

## Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Mit dem neuen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) setzt die Bundesregierung gleich zwei EG-Richtlinien um, Richtlinie 97/81/EG zur Teilzeitarbeit vom 15.12.1997 (!) und 1999/70/EG vom 28.6.1999.

Hauptsächlich im Bereich der Teilzeitarbeit gibt es eine vielfältige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof. Diese setzt allerdings in erster Linie an der Tatsache an, daß hauptsächlich Frauen Teilzeit arbeiten – und eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften daher auch geschlechtsdiskriminierende Aspekte haben kann.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen erfolgt weitgehend geschlechtsneutral – der Argwohn der Rechtsprechung und Arbeitnehmerorganisationen beruht auf der Gefahr der Umgehung von Kündigungsschutzvorschriften.

Nun ist die Umsetzung von EU-Richtlinien in die nationale Gesetzgebung stets auch deren politischer Schwerpunktsetzung in der nationalen Gesetzgebung unterworfen. Dementsprechend dient das neue Gesetz der Förderung der Teilzeitarbeit, der Reglementierung der Befristung und der Abwehr einer Diskriminierung von Arbeitnehmern, die teilzeit oder befristet beschäftigt werden.

### 1. Allgemeiner Teil

Im Allgemeinen Teil dieses Gesetzes werden einigen Definitionen "vor die Klammer gezogen", die dann für alle folgenden Regelungen die Grundlage bieten.

Neben der Zielsetzung, § 1 TzBfG, erfolgt eine Definition der Begriffe eines teilzeitbeschäftigten und eines befristeten Arbeitnehmers sowie deren Diskriminierung.

a. Ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter wird über den Vergleich mit einem vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter definiert, § 2 TzBfG. Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt bei kalendermäßiger oder zweckbestimmter Befristung vor, § 3 TzBfG. In beiden Definitionen wird auf einen vergleichbaren, unbefristeten oder vollzeitbeschäftigten, Arbeitnehmer abgestellt. Dieser wird zunächst auf

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Betriebsebene gesucht, wenn er dort nicht existiert, auf der Ebene des anwendbaren Tarifvertrages und wenn es dort keinen gibt, im jeweiligen Wirtschaftszweig.

b. Die Diskriminierung der teilzeit oder befristet Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes wird im Zusammenhang mit dem in § 4 TzBfG formulierten Diskriminierungsverbot definiert.

Allgemein ist demnach die Diskriminierung eine Schlechterbehandlung ohne sachlichen Grund. In Hinblick auf Vergütung und andere teilbare geldwerte Leistungen hat der teilzeit und der befristet Beschäftigte Anspruch auf mindestens den Anteil, der seinem Arbeitsanteil gegenüber einem vollzeit oder unbefristet Beschäftigten entspricht. Beim befristeten Arbeitsverhältnis gilt dies auch für bestimmte Beschäftigungsbedingungen, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen.

Und schließlich wird noch ein Benachteiligungsverbot zu Gunsten aller Arbeitnehmer ausgesprochen, § 5 TzBfG, die Rechte aus diesem Gesetz in Anspruch nehmen. Das dient offenbar zur Bekräftigung der ohnehin bereits in § 612 a BGB getroffenen Regelung.

## **2. Teilzeitarbeit**

Der Gesetzgeber faßt – wie auch schon im Beschäftigungsförderungsgesetz – unter dem Oberbegriff "Teilzeitarbeit" zum einen die gegenüber der Vollzeitarbeit verringerte Arbeitszeit, aber auch die kapazitätsorientierte vereinbarte Arbeitszeit (früher KapovAz, jetzt "Arbeit auf Abruf") und das Job-sharing zusammen.

a. Entsprechend dem Vorhaben des Gesetzgebers, Teilzeitarbeit zu fördern, hat der Arbeitgebers diese auch in leitenden Positionen zu ermöglichen (§ 6 TzBfG), eine neue Stelle bei Eignung auch als Teilzeitstelle auszuschreiben (§ 7 I), einen veränderungswilligen Arbeitnehmer über in Frage kommende offene Stellen (§ 7 II) und den Betriebsrat/Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung umfassend über vorhandene und geplante Teilzeitarbeit zu informieren (§ 7 III).

