

**ARBEITSRECHT**

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) räumt zum einen den Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern das Recht auf Teilzeitarbeit ein und regelt, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer verlangen kann, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Zum anderen wird die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen geregelt.

Stellenausschreibung

Nach § 7 Abs. 1 TzBfG ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz, den er ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Der Arbeitgeber, der einen Vollzeitarbeitsplatz besetzen möchte, hat diesen Arbeitsplatz also auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben. Das Auswahlermessen des Arbeitgebers wird durch diese Regelung nicht angetastet. Der Arbeitgeber kann also zum Beispiel unter mehreren Bewerbern denjenigen auswählen, der sich um eine Vollzeitbeschäftigung bewirbt.

Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG

Gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird; er hat also einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Die Verringerung der Arbeitszeit kann auch ein geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer bzw. ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer verlangen.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen kann:

Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, § 8 Abs. 7 TzBfG. Feststellung der Arbeitnehmerzahl („mehr als 15 Arbeitnehmer“): Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden nicht nur anteilig, sondern voll gezählt. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten werden nicht mitgerechnet.

Beachte:

Bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist nicht auf die Anzahl der Beschäftigten zum Zeitpunkt, zu welchem der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangt, abzustellen; maßgeblich ist vielmehr die Zahl der regelmäßig im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer.



Es müssen also folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangt, muss länger als 6 Monate bestehen, § 8 Abs. 1 TzBfG.
- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen, § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Der Arbeitnehmer soll außerdem mitteilen, wie er die verringerte Wochenzeit auf die Wochentage verteilen will, § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.
- Alle diese Voraussetzungen müssen vorliegen, damit der Arbeitnehmer verlangen kann, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verkürzt wird.

Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu erörtern, § 8 Abs. 3 TzBfG. Kommt kein Konsens über die Verringerung der Arbeitszeit und/oder die Verteilung der verringerten Arbeitszeit zustande, kann der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverkürzung ablehnen, wenn seiner Realisierung betriebliche Gründe entgegenstehen, § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG.

Der Arbeitgeber hat also die Möglichkeit, die Zustimmung zu versagen, wenn entweder der Verringerung der Arbeitszeit oder der Verteilung der Arbeitszeitverringerung betriebliche Gründe entgegenstehen. So kann zum Beispiel ein Arbeitgeber, der mit der Arbeitszeitverringerung als solcher einverstanden ist, der Verteilung der Arbeitszeitverringerung aus betrieblichen Gründen widersprechen und im Ergebnis den Wunsch des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit ablehnen.

Was sind betriebliche Gründe?

Gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG liegt ein betrieblicher Grund „insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“.

Der Arbeitnehmer wird aufgrund dieser Regelung einen Anspruch auf Teilzeit nur geltend machen können, wenn sein Wunsch nach Teilzeitarbeit hinsichtlich Dauer und Lage der Arbeitszeit in das Organisationskonzept, das der Arbeitgeber vorgibt, passt. Denn die innerbetriebliche Organisationsfreiheit des Arbeitgebers muss gewahrt bleiben.

Gründe, die eine Ablehnung des Wunsches des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit rechtfertigen, können auch durch Tarifvertrag festgelegt werden, § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.



Das Verfahren

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer seine Entscheidung (Zustimmung/ Ablehnung) über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn schriftlich mitzuteilen, § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG.

Äußert sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer *nicht*, verringert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers automatisch, § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG. Gleiches gilt hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeitverringerung, § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG.

Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und/ oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeitverringerung ab, bleibt es – sofern der Arbeitnehmer nicht den Gerichtsweg beschreitet und vor Gericht obsiegt – bei der bisherigen Arbeitszeitregelung. Begründen muss der Arbeitgeber seine Ablehnung nicht.

Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte bzw. eine automatisch eingetretene Verteilung der Arbeitszeitverringerung kann der Arbeitgeber einseitig wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse an einer Änderung das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der vereinbarten bzw. eingetretenen Verteilung erheblich überwiegt; der Arbeitgeber muss die Änderung spätestens einen Monat vor deren Wirksamwerden ankündigen, § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG.

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, § 8 Abs. 6 TzBfG. Die Regelung erfasst ausdrücklich nur diejenigen Fälle, bei denen der Arbeitgeber einer Arbeitszeitverringerung zugestimmt oder sie berechtigt – also aus betrieblichen Gründen – abgelehnt hat; diejenigen Fälle, bei denen die Arbeitszeitverringerung und deren Verteilung automatisch gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG eingetreten ist sowie die Fälle, bei denen der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung unberechtigterweise abgelehnt hat, betrifft die Regelung nicht.

Befristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG – Brückenteilzeit

Gemäß § 9 a Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird; er hat also einen Rechtsanspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen kann:

- Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangt, muss länger als 6 Monate bestehen, § 9 a Abs. 1 Satz 1 TzBfG.



- Der Anspruch besteht uneingeschränkt bei einer Unternehmensgröße von mehr als 200 Beschäftigten. Beschäftigt der Arbeitgeber regelmäßig nicht mehr als 45 Arbeitnehmer, so besteht kein Anspruch.
- Für Arbeitgeber mit mehr als 45, aber insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Diese Arbeitgeber können die Brückenteilzeit ohne weitere Begründung ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG hat.

