

Neues Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge seit dem 01.01.2001 in Kraft¹

E. Weis

Vorbemerkung

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind Formen der Beschäftigung, die in Deutschland eine lange Tradition haben und deren Rahmenbedingungen der Gesetzgeber mit dem neuen Gesetz eindeutig vorgeben möchte. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es 1999 bei ca. 32 Millionen abhängig Erwerbstätigen rund 6 Millionen Teilzeitbeschäftigte. Darüber hinaus haben mehr als zwei Millionen Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis. Als Befristungsgrund wird im ärztlichen Bereich oftmals die Weiterbildung zum Facharzt genannt.

Rechtslage bis 31.12.2000

I. Teilzeitbeschäftigung

Die rechtlichen Grundlagen der Teilzeitbeschäftigung sind neben den gesetzlichen Bestimmungen in §§ 2 - 6 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) auch in einigen Tarifverträgen, so z.B. in § 15 b BAT, enthalten.

Alle diese Bestimmungen sind lediglich "Kann"- und "Soll"-Regelungen, die den Arbeitnehmern keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Teilzeitarbeit gaben. Der Arbeitnehmer hatte bislang lediglich einen Erörterungs- und Informationsanspruch. Das neue Gesetz über Teilzeitarbeit sieht nun jedoch einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit vor, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

II. Befristete Arbeitsverträge

1. Befristungsgrund

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, der die Befristung rechtfertigt. Dieser sachliche Grund kann sich entweder aus gesetzlichen Bestimmungen oder aus dem vom Bundearbeitsgericht entwickelten Richterrecht ergeben.

Möchte ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung geltend machen, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Befristungsende eine sog. „Befristungskontrollklage“ vor dem Arbeitsgericht erheben.³ Mit dieser Klage kann gerichtlich festgestellt werden, daß sich der Arbeitnehmer in einem unbe-

fristeten Arbeitsverhältnis befindet. Versäumt der Angestellte diese Klagefrist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, daß Mitglieder des Berufsverbandes hinsichtlich der Anwalts- und Verfahrenskosten eines Prozesses vor dem Arbeitsgericht rechtsschutzversichert sind⁴.

Gesetzliche und tarifvertragliche Befristungsmöglichkeiten ergeben sich u.a. aus:⁵

- Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung⁶
- Hochschulrahmengesetz (§§ 57a-c HRG)
- Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (§ 21 Bundeserziehungsgeldgesetz – BerzGG)
- Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT)
- Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (§ 1 Beschäftigungsförderungsgesetz -BeschFG).

2. Beschäftigungsförderungsgesetz

Das Beschäftigungsförderungsgesetz ermöglicht den Abschluß eines wirksam befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Die Voraussetzungen dieser erleichterten Befristungsmöglichkeit sind in § 1 BeschFG festgelegt, der wie folgt lautet:

¹ Nähere Informationen im Internet: www.teilzeit-info.de

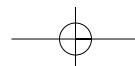
² Näher hierzu: Biermann E.: Zur Befristung von Arbeitsverträgen und zur Neufassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Weiterbildung, Anästh. Intensivmed, 39. Jhrg. Heft 4, S. 207ff

³ § 1 Abs. 5 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) bzw. § 17 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

⁴ Anästh. Intensivmed 9/1998, S. 438ff., im Internet: www.bda-nuernberg.de

⁵ Ausführlich hierzu: Felme E: Befristung von Arbeitsverträgen mit nachgeordneten Ärzten Teil I und II, das Krankenhaus 3/1998, S. 129ff. und 4/1998, S. 210ff

⁶ Biermann E.: Zur Befristung von Arbeitsverträgen und zur Neufassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Weiterbildung, Anästh. Intensivmed, 39. Jhrg. Heft 4, S. 207ff



Recht

§ 1 BeschFG: Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig.
- (2) Die Befristung des Arbeitsvertrages ist ohne die in Absatz 1 genannten Einschränkungen zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet hat.
- (3) Die Befristung nach den Absätzen 1 und 2 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach Absatz 1 mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.
- (4) ...
- (5) ...
- (6) Die Absätze 1 bis 4 gelten bis zum 31. Dezember 2000.

Aus dem Wortlaut des § 1 BeschFG ergibt sich eindeutig, daß Arbeitsverträge auf Grundlage dieses Gesetzes nur zeitbefristet, nicht aber zweckbefristet (z.B. für ein bestimmtes Forschungsprojekt) werden können.