Gegenüber den entsprechenden Passagen des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 26.4.1985 (zuletzt geändert 25.9.1996) gibt das TzBfG dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen erstmals einen Anspruch auf Umwandlung seines Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis, § 8 TzBfG, für die Umwandlung in die andere Richtung hat eine Teilzeitkraft Anspruch auf bevorzugte Behandlung, § 9 TzBfG.

aa. Der Anspruch auf Umwandlung in ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis steht gem. § 8 VII TzBfG unter dem Vorbehalt der Anzahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers. Er besteht nicht, wenn der Arbeitgeber lediglich 15 oder weniger Arbeitnehmer, ohne Berücksichtigung der Personen in Berufsbildung, beschäftigt.

Achtung: Die Grenze bezieht sich nicht auf den einzelnen Betrieb, sondern wird am jeweiligen Arbeitgeber festgemacht (Beispiel: der Friseurmeister mit 10 Salons, wobei jeder selbständig geführt lediglich 8 – 10 Friseurinnen beschäftigt)

Achtung: Anders als im Kündigungsschutzgesetz wird auf sämtliche Arbeitnehmer abgestellt., d.h. Teilzeitkräfte werden nicht anteilig, sondern nach Kopfzahl berücksichtigt.

Weiter muß das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden haben, § 8 I TzBfG, und die Entscheidung des Arbeitgebers über ein vorhergehendes Begehren nach Verringerung der Arbeitszeit muß mehr als zwei Jahre her sein, § 8 VI TzBfG.

bb. Das Verfahren zur Geltendmachung des Umwandlungsanspruchs ist mit klaren Fristen verbunden, deren Versäumnis für den Arbeitgeber drastisch sein kann.

Zunächst einmal muß aber der Arbeitnehmer beachten, daß er seinen Umwandlungswunsch spätestens drei Monate vor der gewünschten Umwandlung geltend macht (§ 8 II TzBfG). Er soll dabei auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit mitteilen – keine Muß-Vorschrift.

Sodann besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erörterung dieses Wunsches bezüglich Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel einer Einigung (§ 8 III TzBfG).

Eine Ablehnung ist nur aufgrund betrieblicher Gründe möglich. Diese sind beispielhaft, nicht abschließend, aufgeführt: wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufes und der Sicherheit des Betriebes sowie unverhältnismäßige Kosten. Ein Tarifvertrag kann Gründe festlegen. In dessen Geltungsbereich können ansonsten tarifungebundene Arbeitsvertragsparteien die Anwendung dieser Festlegung vereinbaren.

Achtung: Der Gesetzgeber wählt hier eine Konstruktion, die Beachtung verdient. Der Anspruch auf Umwandlung steht nicht unter dem Vorbehalt solcher Ablehnungsgründe. Diese sind nur geeignet, die Verweigerung der Zustimmung durch den Arbeitgeber zu begründen. Fehlt die Verweigerung, wird sich der Arbeitgeber auf das Vorliegen dieser Ablehnungsgründe nicht berufen können, sie bringen ohne fristgemäße Erklärung der Zustimmungsverweigerung den Anspruch nicht zu Fall.

Eine Entscheidung über den Wunsch nach Teilzeitarbeit und deren Verteilung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem vom Arbeitnehmer gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen – der Zugang zählt für die Fristwahrung. Wird diese Frist versäumt, gilt ab dem gewünschten Beginn die vom Arbeitnehmer gewünschte Verringerung und Verteilung, § 8 V TzBfG.

Achtung: Das Fristversäumnis hat somit im Falle einer beabsichtigten Ablehnung doppelte Konsequenzen:

1. Die vom Arbeitnehmer gewünschte Teilzeitarbeit ist Vertragsinhalt.
2. Eine gerichtliche Überprüfung umfaßt nicht das Vorhandensein betrieblicher Gründe.

Die Verteilung der Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber wieder geändert werden, egal, ob sie aufgrund von Einigung oder fehlender fristgemäßer Stellungnahme festgelegt ist. Voraussetzung sind überwiegende betriebliche Interessen gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bestehenden Regelung. Diese Änderung muß dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vorher angekündigt werden.

