

GESETZLICHE RICHTLINIEN ÜBER BEFRISTETE- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE VON ORTSANSÄSSIGEM PERSONAL IN DEUTSCHLAND

Im Folgenden sind Richtlinien bezüglich des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG), auszugsweise aufgeführt.

INHALT

1. Allgemeines
 - 1.1. Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers
 - 1.2. Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers
 - 1.3. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot
 2. Teilzeitarbeit
 - 2.1. Grundsatz
 - 2.2. Antragsverfahren zur Verringerung der Arbeitszeit
 - 2.3. Überprüfung, Erörterungs- und Entscheidungsverfahren bei Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit
 - 2.4. Beteiligung der Betriebsvertretung und Schwerbehindertenvertretung
 - 2.5. Teilung des Arbeitsplatzes
 - 2.6. Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG)
 - 2.7. Teilzeitarbeit nach dem SGB IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht)
 - 2.8. Weitere Rechtsvorschriften zur Teilzeitarbeit nach dem TzBfG
 3. Befristete Arbeitsverträge
 - 3.1. Grundsatzregeln
 - 3.2. Beendigung befristeter Arbeitsverträge
 - 3.3. Rechtsunwirksame Befristung und Kündigungen
 - Einführung von Teilzeitarbeit - Ablaufschema
 - Teilzeit - Ablehnungsschreiben (Musterschreiben)
-

RICHTLINIEN

bezüglich des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen Teilzeit und Befristungsgesetz

1. Allgemeines

Gemäß §1 des Teilzeit und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist Zielsetzung des Gesetzes, die Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

1.1. Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Falls keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine Arbeitszeit im Zeitraum bis zu einem Kalenderjahr niedriger ist als die Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in der gleichen Dienststelle. Als Dienststelle gilt in diesem Kontext der Begriff der Dienststelle im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes (modifizierte Fassung) (BPersVG (mF)) (d. h. die personalvertretungsrechtliche Dienststelle).

(2) Ein vergleichbarer Arbeitnehmer ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen Eingruppierung nach den Kriterien des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II). Gibt es in der Dienststelle keinen vergleichbaren Arbeitnehmer, so bestimmt sich der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund der Eingruppierungskriterien und der festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit des TVAL II.

(3) Teilzeitbeschäftigt sind auch Arbeitnehmer mit einer geringfügigen Beschäftigung (einer sogenannten "400 Euro-Beschäftigung"). Mit Ausnahme des Army & Air Force Exchange Service, Europe (AAFES-Eur) sind die Dienststellen der US-Landstreitkräfte in Europa, die sich in Deutschland befinden, in der Regel nicht befugt, ortsansässige Arbeitnehmer geringfügig zu beschäftigen.

1.2. Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag). Die Dauer kann kalendermäßig bestimmt sein (ohne sachlichen Grund) oder sich aus der vorübergehenden Art (Zweck) der Arbeit (mit sachlichem Grund) ergeben.

(2) Die für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geltenden Begriffsbestimmungen für Dienststelle und vergleichbarer Arbeitnehmer gelten analog für befristet beschäftigte Arbeitnehmer.

1.3. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot

(1) Wegen ihrer Teilzeit- oder befristeten Arbeitsverträge dürfen Arbeitnehmer nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass aus sachlichen Gründen eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist. Während ihres befristeten Arbeitsverhältnisses oder ihrer Teilzeitbeschäftigung muss ihre Vergütung bzw. der Anteil an der Vergütung der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers entsprechen. Dies gilt gleichermaßen für Leistungen, auf die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach dem TV AL II oder den entsprechenden USAREUR Vorgaben Anspruch haben.

(2) Falls bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Beschäftigungsdauer abhängig sind, so sind für befristete Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristete Arbeitnehmer. Wie in [USAREUR Regulation 690-84-G](#), Personalabbau—ortsansässige Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, angeordnet, gilt dies sowohl für die Bestimmung der Dauer der Dienstzeit nach §1 Kündigungsschutzgesetz (6 Monate) als auch für den besonderen Kündigungsschutz bei ordentlichen Kündigungen gemäß §8 Abs. 1 des Tarifvertrags vom 02. Juli 1997 über Rationalisierungs-, Kündigungs- und Einkommensschutz (SchutzTV) (15 Jahre).

