

## Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Die Bundesregierung hat am 27. September 2000 den Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge beschlossen. Das Gesetz löst das Beschäftigungsförderungsgesetz ab. Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge erhalten eine moderne Rechtsgrundlage.

Die neuen Regelungen zur Förderung der Teilzeitarbeit beruhen auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner, an der auch die deutschen Spitzenverbände Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) beteiligt waren. Die Mitgliedstaaten der EU haben die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Förderung der Teilzeitarbeit in eine inhaltsgleiche europäische Richtlinie überführt. Mit dem Gesetzentwurf kommt die Bundesregierung ihrer Pflicht nach, die Richtlinienbestimmungen in deutsches Recht umzusetzen.

Eine besondere Signalwirkung kommt dem vorgesehenen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit zu. Auch dabei steht das Gesetz auf dem Boden der Richtlinie, die ausdrücklich für Arbeitnehmer günstigere Regelungen erlaubt. Die Richtlinie hat das Ziel, den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt zu erleichtern. Diesem Ziel wird der Gesetzentwurf mit dem Teilzeitananspruch gerecht und entspricht damit dem Geist der Richtlinie. Der Anspruch ist stark dem niederländischen Vorbild nachgebildet. In Kleinbetrieben mit bis zu 15 Beschäftigten - ohne Auszubildende - besteht kein Anspruch. Es wird im Gesetzestext deutlich herausgestellt, dass in erster Linie Arbeitgeber und Beschäftigte gefordert sind, durch Vereinbarung eine für beide Seiten akzeptable Arbeitszeitgestaltung zu finden. Beide Parteien haben es in der Hand, zu einer vernünftigen Lösung zu kommen. Wenn keine Einigung erreicht wird, kommt der Arbeitgeber in Begründungszwang. Die Anforderungen an den Ablehnungsgrund sind dabei so praxisnah gestaltet, dass kein Arbeitgeber überfordert wird.

Die neuen Regelungen über befristete Arbeitsverträge schaffen mehr Rechtssicherheit für die Beschäftigten und die Arbeitgeber. Die Sachgrundbefristung wird in enger Anlehnung an die Rechtsprechung gesetzlich geregelt. Befristungen mit Sachgrund sind immer möglich. Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bleiben als Brücke zur Dauerbeschäftigung weiterhin zulässig. Diese erleichterten Befristungen sind eine beschäftigungspolitisch sinnvolle Alternative zu Leiharbeit, Überstunden oder Outsourcing und helfen den Arbeitgebern, auf Auftragsspitzen flexibel zu reagieren. Kettenbefristungen werden unterbunden, um langjährige Befristungsbiografien zu vermeiden. Auch die Regelungen zu den befristeten Arbeitsverträgen beruhen auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner, die Grundlage einer europäischen Richtlinie ist und in deutsches Recht umgesetzt werden muss.

### Die neuen Vorschriften im Überblick:

#### Teilzeitförderung

- Das bereits bestehende Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten wird europäischem Recht angepasst. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht ungerechtfertigt gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter gestellt werden.
- Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die ihre wöchentliche Arbeitszeit verringern möchten, können dies dem Arbeitgeber anzeigen. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat und der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung drei Monate vorher angekündigt wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin erörtern die gewünschte Arbeitszeitgestaltung mit dem Ziel, zu einer Einigung zu kommen. Gelingt keine Einigung und hält der Arbeitnehmer an seinem Wunsch fest, so kann der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Solche Gründe sind z. B. erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation oder des Ar-



beitsablaufs im Betrieb oder unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber. Durch Tarifvertrag können die Ablehnungsgründe branchenspezifisch festgelegt werden. Nur wenn der Arbeitgeber auf den Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht reagiert und darüber bis spätestens vier Wochen vor der gewünschten Verringerung nicht entschieden hat, wird die Arbeitszeit nach dem Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers verkürzt. Stellt sich später heraus, dass dem Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit unzumutbar war, kann er die Verteilung einseitig ändern. Kein Anspruch auf Arbeitszeitverringerung besteht in Kleinbetrieben mit bis zu 15 Beschäftigten. Dabei zählen Auszubildende nicht mit.

- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren möchten oder ihre Arbeitszeit verlängern wollen, haben bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung grundsätzlich Vorrang.
- Arbeitgeber sollen dafür Sorge tragen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, teilnehmen können.
- Die Arbeitgeber werden aufgefordert, freie Arbeitsplätze im Betrieb künftig grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuscheiden.
- Arbeitgeber werden dazu angehalten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über freie Teil- oder Vollzeitarbeitsplätze zu informieren. Der Betriebsrat oder Personalrat muss außerdem über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen unterrichtet werden.

### Befristete Arbeitsverträge

- Wie bisher können Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren und bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum befristet werden (erleichterte Befristung). Die erleichterte Befristung ist künftig nur noch bei Neueinstellungen möglich. Damit wird Kettenbefristungen ein Riegel vorgeschoben. Durch Tarifvertrag können Höchstbefristungsdauer und Anzahl der Verlängerungen nach branchenspezifischen Bedürfnissen abweichend geregelt werden.
- Arbeitsverträge dürfen künftig bereits mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr (bisher ab dem 60. Lebensjahr) ohne Sachgrund geschlossen werden. Dadurch sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitslose verbessert werden.
- Ein Arbeitsvertrag kann befristet werden, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Das Gesetz nennt typische Sachgründe, z. B. die Befristung im Vertretungsfall oder zur Erprobung. Als sachlicher Grund wird die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium ausdrücklich anerkannt, um der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen dürfen gegenüber unbefristet Beschäftigten nicht ungerechtfertigt schlechter behandelt werden.
- Das Gesetz verbessert die Chancen befristet Beschäftigter auf einen Dauerarbeitsplatz, denn das unbefristete Arbeitsverhältnis soll nach wie vor die übliche Beschäftigungsform bleiben. Befristet Beschäftigte sind über freie Dauerarbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen zu informieren. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass auch befristet Beschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern.
- Der Betriebsrat oder Personalrat ist über die Anzahl der befristet Beschäftigten und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft zu informieren.

Nach: Sozialpolitische Umschau Nr. 31 vom 09. Oktober 2000