Der Arbeitnehmer schließlich kann frühestens zwei Jahre nach berechtigter Ablehnung oder Zustimmung eine erneute Verringerung verlangen.

b. Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf enthalten neben dieser Gesetzesdefinition (Vereinbarung, daß die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist) wenig Neues.

§ 12 I TzBfG entspricht im Regelungsgehalt § 4 I + III BeschFG, § 12 II entspricht fast wörtlich dem § 4 II BeschFG und die Öffnung gegenüber einem Tarifvertrag – auch zuungunsten des Arbeitnehmers – sowie die einzelvertragliche Inbezugnahme durch Tarifungebundene im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages entspricht § 6 I + II Satz 1 BeschFG.

c. Auch die Regelungen zum Job-sharing enthalten kaum Neuerungen. Zwar wird die Vertretung im Einzelfall nicht mehr von einer speziellen Vereinbarung für den Einzelfall abhängig gemacht, geblieben ist das etwas einfacher zu handhabende spezielle Zustimmungserfordernis des Vertreters. § 13 IV TzBfG entspricht wiederum § 6 I + II Satz 1 BeschFG.

d. Schließlich sind noch einige für alle Teilzeitarbeiter geltende Vorschriften zu beachten, §§ 10, 11 TzBfG.

§ 10 TzBfG ist eine besondere Ausformung des allgemeinen Diskriminierungsverbotes. Teilzeitbeschäftigte haben ebenfalls Anspruch auf Aus- und Weiterbildung zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität, unter dem Vorbehalt entgegenstehender dringender betrieblicher Erfordernisse und entsprechender Wünsche anderer Arbeitnehmer.

§ 11 TzBfG enthält ein Verbot der Kündigung, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder umgekehrt zu wechseln. Ausdrücklich bleibt aber das Recht auf Kündigung aus einem anderen Grund unberührt.

Achtung: Damit ist die Änderungskündigung einer Vollzeitkraft zur Teilzeitbeschäftigung nicht unwirksam, wenn eine vollzeitige Beschäftigung z.B. wegen Arbeitsmangels nicht mehr möglich ist. Der Grund für die Änderungskündigung ist in diesem Falle nicht die – möglicherweise vorher ausgesprochene – Weigerung des Arbeitnehmers, die Stelle einvernehmlich umzuwandeln, sondern die entfallene vollzeitige Beschäftigungsmöglichkeit.

### **3. Befristung des Arbeitsverhältnisses**

Die Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen gehen weit über diejenigen des Beschäftigungsförderungsgesetzes hinaus. Es sollen nunmehr sämtliche Befristungsarten eingeschlossen sein:

die kalendermäßige Befristung

- mit sachlichem Grund
- ohne sachlichen Grund

die Zweckbefristung

die auflösende Bedingung.

Alle Gestaltungsmöglichkeiten haben eines gemeinsam, das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigungserklärung mit Ablauf der Frist, Erreichen des Zweckes oder Eintritt der auflösenden Bedingung. Und für ein Kündigungsschutzverfahren mit einer Überprüfung der Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung gibt es keinerlei Ansatz.

Dem tritt der Gesetzgeber entgegen, indem er die Voraussetzungen für eine wirksame Befristung inhaltlich und formal festlegt, § 14 TzBfG, Konsequenzen für eine unwirksame Befristung regelt, § 16 TzBfG, und ein gerichtliches Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit einrichtet, § 17 TzBfG.

a. Eine wirksame sachlich begründete Befristung kann kalendermäßig bestimmt, als Zweckbestimmung oder Vereinbarung einer auflösenden Bedingung gestaltet werden.

Die Aufzählung sachlicher Gründe in § 14 TzBfG ist nicht abschließend, ein anderer rechtfertigender sachlicher Grund wird allerdings in seiner Erheblichkeit diesen Beispielen entsprechen müssen.