(3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben den gleichen Anspruch auf Dienstzeitanerkennung wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

(4) Arbeitnehmer, die Rechte nach dem TzBfG geltend machen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

2. Teilzeitarbeit

2.1. Grundsatz

(1) Ohne Ausnahme haben alle Arbeitnehmer, die dies wünschen und deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, Anspruch auf Teilzeitarbeit, sofern dies im Einzelfall und unter gebührender Berücksichtigung aller herrschenden Umstände im Rahmen der Bestimmungen und Grenzen des TzBfG möglich ist. Dies gilt entsprechend für die Teilung der Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz durch mehrere Arbeitnehmer.

(2) Vollzeitarbeitsplätze dürfen für Teilzeitarbeit nur innerhalb der derzeit genehmigten wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitarbeitsplätze aufgeteilt werden. Bei Arbeitsplätzen mit ausgedehnter Wochenarbeitszeit sind Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit insoweit möglich, als dadurch die ausgedehnte Wochenarbeitszeit für den Arbeitsplatz nicht überschritten wird.

Beispiele:

a. Gleichmäßige Verteilung: Aufteilung der Arbeitszeit an Arbeitsplätzen mit regelmäßig 38,5 Stunden durch zwei Arbeitnehmer mit jeweils 19,25 oder durch drei Arbeitnehmer mit jeweils 12,84 Stunden.

b. Ungleichmäßige Verteilung: Zwanzig oder 25 Stunden für einen Arbeitnehmer und 18,5 bzw. 13,5 Stunden für den anderen können nach sorgfältiger Bewertung des Auftrags der Dienststelle und Analyse der Arbeitsplatzanforderungen entsprochen werden (**ANMERKUNG:** Es sollte keine Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden pro Woche und einem Entgelt unter €400,00 vereinbart werden, da ansonsten ein geringfügiges Arbeitsverhältnis vorliegt.).

ANMERKUNG: Geringfügige Beschäftigung ortsansässiger Arbeitnehmer ist nicht gestattet. Demzufolge ist bei Genehmigung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen sicherzustellen, dass bei einer Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und basierend auf der Eingruppierung bzw. des Stundenlohns des einzelnen Arbeitnehmers sich ein befristetes Arbeitsverhältnis bei Reduzierung der Arbeitszeit aus steuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht nicht als geringfügige Beschäftigung erweist. Teilzeitarbeitsverhältnisse mit weniger als 15 Stunden pro Woche sind daher nur erlaubt, wenn sicher ist, dass das Beschäftigungsverhältnis auf der Grundlage eines Kalenderjahres kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist (d. h. der durchschnittliche monatliche Verdienst darf nicht geringer als €400,00 sein, einschließlich eventueller Einmalzahlungen wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld).

c. Außergewöhnliche Wünsche, wie die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 5 oder weniger Stunden, können auch genehmigt werden, wenn sich feststellen lässt, dass für die verbleibende Arbeitszeit kein Teilzeitarbeiter eingestellt werden muss oder dass sich die durch den Verlust an Arbeitszeit bedingte Produktivitätseinbuße mit anderen Mitteln überbrücken lässt als der Einstellung eines Teilzeitarbeitnehmers, falls sich dies als unmöglich erweisen sollte.

(3) Vollzeitarbeitsplätze, die sich aus betrieblichen Gründen im Sinne von nachstehendem Abs. 2.3(2) als Teilzeitarbeitsplätze eignen, sind sowohl intern als auch extern gleichzeitig als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben.

(4) Arbeitnehmer, die Interesse an Teilzeitarbeit bekundet haben, sind über existierende und potentielle Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung in Stellen, die ihren Wünschen entsprechen und für die sie qualifiziert sind, in Kenntnis zu setzen.

(5) Unbeschadet ihrer Informationsrechte und Beteiligungsrechte gemäß §§68 und 78(3) des BPersVG (mF) sind die Betriebsvertretungen regelmäßig über Teilzeitarbeit zu informieren. Mindestens halbjährlich sind den Betriebsvertretungen Bestandsaufnahmen zu übermitteln, die als Minimum

a. die Zahl der bestehenden Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze sowie die in ihrem Betrieb geplanten Teilzeitarbeitsplätze und

b. die Zahl der von Vollzeit in Teilzeit umgewandelten Arbeitsplätze und umgekehrt zum Inhalt haben.

