

Thema: Neuregelung der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Teilzeitarbeit

1. Neuregelung des Rechts der befristeten Arbeitsverhältnisse

Mit dem am 01.01.2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverhältnisse und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (TzBfG) hat der Gesetzgeber erstmals das Recht der Befristung von Arbeitsverträgen zusammengefaßt und einheitlich geregelt.

Überblick über den Aufbau des Gesetzes

Das „Herzstück“ des Gesetzes ist § 14 TzBfG. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages dann zulässig, wenn sie durch einen *sachlichen Grund* gerechtfertigt ist. Die sachlichen Gründe werden dann in § 14 Abs. 1 Satz 2 beispielhaft aufgezählt. Das Gesetz normiert damit die bisherige Rechtsprechung des BAG zum Erfordernis eines sachlichen Grundes.

Wichtiger dagegen ist § 14 Abs. 2 TzBfG. Er regelt, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsvertrag auch *ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes* befristet abgeschlossen werden darf.

Gemäß § 23 TzBfG bleiben von der Neuregelung des Gesetzes andere gesetzliche Vorschriften, wie z.B. § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz unberührt.

Vereinfacht dargestellt, ist der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig:

- *ohne Sachgrund* unter den in § 14 Abs. 2 oder Abs. 3 TzBfG genannten Voraussetzungen oder
- *mit Sachgrund* (§ 14 Abs. 1 TzBfG) oder
- wenn ein *besonderes* Gesetz es erlaubt

Tipp:

Unbedingt zu beachten ist das Schriftformerfordernis für die Vereinbarung der Befristung. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG muß „die Befristung“ schriftlich vereinbart werden. Dies bedeutet, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Befristungsvereinbarung auf derselben Urkunde unterschreiben müssen oder bei mehreren Exemplaren derselben Vereinbarung jeweils die für den anderen Vertragspartei bestimmte Urkunde unterschrieben wird. Die Unterschrift muß eigenhändig erfolgen. Eine Vereinbarung per Fax genügt nicht.

Bei Verstoß gegen das Schriftformerfordernis kommt nach § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande!

1.1. Die Befristung des Arbeitsvertrages *ohne sachlichen Grund*

Voraussetzung für die erleichtere Befristung ohne Sachgrund ist zunächst, daß es sich um eine Neueinstellung - und zwar um die *erstmalige Einstellung* des Arbeitnehmers bei diesem Arbeitgeber handelt. Es darf zuvor mit dem Arbeitgeber niemals ein Arbeitsverhältnis gegeben haben. Dies gilt wohl auch, wenn der Arbeitnehmer zuvor nur kurzzeitig als Aushilfe beschäftigt war oder mit einer ganz anderen Tätigkeit befaßt war oder die vorherige Beschäftigung viele Jahre her ist; all dies verbietet es, den Arbeitnehmer (erneut) befristet ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes einzustellen.

Es ist *nicht mehr möglich*, im Anschluß an eine Befristung ohne Sachgrund nach Ablauf einer Wartezeit von 4 Monaten erneut ohne Sachgrund zu befristen. Dies war nach dem alten Beschäftigungsförderungsgesetz noch möglich.

Tipp:

Arbeitgebern ist zu raten, eine entsprechende Frage in eventuell verwendeten Personalfragebögen aufzunehmen hinsichtlich einer bereits existierenden Beschäftigung in der Vergangenheit. Nach der Gesetzesbegründung sollen falsche Antworten den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen einer arglistigen Täuschung berechtigen (BT-Drucksache 14/4374, Seite 36). Arbeitgeber werden künftig jede Beschäftigung dokumentieren und speichern müssen. Datenmüll statt Flexibilität.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes *bis zur Dauer von 2 Jahren* zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 2 Jahren ist *höchstens eine 3malige Verlängerung* zulässig.

Für ältere Arbeitnehmer gilt eine Ausnahme. Der Arbeitnehmer, der bei Beginn der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme 58 Jahre alt ist, kann ohne sachlichen Grund befristet eingestellt werden. Voraussetzung für die Zulässigkeit ist aber, daß der Arbeitnehmer nicht innerhalb der letzten 6 Monate vor Vertragsabschluß zu diesem Arbeitgeber in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hat.

1.2 Die Befristung des Arbeitsvertrags *mit sachlichem Grund*

§ 14 Abs. 1 TzBfG läßt eine befristete Beschäftigung mit Sachgrund in dem bisherigen Umfang zu; die Regelung enthält bewußt keine Abweichung von der bisherigen, durch die Rechtsprechung des BAG geprägten Rechtslage, sondern will diese lediglich in Gesetzesform fassen. Aus diesem Grund ist auch die Aufzählung der möglichen Sachgründe für die Befristung

nicht abschließend. In Anlehnung an die bisherige Rechtsprechung nennt das Gesetz typische Gründe, welche die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigen können.

Hierzu zählt u.a.:

- die vorübergehende Beschäftigung von Aushilfen
- die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder
- eine Erprobung
- die Eigenart der Arbeitsleistung

1.3 Diskriminierungsverbot gegenüber befristet beschäftigten Arbeitnehmern

§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bestimmt, daß ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden darf, als ein vergleichbarer unbefristeter beschäftigter Arbeitnehmer. So darf der Arbeitgeber einen befristeten Beschäftigten wegen der befristeten Beschäftigung weder geringer entlohnen noch hinsichtlich anderer Beschäftigungsbedingungen benachteiligen. So ist ausdrücklich geregelt das Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt werden, dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer mindestens entsprechend dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer an Bemessungszeitraum zustehen. Ein 13tes Monatsgehalt wäre demnach einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei Ausscheiden im Laufe des Jahres anteilig zu zahlen.

2. Neuregelung des Rechts auf Teilzeitarbeit

Künftig gibt es (ohne die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes) 3 verschiedene Rechtsgrundlagen, aufgrund derer ein Arbeitnehmer verlangen kann, daß er von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Teilzeitbeschäftigung wechseln kann:

- Für alle Arbeitnehmer: § 8 TzBfG
- Für Arbeitnehmer mit Anspruch auf Elternzeit; § 15 Abs. 6 und 7 BErzGG
- Für Schwerbehinderte: § 14 Abs. 4 Satz 3 SchwbG

Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen sind lediglich die Teilzeitregelungen des TzBfG. Die entscheidende Bestimmung der neuen Teilzeitregelung ist § 8 TzBfG. Dieser regelt in Abs. 1, daß ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis *länger als 6 Monate* bestanden hat, verlangen kann, daß seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dem Arbeitnehmer wird also ein *Anspruch eingeräumt*. Der Anspruch des Arbeitnehmers bezieht sich nicht nur auf die „Wochenarbeitszeit“. Das Gesetz spricht allgemein von der Verringerung der „Arbeitszeit“.

Damit werden jetzt auch Arbeitszeitmodelle, wie Monats-, Quartals-, Halbjahres- oder Jahresarbeitszeiten erfaßt.

Der Anspruch ist gegeben wenn:

- Das Arbeitsverhältnis länger als *6 Monate* bestanden hat,
- Der Arbeitgeber in der Regel *mehr als 15 Arbeitnehmer* (ohne Auszubildende) beschäftigt, § 8 Abs. 1 TzBfG. Bei der Berechnung des Schwellenwerts gilt das „pro Kopf Prinzip“, d.h. Teilzeitbeschäftigte werden nicht lediglich quotal berücksichtigt,
- Der Arbeitnehmer den Anspruch spätestens *3 Monate* vor Beginn der gewünschten Verringerung geltend gemacht hat und
- weder der Verringerung der Arbeitszeit noch deren Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers *betriebliche Gründe* entgegenstehen.

2.1 Verfahren der Geltendmachung des Teilzeitanspruchs

Der Arbeitnehmer muß die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor dem Beginn geltend machen.

Tipp:

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit ist an keine bestimmte Form gebunden. Aus Gründen der Dokumentation ist zu empfehlen, daß der Arbeitgeber sich die vom Arbeitnehmer lediglich mündlich geltend gemachte Verringerung der Arbeitszeit schriftlich bestätigen läßt.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll die Teilzeitarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in erster Linie einvernehmlich vereinbart werden.

Der Arbeitgeber hat die Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihrer Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit *betriebliche Gründe* nicht entgegenstehen. Damit ist das Kernproblem der gesetzlichen Neuregelung über Teilzeitarbeit angesprochen. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG nimmt einen entgegenstehenden betrieblichen Grund beispielhaft an

wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Der Einwand des Arbeitgebers, *keine geeigneten zusätzliche Arbeitskraft* finden zu können, ist - so der Gesetzgeber - nur beachtlich, wenn der nachweist, daß eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduziert, entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf den für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht (BT-Drucksache 14/4374 Seite 31).

Tipp:

Der Arbeitgeber muß den Nachweis erbringen, daß eine benötigte Ersatzkraft weder am Arbeitsmarkt noch im Betrieb verfügbar ist. Hierzu empfiehlt es sich, das Arbeitsamt einzuschalten und nachzufragen, ob ein Arbeitnehmer mit vergleichbarer Qualifikation des Arbeitnehmers verfügbar ist, der seine Arbeitszeit verringern möchte. Dabei muß die gesuchte Ersatzkraft sämtliche Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen. Aus Dokumentationsgründen empfiehlt es sich, sich die Auskunft des Arbeitsamtes schriftlich geben zu lassen.

Was unter „unverhältnismäßigen Kosten“ und „wesentliche Beeinträchtigung“ zu verstehen sein wird, wird zukünftig die Rechtsprechung erweisen. Als die Organisation oder den Arbeitsablauf im Betrieb wesentlich beeinträchtigen kommen etwa die Notwendigkeit der Gewährleistung von durchgängigen Maschinenlaufzeiten oder Vorgaben durch vorhandene Schichtsysteme in Betracht.

Die betrieblichen Gründe können auch durch einen Tarifvertrag festgelegt werden.

Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeiten und ihre Verteilung dem Arbeitnehmer:

- spätestens *1 Monat* vor dem gewünschten Beginn der Verringerung
- *schriftlich*

mitzuteilen, § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG.

Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit oder die vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung der Arbeitszeit form- und fristgerecht ab, so bleibt dem Arbeitnehmer nur der Weg der Klage. Wenn der Arbeitnehmer trotz form- und fristgerechter Ablehnung des Arbeitgebers die Arbeitszeit einseitig verringert und verteilt, muß er gegebenenfalls mit einer außerordentlichen Kündigung wegen Arbeitsverweigerung rechnen.

Achtung:

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die *Verteilung* der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens 1 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*.

Tipp:

Form und Frist hat der Arbeitgeber daher unbedingt zu wahren. Versäumt der Arbeitgeber also die im Gesetz vorgesehene Frist, kann eine Änderung der eintretenden Verringerung der Arbeitszeit (Umfang) nur noch über eine einvernehmliche Änderung oder den Ausspruch einer Änderungskündigung erreichen.

Etwas anderes sieht das Gesetz hinsichtlich der Verteilung der verringerten Arbeitszeit (Lage) vor. Der Arbeitgeber kann die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens 1 Monat vorher angekündigt hat.

2.2 Bindungswirkung des Teilzeitbegehrens

Hat der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt, kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen.

Im Ergebnis verliert nach unserer Ansicht der Arbeitgeber die Freiheit, nach Belieben darüber zu entscheiden, ob er Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze einrichtet. Der Eingriff in die Vertragsfreiheit ist beträchtlich. Das letzte Wort zu dieser Neuschöpfung wird wohl erst das Bundesverfassungsgericht s