

Im internationalen Vergleich liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland noch immer im Mittelfeld, während zum Beispiel die skandinavischen Länder und auch Großbritannien Teilzeitquoten von deutlich über 20 Prozent aufweisen. Spitzreiter sind die Niederlande, wo bei einer durchschnittlichen Teilzeitquote von rund 34 Prozent fast 60 Prozent der Frauen und immerhin noch knapp 16 Prozent der Männer in einem Teilzeitjob arbeiten – allerdings mit geringerer sozialer Absicherung als in Deutschland.

Insbesondere die Ausweitung des Dienstleistungssektors hat auch in Deutschland zu einem deutlichen Zuwachs der Teilzeitarbeit geführt. Die Quote hat sich seit Anfang der 70er Jahre auf heute rund 15,5 Prozent verdoppelt. Dieser Trend wird sich auch in Zukunft fortsetzen, so daß die Bedeutung der Teilzeitarbeit weiter zunimmt (siehe Kasten).

Definition der Teilzeitarbeit

Das seit dem 01.05.1985 geltende **Beschäftigungsförderungsgesetz** (BeschFG) enthält eine Definition der Teilzeitarbeit. Teilzeitbeschäftigt sind danach alle Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Ein Vollzeitverhältnis liegt dagegen vor, wenn der Arbeitsvertrag zur vollen betriebsüblichen Arbeitszeit verpflichtet.

Schon daraus folgt, daß Teilzeitarbeit nicht an bestimmte Gestaltungsformen gebunden ist und erst recht nicht allein mit der klassischen Halbtagsbeschäftigung gleichzusetzen ist. Daher kann Teilzeitarbeit in starrer oder flexibler Form geleistet werden. Möglich ist eine täglich verkürzte Arbeitszeit, die gleichmäßig oder ungleichmäßig und unregelmäßig auf die einzelnen Wochenarbeitsstage verteilt werden kann. So kann zum Beispiel eine Arbeitszeit von wöchentlich 25 Stunden auf vier der fünf betriebsüblichen Wochenarbeitsstage

Arbeitsrecht

Besonderheiten der Teilzeitarbeit

Verglichen mit anderen europäischen Ländern, spielt Teilzeitarbeit in Deutschland eine bislang untergeordnete Rolle. Dies ändert sich, da viele Unternehmen erkannt haben, daß Teilzeitarbeit nicht nur aus Sicht der Mitarbeiter, sondern auch betriebswirtschaftlich vorteilhaft sein kann.

verteilt werden, wobei an zwei Tagen acht Stunden und an zwei Tagen je 4,5 Stunden gearbeitet wird. Als Grundformen der Teilzeitarbeit sind außerdem die tageweise, wochenweise oder monatsweise Teilzeitarbeit zu unterscheiden. Bei einem Jahresarbeitszeitvertrag können schließlich alle Varianten kombiniert auftreten. Nicht entscheidend ist die arbeitsvertragliche Ausgestaltung, allerdings sind sogenannte Arbeit auf Abruf, Aushilfsbeschäftigungen oder auch geringfügige Beschäftigung regelmäßig Teilzeitformen.

Das Gleichbehandlungsgebot

Die bedeutendste Regelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes ist das Verbot, Teilzeitbeschäftigte gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern anders zu behandeln. Differenzierungen sind nur erlaubt, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die Vorschrift konkretisiert damit den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz für den Bereich der Teilzeitarbeit. Eine unmittelbare Benachteiligung eines Teilzeitbeschäftigten verstößt somit gegen geltendes Recht. Weil aber Teilzeit-

beschäftigung weit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, ist in der Praxis auch der Gesichtspunkt sogenannter mittelbarer Diskriminierung eines Geschlechts zu beachten. Danach kann eine Regelung unwirksam sein, wenn sie sich zwar auf Geschlechterpaare Männer und Frauen bezieht, ein Geschlecht dadurch aber wesentlich nachteiliger betroffen ist als das andere und dies auf dem Geschlecht beruht.

Neben den bereits genannten Vorschriften zum Schutz der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten sind ebenfalls der allgemeine Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Grundgesetz (GG), der Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen gemäß § 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und schließlich die EG-Richtlinie 76/207 vom 03.02.76 zu beachten, die das Gebot der Gleichbehandlung für alle Arbeitsbedingungen außerhalb des Entgeltbereichs normiert.

Nach all dem haben Teilzeitbeschäftigte im Betrieb grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten. Leistungen, die auf der Grundlage des Bruttomonatseinkommens gewährt werden, kommen auch Teilzeitbeschäftigten anteilig – entsprechend dem Verhältnis ihrer verein-

BODO LINDENA, Niedernhausen,
ist Rechtsanwalt beim
Landgericht Wiesbaden

barten Arbeitszeit zu der der Vollzeitbeschäftigten – zugute. Wo eine Leistung jedoch nicht von der Dauer der Arbeitszeit abhängig ist, erhalten sie Teilzeitbeschäftigte prinzipiell in gleicher Höhe wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt zum Beispiel für betriebliche Sozialleistungen wie Geburtsbeihilfe, Essenskosten- und Fahrtkostenzuschüsse oder den vergünstigten Kauf von Belegschaftsaktien. Teilzeitbeschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr endet, haben keinen Anspruch auf Freistellung an Tagen, an denen der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt. Solche Freistellungen, die diesen Teilzeitbeschäftigten nicht zugute kommen, sind in der Praxis häufig zum Beispiel an regionalen Brauchtumstagen (Rosenmontag, Fastnachtsdienstag) oder auch an Heiligabend und Silvester. Eine Ungleichbehandlung dieser Teilzeitbeschäftigten liegt zwar vor, sie ist aber wegen der Lage der Arbeitszeit sachlich gerechtfertigt und beruht nicht auf Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten. Denn Teilzeitbeschäftigte, die nur nachmittags arbeiten, nehmen an der Freistellung teil.