2.2. Antragsverfahren zur Verringerung der Arbeitszeit

(1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht und die eine Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, können ihren Anspruch jederzeit - mündlich oder schriftlich - mindestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Arbeitszeit geltend machen. Dabei soll der Arbeitnehmer angeben bzw. gebeten werden anzugeben, wie er die neue Arbeitszeit über die einzelnen Arbeitstage verteilen möchte.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Arbeitnehmer schriftlich darauf hinzuweisen, dass alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung an das zuständige Civilian Personnel Advisory Center (CPAC) zu richten sind.. Vorzugsweise sollten die Anträge der Arbeitnehmer in Schriftform sein. Das zuständige CPAC hat jedoch unter allen Umständen den Anspruch schriftlich zu dokumentieren. Zumindest sind der Name, die Tätigkeitsbezeichnung und die Eingruppierung des Arbeitnehmers, das Datum der Geltendmachung des Anspruchs, die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit sowie die vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage schriftlich niederzulegen. Anträge, die an den Vorgesetzten des Arbeitnehmers gestellt werden bzw. ihm gegenüber geltend gemacht werden, sind unverzüglich an das zuständige CPAC weiterzuleiten.

(3) Falls notwendig, hat der Vorgesetzte oder das zuständige CPAC die notwendigen Informationen in einem Informationsgespräch mit dem Arbeitnehmer einzuholen; insbesondere sollte der Arbeitnehmer dabei gebeten werden, sich bezüglich der gewünschten Verteilung der neuen Arbeitszeit zu äußern.

2.3. Überprüfungs-, Erörterungs- und Entscheidungsverfahren bei Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit

(1) Das zuständige CPAC überprüft den Antrag des Arbeitnehmers, um festzustellen, ob der Arbeitnehmer die gesetzlichen Grundvoraussetzungen erfüllt (z.B. ob die Mindestbeschäftigungszeit von 6 Monaten, die Antragsfrist von 3 Monaten und die 2-jährige Ausschlussfrist bei neuen Anträgen erfüllt sind). Falls die grundsätzlichen rechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ist der Antrag aufgrund dessen schriftlich abzulehnen und der Arbeitnehmer entsprechend in Kenntnis zu setzen. Ein Antrag, der aus Verfahrensmängeln abgewiesen wurde, kann erneut gestellt werden, wenn die verfahrensmäßigen Hindernisse nicht mehr existieren. Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der nach 5-monatiger Beschäftigungszeit eine Arbeitszeitreduzierung beantragt hatte, kann nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten seinen Antrag erneut stellen und unterliegt dabei mit seinem Antrag nicht der Ausschlussfrist von 2 Jahren nach Ablehnung des ersten Antrags.

(2) Sind die gesetzlichen Grundvoraussetzungen erfüllt, so muss das zuständige CPAC gemeinsam mit der Dienststellenleitung unter gebührender Berücksichtigung der Aufgabenstellung der Dienststelle und mit Blick auf besondere bzw. einzigartige Tätigkeitsprofile sowie unter Beachtung aller möglichen personellen Konsequenz

entscheiden, ob es angebracht ist, dem Wunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen. Dabei sind folgende rechtliche Anforderungen zu beachten:

a. Soweit keine betrieblichen Gründe dem entgegenstehen, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehalten, Einigung über die beantragte Arbeitszeitreduzierung sowie über die Verteilung der gewünschten Arbeitszeit zu erzielen.

b. Der Arbeitnehmer kann seinen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit nicht einseitig durchsetzen, falls seinem Wunsch betriebliche Gründe entgegenstehen. Er kann jedoch in einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht beantragen, dass die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt wird. Das Gericht wird dann überprüfen, ob die Ablehnung gerechtfertigt war.

c. Das TzBfG führt beispielhaft einige betriebliche Gründe auf, die die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit rechtfertigen. Insbesondere bestehen derartige Gründe dann, wenn die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit nicht im Einklang mit der Organisation der Dienststelle oder dem Ablauf der Arbeitsprozesse steht, die Sicherheit in der Dienststelle wesentlich beeinträchtigt oder sie zu unverhältnismäßigen Kosten für die Dienststelle führen würde.

d. Laut der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Ablehnung bzw. der lediglich teilweisen Genehmigung von Anträgen der Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßigen Anforderungen ausgesetzt sein. Dabei müssen jedoch die Gründe, die zur Ablehnung bzw. zur lediglich teilweisen Erfüllung der Wünsche des Arbeitnehmers führen, logisch und einleuchtend sein (ein unparteiischer Dritter muss z.B. in der Lage sein, sie zu verstehen und nachzuvollziehen).