Die Aufzählung spiegelt im übrigen die Rechtsprechung des BAG zur sachlichen Begründung eines Arbeitsverhältnisses weitgehend wieder (vgl. z.B. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 39 II), weggelassen wurde lediglich der ausdrückliche und freie Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Befristung – man mag sich fragen, ob dies von dem neuen "in der Person des Arbeitnehmers liegenden" Grund mit umfaßt ist. Die Änderung in der Sache ist demnach überschaubar und die Rechtsprechung des BAG dürfte weitestgehend weiterhin anzuwenden sein.

b. Gegenüber dem Beschäftigungsförderungsgesetz ergeben sich für die Befristung ohne sachlichen Grund erhebliche Änderungen.

aa. Die Möglichkeit, einen Mitarbeiter ohne sachlichen Grund wirksam befristet bis zu einer Dauer von zwei Jahren, oder kürzer mit höchstens drei Verlängerungen und maximaler Gesamtdauer von 2 Jahren, einzustellen besteht nur noch ein Mal.

Anzahl der Verlängerungen und Höchstdauer der Befristung kann durch Tarifvertrag abgeändert werden. Eine einzelvertragliche Inbezugnahme Tarifungebundener auf diese Regelungen im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages ist zulässig.

Achtung: In größeren Betrieben und nach längeren Zeitabläufen auch in kleineren Betrieben kann ein früheres Arbeitsverhältnis durchaus einmal in Vergessenheit geraten. Erschwert werden kann auch die Erinnerung durch einen Nachnamenswechsel. Der Mitarbeiter, der nach § 14 II TzBfG eingestellt werden soll, sollte daher routinemäßig um eine Erklärung gebeten werden, wonach er mit demselben Arbeitgeber noch kein Arbeitsverhältnis zuvor hatte. Dabei sollte durchaus der Grund für die Frage eindeutig angegeben werden. Das spätere Berufen des Arbeitnehmers auf ein früheres Arbeitsverhältnis könnte so treuwidrig und damit unzulässig sein.

Achtung: Auch hier stellt der Gesetzgeber nicht auf den Betrieb, sondern auch den betreffenden Arbeitgeber ab. An sich muß damit ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einem Landesministerium ein solches mit einem anderen Landesministerium ausschließen, das Land ist in beiden Fällen der Arbeitgeber.

bb. Die Ausnahme der älteren Arbeitnehmer ist bereits in § 1 II BeschFG an sich schon angelegt, die Grenze wird nur vorverlegt. Sie greift jetzt nach Vollendung des 58. Lebensjahres (d.h. nach dem 59. Geburtstag), und außerdem darf zwischen dem befristeten Arbeitsverhältnis und einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber kein enger sachlicher Zusammenhang bestehen. Dieser wird bei einem zwischenliegenden Zeitraum von weniger als 6 Monaten vermutet.

Achtung: Hier stellt der Gesetzgeber ebenfalls auf den selben Arbeitgeber ab – mit den entsprechenden Risiken für große Arbeitgeber.

c. Für zweckbefristete Arbeitsverhältnisse wird in § 15 II TzBfG noch eine Beendigungsregel aufgestellt. Es endet frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Achtung: Gem. § 15 V TzBfG hat es der Arbeitgeber nicht in der Hand, nach Erreichen des Zweckes nach Belieben abzuwarten, um sich auf dieses zu berufen, wenn es opportun ist. Vielmehr droht in einem solchen Fall die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

d. Auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse werden insbesondere in Hinblick auf die Beendigung den zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen gleichgestellt, vgl. § 21 TzBfG. Das Arbeitsverhältnis endet demnach auch frühestens zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers über den Eintritt der auflösenden Bedingung, §§ 21, 15 II TzBfG. Es gelten auch die übrigen Anmerkungen zum zweckbefristeten Arbeitsverhältnis.

e. Für alle Arten befristeter Arbeitsverhältnisse gelten ansonsten folgende Regelungen:

aa. Gemäß § 14 TzBfG bedarf die Befristung des Arbeitsvertrages der Schriftform. Bei Verletzung dieser Vorschrift entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (vgl. a. § 16 TzBfG).

Achtung: Korrespondierend dazu wurde das Schriftformerfordernis für eine Befristung in § 623 BGB wieder gestrichen. Ein kurzer Blick in die ehemals einschlägige Regelung kann also in die Irre weisen – das Schriftformerfordernis existiert also noch.

bb. Die ordentliche Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses während der Befristungsdauer muß entweder einzelvertraglich vereinbart werden oder sich aus einem anwendbaren Tarifvertrag ergeben, § 15 III TzBfG.