Tarifvertragliche Regelungen

Seit Ende der 80er Jahre wird Teilzeitarbeit zunehmend auch in Tarifverträgen geregelt. Detaillierte tarifvertragliche Normen, die die gesetzlichen Regelungen insbesondere des Beschäftigungsförderungsgesetzes ergänzen, konkretisieren oder teilweise auch einschränken, gibt es dennoch nur in vergleichsweise wenigen Wirtschaftsbereichen. Im Bankgewerbe zum Beispiel müssen Umwandlungswünsche mindestens ein halbes Jahr vorher angekündigt werden. In der Chemischen Industrie wird die tägliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten auf mindestens vier Stunden festgelegt. Die wöchentliche Arbeitszeit muß in einigen Tarifbereichen des Groß- und Außenhandels mindestens 20 Stunden betragen. Im Einzelhandel genießen Teilzeitbeschäftigte Vorrang bei der Besetzung von Vollzeit-

stellen. Die Tarifverträge der Metallindustrie enthalten die Verpflichtung, die Wünsche des Arbeitnehmers hinsichtlich des Arbeitszeitvolumens soweit wie möglich zu berücksichtigen. Häufig gelten zudem Hinweispflichten des Arbeit-

Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich auch auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit einschließlich der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Die Frage aber, ob überhaupt Teilzeitarbeit im Betrieb eingeführt wird oder ob ein bestimmter Arbeitsplatz von einer Teilzeitkraft besetzt werden kann, entscheidet allein der Arbeitgeber. Mitbestimmungsfrei ist auch die Dauer der Arbeitszeit; hier gelten ausschließlich die gegebenenfalls bestehenden tarifvertraglichen und die im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Vorgaben.

Es besteht auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn ein Vollzeitarbeitsverhältnis in Teilzeit gewandelt wird oder umgekehrt, wenn sich die rechtlich erheblichen Umstände des Arbeitsverhältnisses im übrigen nicht ändern. Dagegen werden selbstverständlich auch Teilzeitkräfte unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG eingruppiert.

ALLGEMEINES ARBEITSRECHT

Die allgemeinen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind unterschiedlos für alle Teilzeitbeschäftigten anzuwenden. Über die zum Teil nicht ganz einfache Umsetzung der Bestimmungen berichten wir in einem der nächsten Hefte.

gebers, wenn die vereinbarte Arbeitszeit keine Sozialversicherungspflicht begründet.

Betriebsverfassungsrecht

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie bei der

BEDEUTUNG DER TEILZEITARBEIT

Experten gehen inzwischen von entscheidenden Vorteilen der Teilzeitarbeit aus. Nach einer 1994 vorgelegten Studie des Unternehmensberatungsinstituts McKinsey gibt es durch Teilzeitarbeit noch „sehr viel zu gewinnen. Dem Unternehmen ersparen flexible Teilzeitalternativen die Kosten und Turbulenzen eines Personalbaus und bringen auf Dauer einen massiven Produktivitätsschub. Teilzeitwillige erhalten das weitgehend gewünschte Mehr an Freizeit, wobei ihnen zugleich zinslos kommt, dass die Betriebsratkommissionen aufgrund der Steuerprogression deutlich höher als üblich um die Vermeidung der Arbeitszeit-Betriebsrat-Gewinn-

neue Möglichkeiten zur konstruktiven Mitgestaltung des Unternehmens und zur Erhaltung von Arbeitsplätzen. Schließlich ergeben sich nach McKinsey auch Vorteile für Staat und Gesellschaft durch eine finanzielle und soziale Entlastung aufgrund zusätzlicher Arbeitsplätze. Auch von Gewerkschaften und Arbeitgebern wird Teilzeitarbeit zunehmend unter dem Blickwinkel der Beschäftigungssicherung gesehen. Das gilt auch für Berufsanfänger. Es besteht bereits gemeinsame Initiative der Sozialpartner für Teilzeitarbeit, und die Bedeutung dieser Arbeitsform wächst. Privats und öffentliche Arbeitgeber waren aufgefordert, zusätzliche sozial angepasste

te Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen“. Immer mehr Unternehmen werten Teilzeitarbeit heute als weiteren Baustein der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. Im Produktionsbereich sind zum Beispiel verlängerte Schichtzeiten möglich, im Dienstleistungssektor können durch Teilzeitkräfte Ansprech- und Beratungszeiten optimiert werden. Außerdem können saisonale Arbeits Spitzen mit Teilzeitarbeit leichter aufgefangen werden. Bei den Arbeitnehmern kann Teilzeitarbeit zu höherer Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen führen, wenn nicht nur die Lage der Arbeitszeit, sondern auch Inzidenz der Arbeitszeiten bei den Beschäftigten berücksichtigt wird.