e. Der Arbeitgeber kann sich beispielsweise auf das Argument unverhältnismäßig hoher Kosten stützen, wenn Arbeitnehmer eine Änderung der Verteilung ihrer Arbeitszeit an Arbeitsplätzen möchten, die auf technisch hohem Niveau und mit erheblichen Kosten eingerichtet wurden und bei denen die gewünschte Änderung dazu führen würde, dass neue Arbeitsplätze eingerichtet werden müssten, die während der anderen Zeiten unbesetzt blieben. Nachstehend aufgeführt sind einige andere Beispiele betrieblicher Gründe, die die Ablehnung eines Arbeitnehmerantrags auf Teilzeitarbeit rechtfertigen können:

(aa) Arbeitnehmer beantragen eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit zwischen 5 und 10 Stunden (1 bis 2 Stunden pro Tag). Die Arbeit kann in der Beschäftigungsdienststelle nicht umverteilt werden, weil andere qualifizierte Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen oder weil sie selbst mit einer hohen Arbeitsbelastung ausgelastet sind und das Arbeitsamt schriftlich bestätigt, dass Teilzeitarbeitnehmer für 1 bis 2 Stunden am Tag nicht zur Verfügung stehen.

(bb) Die Stelle eines Arbeitnehmers erfordert spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die innerhalb der gegenwärtigen Belegschaft oder am Arbeitsmarkt nicht vorhanden sind und daher umfangreiche langfristige Anstrengungen notwendig wären, um einen neu eingestellten Teilzeitarbeitnehmer auszubilden. Hierzu sollte eine schriftliche Bestätigung des Arbeitsamtes eingeholt werden, wonach ein sogleich qualifizierter Teilzeitarbeitnehmer nicht zur Verfügung steht.

(cc) In der Position eines Arbeitnehmers sind häufig Dienstreisen von längerer Dauer oder die häufige Teilnahme an nicht festgelegten Sitzungen notwendig.

f. Es ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer unbedingt erforderlich, sich in beiderseitigem Einvernehmen auf eine Verteilung der Arbeitszeit zu einigen, die für beide Parteien akzeptabel ist. In Einzelfällen ist vorhersehbar, dass es notwendig ist, Verhandlungen über die Neuverteilung der Arbeitszeit zu führen. In der Tat sieht das Gesetz daher auch ausdrücklich vor, dass zu einer "Vereinbarung zu gelangen" ist. Hieraus folgt, dass von den Parteien erwartet wird, die Lösung in Form eines Kompromisses zu finden.

(3) In Fällen, in denen der Antrag des Arbeitnehmers grundsätzlich akzeptabel ist, muss der unmittelbare Vorgesetzte mit dem Arbeitnehmer bestehende Interessenkonflikte hinsichtlich des Umfangs der gewünschten Reduzierung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung mit dem Ziel einer Einigung erörtern. Falls notwendig, können der nächst höhere Vorgesetzte und ein Vertreter des zuständigen CPAC an der Besprechung teilnehmen. Entsprechend kann der Arbeitnehmer die Teilnahme eines Mitglieds der Betriebsvertretung seines Vertrauens beantragen und, sofern er schwerbehindert ist, auf der Teilnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten an der Besprechung bestehen.

(4) Kommt eine Einigung zustande, sind die sich hieraus ergebenden Änderungen zu dem bestehenden Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers in einem neuen Arbeitsvertrag zu dokumentieren, der von beiden Parteien zu unterzeichnen ist. Der Vorgesetzte des Arbeitnehmers hat sicherzustellen, dass die entsprechenden Bestimmungen von der Army in Europe Regulation 690-70-G eingehalten werden.