Die Vorschriften über den erleichterten Abschluß befristeter Arbeitsverträge im Beschäftigungsförderungsgesetz ließen gemäß § 1 Abs. 5 BeschFG am 31.12.2000 aus. Da nach Ansicht der Bundesregierung erleichterte Befristungsmöglichkeiten im Interesse der Flexibilität der Beschäftigung und als Brücke zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen weiterhin gebraucht werden, war Handlungsbedarf gegeben.

Die bisherigen gesetzlichen Regelungen der befristeten Arbeitsverhältnisse sind unübersichtlich und lückenhaft. Dies führte oftmals zur Rechtsunsicherheit sowohl bei den angestellten Ärzten als auch bei den Krankenhausärzten. Dieses Problem soll nun mit Hilfe des neuen Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) gelöst werden.

3. Schriftformerfordernis

Unabhängig davon, auf welcher Grundlage der Arbeitsvertrag befristet worden ist, ist die Neuregelung in § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu beachten, die seit dem 01.05.2000 gilt.⁷ Die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses war bei befriste-

§ 623 BGB: Schriftform

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag sowie die Befristung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

ten Arbeitsverträgen schon bislang gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 Nachweisgesetz aufzunehmen. Die Regelung des § 623 BGB erweitert dies jetzt und macht die Schriftform für die Befristungsabrede -nicht aber für den gesamten Arbeitsvertrag!- konstitutiv. Ist die Befristungsabrede formunwirksam, so führt dies in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Allerdings muß der Angestellte bei seiner Klage die Dreiwochenfrist des § 1 Abs. 4 BeschFG (ab 01.01.2001: § 17 TzBfG) wahren, wenn er die Formunwirksamkeit der Befristung rügt.

Rechtslage ab 01.01.2001

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind in einem neuen Gesetz geregelt. In das Gesetz wurden die Regelungen zur Umsetzung der europäischen Richtlinien 97/81/EG und 1999/70/EG sowie die bestehenden Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch und im Beschäftigungsförderungsgesetz aufgenommen, soweit sie den heutigen und künftigen Erfordernissen entsprechen. Gesetzeslücken sollen unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung geschlossen werden.

Dieses Gesetz ist am 21.12.2000 verabschiedet worden und am 01.01.2001 in Kraft getreten. Wesentliche Neuregelungen sind:

Teilzeitarbeit (§§ 1-2, 4-13, 22-23 TzBfG)

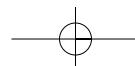
• Diskriminierungsverbot:

Das bereits im deutschen Recht bestehende Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigen gegenüber Vollzeitbeschäftigten wird entsprechend den Vorgaben der EG-Richtlinie über Teilzeitarbeit angepasst. So legt § 4 Abs. 1 TzBfG Folgendes fest.:

§ 4 Abs. 1 TzBfG: Diskriminierungsverbot

Ein teilzeitbeschäftiger Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollbeschäftiger Arbeitnehmer, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigen Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare Geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigen Arbeitnehmers entspricht.

⁷ ausführlich: Rolfs Ch.: Schriftform der Kündigungen und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, NJW 17/2000, S. 1227 ff.; Richardi R., Annuß G.: Der neue § 623 BGB – Eine Falle im Arbeitsrecht?, NJW 17/2000, S. 1231ff



In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt:

"... Die Vorschrift entspricht inhaltlich im wesentlichen § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschFG. Sie bestimmt, daß ein teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im jeweiligen Regelungsbereich ... nicht ohne sachlichen Grund schlechter gestellt werden darf als ein vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Eine Besserstellung der Teilzeitbeschäftigte (z.B. aus arbeitsmarktpolitischen Gründen) ist ... hingegen nicht ausgeschlossen. ..."

... Arbeitnehmer dürfen bei arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder bei sonstigen Maßnahmen des Arbeitgebers wegen der Teilzeitarbeit nicht benachteiligt werden (z.B. bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation).

.... (Es) gilt der pro-rata-temporis-Grundsatz, wo dies angemessen ist. Die Regelung konkretisiert den Grundsatz dahin, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitbeschäftigte regelmäßig nur entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigte verringerten Arbeitsleistung anteilig kürzen darf (pro-rata-temporis). Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, bestimmte Vergütungsbestandteile (z.B. Sozialzulagen) wegen der Teilzeit ohne sachlichen Grund gänzlich zu versagen."