Das Ablehnungsrecht

Der Arbeitgeber kann den Wunsch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn seiner Realisierung betriebliche Gründe entgegenstehen, § 9 a Abs. 1 Satz 2 TzBfG, § 8 Abs. 4 TzBfG gilt entsprechend.

Bindung an die Brückenteilzeit

Anders als bei einer unbefristeten Teilzeit hat der Arbeitnehmer während der Brückenteilzeit keinen Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, § 9 a Abs. 4 TzBfG.

Das Verfahren

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens 3 Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform zu stellen.

Verlängerung der Arbeitszeit

Wer seine Arbeitszeit verringert hat oder wer von vornherein nur Teilzeit arbeitet, kann keine Erweiterung seines Stundenkontingents verlangen. Allerdings hat der Arbeitgeber den Wunsch eines Teilzeitbeschäftigten nach Vollzeitbeschäftigung bei der Besetzung entsprechender freier Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, § 9 TzBfG. Dies gilt nur dann nicht, wenn dringende (!) betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen.

Aus- und Weiterbildung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass auch Teilzeitkräfte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, § 10 TzBfG. Teilzeitarbeitskräfte müssen nur dann nicht bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden, wenn dringende (!) betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (zum



Beispiel die Erhaltung und Anpassung von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten vollzeitbeschäftigter oder älterer Arbeitnehmer) entgegenstehen.

Befristete Arbeitsverträge

Die Befristungsvorschriften finden grundsätzlich auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung, und zwar unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) unterliegt oder nicht. § 14 TzBfG erfasst Arbeitnehmer, die in Kleinbetrieben iSd § 23 KSchG beschäftigt sind, ebenso wie solche, deren Arbeitsverhältnis laut der Befristungsabrede nicht länger als sechs Monate andauern soll bzw. andauert hat.

Befristung wegen eines sachlichen Grundes

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG.

Sachliche Gründe, die eine Befristung rechtfertigen sind z. B.

- an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend betrieblicher Bedarf;
- Der Arbeitgeber kann sich nur dann auf vorübergehenden Arbeitskräftebedarf berufen, wenn er bei Abschluss des Arbeitsvertrages aufgrund greifbarer Tatsachen mit hinreichender Sicherheit annehmen kann, dass der Arbeitskräftebedarf in Zukunft wegfallen wird; dem Arbeitgeber wird also eine Prognoseentscheidung abverlangt. Der vorübergehende betriebliche Bedarf kann in Form eines vorübergehend erhöhten Arbeitskräftebedarfs (z. B. während der Erntesaison) oder eines künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs (z. B. aufgrund der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage, aufgrund von Abwicklungsarbeiten bis zur Betriebschließung) auftreten.
- die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern; Diese Regelung umfasst insbesondere den Fall, dass ein Arbeitnehmer, der als Werkstudent bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, nach dem Studium bei diesem Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt werden kann.
- der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt; Ein Vertretungsfall liegt vor, wenn durch den zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers (z. B. wegen Krankheit, Beurlaubung, Einberufung zum Wehrdienst) ein vorübergehender Bedarf einer Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers entsteht.
- die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung; Dieser Befristungsgrund bezieht sich vor allem auf das Befristungsrecht im Rundfunk- und Kunstbereich. So können z. B. Rundfunkanstalten programmgestaltende Mitarbeiter aus Gründen der Programmplanung für eine bestimmte Zeit beschäftigen; Schauspieler, Solosänger, Tänzer dürfen entsprechend dem vom Intendanten verfolgten künstlerischen Konzept befristet eingestellt werden.
- die Befristung erfolgt zur Erprobung des Arbeitnehmers;

- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigten die Befristung; Diese Regelung umfasst z. B. den Fall, dass ein Arbeitnehmer vorübergehend beschäftigt wird, um die Zeit bis zum Beginn einer bereits feststehenden anderen Beschäftigung, des Wehrdienstes oder eines Studiums überbrücken zu können. Personenbedingt gerechtfertigt ist ein befristeter Arbeitsvertrag auch dann, wenn der Arbeitsvertrag für die Dauer einer befristeten Aufenthaltserlaubnis des Arbeitnehmers geschlossen wird und zum Zeitpunkt des Vertragschlusses hinreichend gewiss ist, dass die Aufenthaltserlaubnis nicht verlängert wird.
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Befristung ohne sachlichen Grund

- Höchstdauer; Möglichkeit der dreimaligen Verlängerung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist zulässig, wenn die Befristung höchstens 2 Jahre dauert, § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Ein nach dieser Vorschrift geschlossener, zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag darf – wie bisher – innerhalb dieses 2-Jahres-Zeitraumes bis zu dreimal verlängert werden.

Die Anzahl der Verlängerungen sowie die Höchstdauer der Befristung können in Tarifverträgen abweichend festgelegt werden, § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Solche abweichenden Regelungen können auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Branchen übernommen werden, für die derartige Tarifverträge existieren.

- Befristung ohne Sachgrund nur bei Neueinstellung

Abweichend von der früheren gesetzlichen Regelung im Beschäftigungsförderungsgesetz wird allerdings eine Neueinstellung verlangt, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist also dann ausgeschlossen, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Bundesverfassungsgerichts (Beschluss v. 06.06.2018, 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14) widerspricht in seiner aktuellen Entscheidung der Auslegung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine „Zuvor-Beschäftigung“ nicht vorlag, wenn das Ende des früheren Arbeitsverhältnisses zur Zeit der Neubegründung mehr als drei Jahre zurücklag (Entscheidung v. 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09).

Das Bundesverfassungsgericht verweist in seiner aktuellen Entscheidung auf die gesetzgeberische Grundentscheidung, wonach sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein sollen. Der Gesetzgeber hat sich damit zugleich gegen eine zeitliche Begrenzung des Verbots entschieden.

Zulässig ist es, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund mit einem Arbeitnehmer im Anschluss an dessen Berufsausbildung abzuschließen. Denn ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis.

- Befristung ohne Sachgrund mit älteren Arbeitnehmern ab 52 Jahren



Am 1. Mai 2007 ist die Neufassung des § 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Kraft getreten. Damit ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit über 52-jährigen Arbeitnehmern wieder ungehindert möglich, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) im November 2005 die bisherige Regelung für europarechtswidrig und damit unanwendbar erklärt hatte. Der EuGH hatte insbesondere bemängelt, dass eine Befristung unabhängig von der bisherigen Beschäftigungssituation des Arbeitnehmers zeitlich unbegrenzt zulässig war.

Nach der neuen Regelung können ebenfalls wieder befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund mit über 52-jährigen Arbeitnehmern geschlossen werden, allerdings nur noch für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren. Außerdem müssen Arbeitnehmer zusätzlich entweder zuvor vier Monate beschäftigungslos gewesen sein, Transferkurzarbeitergeld erhalten haben oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

■ Befristung ohne Sachgrund bei neugegründeten Unternehmen

Der Gesetzgeber wollte neugegründeten Unternehmen mit der Einfügung des Absatzes 2 a in das TzBfG mehr Spielraum für die Neueinstellung von Personal geben, in dem das neue Unternehmen Arbeitnehmer für bis zu vier Jahre befristet einstellen und innerhalb dieser vier Jahre die Befristung auch mehr als nur dreimal verlängern darf. Als Neugründung sind nur echte Neugründungen, nicht jedoch Neugründungen in Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung eines Unternehmens oder Konzerns zu verstehen. Damit gilt die erweiterte Befristungsmöglichkeit nicht für aus Verschmelzung oder Umwandlung von Unternehmen oder Konzernen hervorgegangene Unternehmen. „Echte“ neugegründete Unternehmen können Arbeitnehmer auch ohne besonderen Sachgrund für bis zu vier Jahre befristet einstellen und innerhalb dieser vier Jahre den befristeten Arbeitsvertrag mehr als dreimal verlängern. Geht man vom Wortlaut des Abs. 2 a TzBfG aus, kann das neue Unternehmen diese erweiterte Befristungsmöglichkeit auch noch kurz vor Ablauf der Frist von vier Jahren (ab Aufnahme des Gewerbebetriebes) nutzen. Das neue Unternehmen hat so die Möglichkeit, noch im vierten Jahr seit Geschäftsaufnahme Arbeitnehmer ohne Sachgrund befristet einzustellen und den Zeitraum der Befristung auf vier Jahre auszudehnen.

Achtung:

Auch hierbei darf keine zeitliche Lücke in der Befristungskette entstehen, eine Befristung ohne Sachgrund mit früheren (zwischenzeitlich ausgeschiedenen) Mitarbeitern ist nicht statthaft!

Beachte:

Jede Befristung - ob im Kleinbetrieb oder in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern - bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform. Ist eine erneute Befristung zulässig, muss diese unbedingt vor Ende der vorangegangenen Befristung schriftlich vereinbart werden! Wird der Arbeitnehmer auch nur einen Tag über die eben abgelaufene Befristung hinaus beschäftigt, entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Bei nach Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen (z. B. Vertretung wegen Elternzeit) ist das Erreichen des Zweckes (z. B. Rückkehr der Betreffenden aus Elternzeit) dem Arbeitnehmer schriftlich



mitzuteilen. Das befristete Arbeitsverhältnis endet dann erst zwei Wochen nach dieser Mitteilung, § 15 Abs.2 TzBfG.

Wichtig:

Eine Möglichkeit zur ordentlichen, fristgerechten Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages muss vertraglich für beide Parteien vereinbart sein, anderenfalls ist nur eine außerordentliche Kündigung unter den dafür geltenden erschwerten Voraussetzungen des § 626 BGB möglich. (z.B.: „Beide Parteien haben auch während der Befristung die Möglichkeit der ordentlichen, fristgemäßen Kündigung nach den jeweils gültigen Voraussetzungen.“)

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Berlin für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater im Einzelfall nicht ersetzen.

Dieses Dokument finden Sie unter www.ihk-berlin.de unter der Dok-Nr. 14448.