung

Der Anspruch muss mindestens drei Monate vor dem Beginn der Verringerung der Arbeitszeit geltend gemacht werden, dabei muss die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer auch den Umfang der geplanten Verringerung angeben. Sie/Er sollte auch die gewünschte Verteilung auf die Wochenarbeitszeit mitteilen. (§ 8 Abs. 2 TzBfG)

6. Gemeinsame Erörterung

Daraufhin erfolgt ein Erörterungstermin zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in, bei dem eine einvernehmliche Vereinbarung nach den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erzielt werden soll. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Anspruch der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers

zuzustimmen und die neue Arbeitszeitverteilung nach ihren/seinen Wünschen festzulegen. (§ 8 Abs. 3 TzBfG)

7. Mitteilung des Arbeitgebers

Spätestens vier Wochen vor dem beanspruchten Verringerungszeitpunkt muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung schriftlich mitteilen. Erfolgt dies nicht, dann ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer berechtigt, die Arbeitszeit so zu verringern, wie sie/er dies beansprucht hat. (§ 8 Abs. 5, S. 1+2 TzBfG)

8. Ablehnungsmöglichkeit des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann den Teilzeitananspruch nur dann ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen: Beispielhaft aufgeführt sind dafür in § 8 Abs. 4, S. 2 TzBfG die wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb durch die Verringerung der Arbeitszeit oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten durch sie.

Dass damit nicht zwingend der Arbeitgeber-Willkür bei der Ablehnung von Teilzeitwünschen Tür und Tor geöffnet ist – wie zunächst kritisiert – zeigen die ausgewerteten Urteile. Trotzdem wäre es für die Durchsetzungskraft der einzelnen ArbeitnehmerInnen nützlich, wenn konkrete Ablehnungsgründe in Tarifverträgen normiert würden.

Praktische Entwicklung

Bisher ist es erst zu sechs erstinstanzlichen Urteilen in Zusammenhang mit dem TzBfG gekommen, die sich mit der Auslegung der „betrieblichen Gründe“ für eine Ablehnung der Arbeitszeit-Verringerung beschäftigen.⁴

Das Urteil des ArbG Freiburg⁵ hat den Antrag einer Vertriebsfachbearbeiterin auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 12 Wochenstunden abgelehnt, da die Eigenart ihrer Arbeit größtmögliche Präsenz erfordere und Teilzeitarbeit deshalb nicht in das Organisationskonzept des Arbeitgebers passe.

Die anderen Urteile haben den Klägerinnen Recht gegeben, die damit ihren Teilzeit-Anspruch durchsetzen konnten, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach⁶ hat rechtskräftig entschieden, dass der Einwand des Arbeitgebers, er könne keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft finden, zwar als betrieblicher Grund im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG geeignet aber nur dann beachtlich ist, wenn der darlegungs- und beweispflichtige Arbeitgeber nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechende zusätzli-

che Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. In eine ähnliche Richtung geht das nicht rechtskräftige Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart⁷, das den Teilzeitananspruch einer Arbeitnehmerin bejaht, da der Arbeitgeber die dagegen vorgebrachten betrieblichen Gründe nicht substantiiert sondern nur schlagwortartig dargelegt hatte. Notwendig sei hingegen nachvollziehbar darzulegen, worin die wesentliche Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs liege.

Das Arbeitsgericht Bonn⁸ hat in seinem noch nicht rechtskräftigen Urteil die Klage einer Gruppenleiterin im Kindergarten dahingehend entschieden, dass betriebliche Gründe zwar aus pädagogischen Gründen herrühren können, da die Bezugspersonen der Kinder nicht zu oft wechseln sollten. Allerdings reicht es dafür nicht aus, diese pädagogischen Gründen nur zu behaupten, ohne die konkreten Auswirkungen auf diesen Kindergarten zu erläutern. Außerdem wurde betont, dass nicht jede Beeinträchtigung betrieblicher Belange ausreicht, sondern eine solche Beeinträchtigung wesentlich sein muss.

Diese Beispiele zeigen, dass der Arbeitgeber einen Anspruch auf Teilzeit nur mit ernsthaften, transparent gemachten und nachvollziehbaren Gründen ablehnen kann. Wenn er es sich zu leicht macht bzw. den Anspruch von ArbeitnehmerInnen nicht genügend ernst nimmt, ist die Wahrscheinlichkeit einer gerichtlichen Durchsetzung – so sie denn durchgeführt wird – nicht gering. Unter Umständen hat eine solche Androhung schon die erwünschte Wirkung, da viele Arbeitgeber nicht bereit sind, Details aus ihrer Organisationsstruktur bzw. ihren Personalplanungen preis zu geben.

Weiterhin ist in mehreren Urteilen betont worden, dass die Gründe der Arbeitnehmerin für den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung für die Beurteilung keine Rolle spielen, ArbeitnehmerInnen also weder darlegen müssen, warum sie ihr Arbeitszeit verringern wollen noch eine Interessenabwägung stattzufinden hat.

Die von Arbeitgeber-Seite prophezeite Prozessflut bezüglich des Teilzeitanpruchs ist also nicht eingetreten; aber die bisherigen Urteile zeigen, dass sich eine gerichtliche Durchsetzung durchaus lohnen kann.

⁴ Nachfolgend nicht besprochen sind die nicht veröffentlichten Urteile: ArbG Kaiserslautern vom 13.06.2001, Aktenzeichen: 3 Ca 593/01 und ArbG Kaiserslautern, 13.06.2002, Aktenzeichen 3 Ca 779/01.

⁵ Nicht veröffentlicht: Aktenzeichen 7 Ca 143/01.

⁶ Arbeitsrecht im Betrieb 2001, 730 f. Aktenzeichen: 5 Ca 1157/01.

⁷ Arbeitsrecht im Betrieb 2001, 728 ff. Aktenzeichen: 21 C 2762/01.

⁸ ArbG Bonn NZA 2001, 973ff.