Achtung: Anwendbar ist der Tarifvertrag, wenn beide Vertragsparteien tarifgebunden sind, oder eine einzelvertragliche Inbezugnahme des Tarifvertrages vorliegt. Es reicht nicht aus, daß ein einschlägiger Tarifvertrag mit einer solchen Regelung existiert.

Ein ordentliches Kündigungsrecht des Arbeitnehmers besteht bei Laufzeiten länger als fünf Jahre, Kündigungsfrist sind sechs Monate, § 15 IV TzBfG. Diese Kündigungsmöglichkeit besteht nur für den Arbeitnehmer.

cc. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Laufzeit mit Wissen des Arbeitgebers und ohne unverzüglichen Widerspruch fortgesetzt, so gilt es auf unbestimmte Zeit verlängert, § 15 V TzBfG. So nachzulesen auch in § 625 BGB. Ergänzend findet sich im Bereich der zweckbefristeten und auflösend bedingten Arbeitsverhältnisse anstelle eines unverzüglichen Widerspruchs die unverzügliche Zustellung der Mitteilung der Zweckerreichung bzw. des Bedingungseintritts.

dd. Aus der Unwirksamkeit der Befristung folgt das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Ist eine Befristung materiell-rechtlich unwirksam erfolgt, kann der Arbeitgeber erst nach Ablauf der beabsichtigten Frist ordentlich kündigen, wenn eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit nicht vereinbart ist, § 16 Satz 1 TzBfG.

Achtung: Eine vereinbarte ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist somit unbedingt erforderlich.

Achtung: Diese Kündigungsbeschränkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gilt nur für den Arbeitgeber.

Folgt die Unwirksamkeit der Befristung lediglich aus der fehlenden Schriftform, ist eine ordentliche Kündigung auch schon vorher möglich, § 16 Satz 2 TzBfG.

Praktisch dürften diese Regelungen aber selten werden, weil die Unwirksamkeit einer Befristung regelmäßig erst nach Ablauf der Frist geltend gemacht werden wird.

ee. Hinsichtlich der gerichtlichen Geltendmachung einer unwirksamen Befristung ergeben sich keine grundsätzlichen Neuerungen gegenüber § 1 V BeschFG. Allerdings ist der Beginn der Drei-Wochen-Frist für die Klagerhebung für die Arbeitsverhältnisse definiert, die nach Fristablauf fortgesetzt werden. Hier wird auf den Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers abgestellt, wonach das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf beendet ist.

Achtung: Spätestens aus dieser Regelung ergibt sich das Schriftformerfordernis für den unverzüglichen Widerspruch gem. § 15 V TzBfG – der Widerspruch kann natürlich mündlich erfolgen, alles nur eine Nachweisfrage. Aber die Frist für die Klage des Arbeitnehmers beginnt so nicht zu laufen.

ff. Neben der Verpflichtung des Arbeitgebers, seine befristet beschäftigten Mitarbeiter über entsprechende - d.h. ihrer Tätigkeit entsprechende, nicht alle - freie unbefristete Arbeitsplätze zu informieren – ggf. durch Aushang, § 18 TzBfG, wird auch hier das Diskriminierungsverbot in Hinblick auf Aus- und Weiterbildung konkretisiert, § 19 TzBfG.

Schließlich wird auf betriebsverfassungs-/ personalvertretungsrechtlicher Ebene eine umfassende Informationspflicht des Arbeitgebers über den Umfang der befristeten Beschäftigung des Betriebes und des Unternehmens kodifiziert, § 20 TzBfG.

#### **4. Landesgesellschaften u.ä.**

Soweit der Gesetzgeber abweichende tarifvertragliche Regelungen zulässt, gelten entsprechende Regelungen für den öffentlichen Dienst auch für Vertragsparteien außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn deren Anwendung einzelvertraglich vereinbart ist und der Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Mitteln aus öffentlichen Haushalten deckt, § 22 II TzBfG.

Achtung: So lange keine anders lautende Rechtsprechung existiert, sollte in anderen Branchen die Inbezugnahme der abweichenden tarifvertraglichen Regelungen ausdrücklich und einzeln erfolgen. Der Umkehrschluß aus § 22 II TzBfG ergibt, daß dort eine pauschale einzelvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrages nicht ausreichen könnte.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin