

Arbeitsrechtliche Informationen zum Jahresanfang 2001

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

1. Diskriminierungsverbot

Weitgehend in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung ist nunmehr mit Wirkung ab dem 1. Januar 2001 gesetzlich festgeschrieben worden, dass weder ein Teilzeit- noch ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit oder wegen der Befristung schlechter behandelt werden darf als andere Arbeitnehmer. Dies gilt ausdrücklich auch im Hinblick auf das Arbeitsentgelt, obgleich das Bundesarbeitsgericht weiterhin die Ansicht vertritt, dass es keinen allgemeinen Grundsatz „gleiche Lohn für gleiche Arbeit“ gibt.

2. Benachteiligungsverbot

Auch insofern wird weitgehend das festgeschrieben, was ohnehin schon den Grundsätzen der Rechtsprechung entsprochen hatte: Ein Arbeitnehmer darf demnach nicht durch einen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach den - neuen - gesetzlichen Regelungen benachteiligt werden.

3. Teilzeitananspruch

Das Kernstück der neuen gesetzlichen Regelung ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, allen Arbeitnehmern, und zwar auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Regelung zu ermöglichen. Hierzu gehört, dass im Grundsatz **jeder Arbeitgeber** innerhalb seiner betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet ist, bei einer Ausschreibung Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Außerdem hat er sowohl gegenüber den Arbeitnehmern als auch der Arbeitnehmervertretung umfangreiche Informationspflichten. Die allgemeinen Voraussetzungen für einen - grundsätzlich vertraglich nicht abdingbaren - Anspruch eines Arbeitnehmers auf Teilzeit sind:

- Bestand des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von mehr als 6 Monaten und
- der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** und
- der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit und den Umfang spätestens 3 Monate vor deren Beginn (nicht unbedingt schriftlich!) geltend machen.

Hinzu kommt als „negative Voraussetzung“ eine Zeitschwelle von zwei Jahren für erneute Verringerungsbegehren. Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen aller Voraussetzungen verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen bzw. mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Der Arbeitgeber **muss** der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und ihrer Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festlegen, **soweit nicht betriebliche Gründe entgegen stehen**. Der Begriff des betrieblichen Grundes und dessen Verständnis insbesondere bei den Arbeitsgerichten wird mithin künftig für die Reichweite der Verpflichtungen des Arbeitgebers zentrale Bedeutung erlangen.

Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung seine Entscheidung über Gewährung und Verteilung der Teilzeit **schriftlich** (nicht hinreichend ist Telefax oder eMail!) mitzuteilen; von einer Begründungspflicht ist allerdings keine Rede. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht geeinigt und der Arbeitgeber nicht spätestens innerhalb der Frist die schriftliche Ablehnung mitgeteilt, so gilt der Wunsch des Arbeitnehmers über Inhalt bzw. Verteilung der Arbeitszeit als festgelegt.

Neu ist auch, dass der Arbeitgeber gesetzlich einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der einen Verlängerungswunsch angezeigt hat, gegenüber anderen Arbeitnehmern bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes zu bevorzugen hat, also nach diesem Verständnis

Vollzeitarbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Anordnung benachteiligen muss. Schließlich muss der Arbeitgeber Sorge dafür tragen, dass auch teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und solchen mit befristetem Arbeitsvertrag eine angemessene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeit eröffnet wird.

Ein weiteres **Kündigungsverbot** legt die neue gesetzliche Regelung ebenfalls fest: Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von Teilzeit in Vollzeit oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Eine Kündigung sollte daher sehr sorgsam begründet werden.

Unabhängig von dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach dem oben zitierten Gesetz besteht ein eigener Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der sog. Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz. Offensichtlich ist nicht angestrebt, beide Gesetze aufeinander abzustimmen und die Rechtslage zu harmonisieren.

4. Arbeit auf Abruf

Das Institut der Arbeit auf Abruf ist gesetzlich neu geregelt. Hierzu bedarf es grundsätzlich einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wenn eine Dauer der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit jedoch nicht vereinbart ist, gelten gesetzliche Vermutungen zu Umfang und Dauer der geschuldeten Leistung. Hier muss also vertraglich eine klare Vereinbarung getroffen werden, wenn der Arbeitgeber keine potenziellen Nachteile hinnehmen will. Außerdem gilt folgendes: Der Arbeitnehmer ist nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens 4 Tage im voraus mitteilt.

Ferner wurde eine neue gesetzliche Grundlage für die Arbeitsplatzteilung (Job-Sharing) getroffen.

5. Befristete Arbeitsverträge

Nach wie vor gilt der Grundsatz, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt wird. Neu ist eine Liste von acht Beispielen, die als sachliche Gründe gelten. Obgleich mit Wirkung seit dem 01.05.2000 bereits die Schriftform für die Befristung eines Arbeitsvertrages gesetzlich angeordnet war, wiederholt der Gesetzgeber dies nochmals. Der Gesetzgeber stellt ferner klar, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann der ordentlichen Kündigung unterliegt, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist. Schließlich werden Kündigungsrechte für solche Arbeitnehmer geschaffen, deren Arbeitsverhältnisse auf Lebenszeit oder für längere Zeit als 5 Jahre eingegangen wurden.

Außerdem wird klargestellt, dass dann, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, dies als Verlängerung auf unbestimmte Zeit gilt, sofern der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Ferner wird klargestellt, dass im Falle der Unwirksamkeit einer Befristung der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Weiterhin ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren.

Ausblick

Aufgrund der immensen Kritik insbesondere der Arbeitgeberverbände wird davon ausgegangen, dass jedenfalls die gesetzliche Situation zur Teilzeitarbeit mittel- oder langfristig überarbeitet werden wird, wie dies mittlerweile leider ständiger gesetzgeberischer Stil geworden ist. Dies ist jedoch abzuwarten, zunächst einmal werden die betroffenen Arbeitgeber nicht umhin kommen, den erheblichen administrativen Mehraufwand und die weitere Bürokratisierung im Personalwesen hinzunehmen. Die Frage sei erlaubt, ob dies geeignet ist, dem Arbeitsmarkt die dringend zum Abbau der Arbeitslosigkeit benötigten Impulse zu verschaffen.