• Anspruch auf Teilzeitarbeit

Die Arbeitgeber sollen Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit ermöglichen. Arbeitnehmer haben nun einen Anspruch, die Arbeitszeit zu verringern, wenn sie mit dem Arbeitgeber darüber keine Einigung erreichen. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ausgeschlossen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 8 TzBfG: Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit verringert wird.
- (2)
- (3)
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Wochenarbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Wochenarbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.
- (5)
- (6)
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Regelung in § 8 Abs. 4 TzBfG wird vom Gesetzgeber wie folgt begründet:

"... Der Einwand des Arbeitgebers, keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft finden zu können, ist nur beachtlich, wenn er nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduziert, entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht..."

• Verlängerung der Arbeitszeit

Gemäß § 9 sind bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze die Wünsche der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit bevorzugt zu berücksichtigen. Voraussetzung ist jedoch, daß dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, nicht entgegenstehen.

• Informationspflicht, Fort- und Weiterbildung

Die Arbeitgeber werden verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über freie Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze sowie die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren und Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen (§§ 7, 10 TzBfG)

Befristete Arbeitsverträge (§§ 3, 14-23 TzBfG)

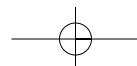
• Diskriminierungsverbot

Ebenso wie für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ausdrücklich bestimmt, daß sie gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die einschlägige Regelung in § 4 Abs. 2 TzBfG ist fast wortgleich mit § 4 Abs. 1 TzBfG.

In der Gesetzesbegründung ist dazu ausgeführt: "Der Arbeitgeber darf einen befristet Beschäftigten wegen der befristeten Beschäftigung weder geringer entlohen noch hinsichtlich anderer Beschäftigungsbedingungen (z.B. Dauer der Arbeitszeit oder des Urlaubs) benachteiligen ... Keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot stellt es dar, wenn die Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn bei nur kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen die anteilige Gewährung von bestimmten Zusatzleistungen nur zu sehr geringfügigen Beträgen führt, die in keinem angemessenen Verhältnis zum Zwecke der Leistung stehen".

• Zulässigkeit der Befristung

Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen wird zusammenhängend neu geregelt. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung nur bei



Recht

einer Neueinstellung zulässig. In diesem Fall darf der befristete Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten; tarifliche Abweichungen sind möglich. Für befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr gelten diese Begrenzungen nicht.

§ 14 TzBfG: Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluß an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren überschreitet. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden ...
- (3) ...
- (4) Ein befristeter Arbeitsvertrag ist schriftlich zu schließen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung nicht zulässig.

- zu Absatz 2
 "... ein befristeter Arbeitsvertrag (kann) ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren geschlossen werden. Das entspricht § 1 Abs. 1 BeschFG. Wie bisher ist es zulässig, einen auf dieser Grundlage geschlossenen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal zu verlängern.

Nach Satz 2 ist es unzulässig, einen unter den erleichterten Voraussetzungen des Satzes 1 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht, ob der Arbeitnehmer bereits früher bei ihm beschäftigt war; der Arbeitnehmer muß wahrheitsgemäß antworten ... Im Unterschied zum bisherigen Recht ist der Anschluß einer erleichterten Befristung an eine Befristung mit sachlichem Grund bei demselben Arbeitgeber ausgeschlossen. Ebenso ist eine erneute erleichterte Befristung auch nach mindestens viermonatiger Unterbrechung unzulässig. Befristungsketten, die durch einen mehrfachen Wechsel zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund entstehen, werden damit verhindert. ... Zulässig bleibt es, an eine erleichterte Befristung einen befristeten Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund anzuschließen."

• Informationspflicht, Fort- und Weiterbildung

Die Arbeitgeber werden verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über freie Dauerarbeitsplätze zu informieren (§ 18 TzBfG). Außerdem ist ihnen der Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, daß dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter beruflichen und sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen.

Schlußbemerkung

Es trägt sicherlich zur Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bei, daß der Gesetzgeber nun umfassend die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge festgelegt hat. Wie jede Neuregelung wirft auch dieses Gesetz eine Vielzahl von Fragen auf, die erst im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung beantwortet werden.

In der Gesetzesbegründung heißt es:

- zu Absatz 1

"Ausgehend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichts werden typische Gründe genannt, die die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigen können. Die Aufzählung ist beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Gründe ausschließen."

Korrespondenzadresse:

Ass. iur. Evelyn Weis
 Rechtsabteilung des BDA
 Roritzerstraße 27
 D-90419 Nürnberg.