(5) Kommt es zu keiner Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung, hat der Leiter der Dienststelle, der zu Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt ist, oder sein ständiger Stellvertreter dem Arbeitnehmer schriftlich die Ablehnung des Antrags mitzuteilen (Ein Musterablehnungsschreiben befindet sich weiter unten). Die unterschriebene Entscheidung muss dem Arbeitnehmer persönlich oder auf die Art und Weise wie ein Kündigungsschreiben spätestens 1 Monat vor dem geplanten Beginn der reduzierten Arbeitszeit ausgehändigt werden. Das zuständige CPAC hat alle Unterlagen bezüglich der betrieblichen Gründe für die Ablehnung zusammen mit der Kopie des Entscheidungsschreibens für die Dauer von mindestens 2 Jahren ab dem Datum des Antrags des betreffenden Arbeitnehmers

aufzubewahren. (**Anmerkung:** Falls der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig über die Ablehnung seines Antrags informiert wird, reduziert sich die Arbeitszeit per Gesetzeskraft, wie von dem Arbeitnehmer gewünscht. Falls es zu einer Einigung über die Arbeitszeit aber nicht über die Verteilung kommt, ist der Antrag insgesamt abzulehnen.)

(6) Ein neuer Antrag auf eine weitere Reduzierung oder Ausdehnung der Arbeitszeit oder ein Antrag auf Überprüfung eines früheren Antrags, der abgelehnt wurde, kann nach Ablauf von 2 Jahren nach Genehmigung oder Ablehnung eines früheren Antrags gestellt werden. Falls die Interessen der Dienststellenleitung viel schwerer wiegen als die Interessen des Arbeitnehmers, kann die einvernehmliche Verteilung der Arbeitszeit durch einseitige Anündigung des Arbeitgebers geändert werden. Die Änderung muss mindestens 1 Monat vor ihrem Inkrafttreten angekündigt werden.

2.4. Beteiligung der Betriebsvertretung und Schwerbehindertenvertretung

(1) Auf Antrag des Arbeitnehmers kann ein Vertreter der Betriebsvertretung - bei schwerbehinderten oder Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeitnehmern auch ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung - an der Erörterung der Arbeitszeitreduzierung zwischen der Dienststellenleitung und dem Arbeitnehmer teilnehmen. Die Zustimmung der Betriebsvertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung zur Arbeitszeitreduzierung ist nicht erforderlich.

(2) Beantragt ein schwerbehinderter oder ein Schwerbehinderten gleichgestellter Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit nach dem TzBfG oder gemäß § 81 Abs. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht), so ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) zu beteiligen.

(3) Falls mehrere Arbeitnehmer der gleichen Beschäftigungsdienststelle gemeinsam die Reduzierung ihrer Arbeitszeit beantragen und dadurch eine Änderung der Vereinbarung bezüglich des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit notwendig wird, ist die Betriebsvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens gemäß § 69 in Verbindung mit § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG (mF) zu beteiligen. Sind hiervon schwerbehinderte oder Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer betroffen, so ist außerdem die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) zu beteiligen.

2.5. Teilung des Arbeitsplatzes

(1) Die vorstehenden Grundsätze und Richtlinien finden sinngemäß Anwendung auf die Teilung der Arbeitszeit an einzelnen Arbeitsplätzen durch mehrere Arbeitnehmer, (z.B. mehr als zwei Arbeitnehmer). Sie gelten auch sinngemäß für Gruppen von Arbeitnehmern, die sich auf bestimmten Arbeitsplätzen während bestimmter festgelegter Zeiten gegenseitig abwechseln, ohne dass es sich dabei um eine Teilung der Arbeitszeit an dem Arbeitsplatz handelt.

(2) Bei der Teilung des Arbeitsplatzes müssen sich die Arbeitnehmer bereit erklären, die anderen Arbeitnehmer, mit denen sie die Arbeitszeit an dem Arbeitsplatz teilen, zu vertreten, falls diese aus welchen Gründen auch immer nicht zur Arbeit kommen können. Sie müssen weiterhin mit der Vertretung bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe und mit der Vertretung im Einzelfall, sofern diese zumutbar ist und im Einzelfall vernünftigerweise erwartet werden kann, einverstanden sein. Diese Bedingungen sind in den jeweiligen Arbeitsverträgen zu vereinbaren.

(3) Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer aus der Teilung eines Arbeitsplatzes ausscheidet, kann nicht als Grund zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags eines anderen Arbeitnehmers, der an der Teilung der Arbeitszeit an dem Arbeitsplatz beteiligt ist, herangezogen werden. Allerdings kann der Vorgesetzte mit einer Änderungskündigung eine Änderung der Arbeitsbedingungen mit den verbleibenden Beschäftigten erreichen.

2.6. Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Bundeserziehungsgeld (BERzGG)

(1) Ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit besteht auch aufgrund von §15 Abs. 5 bis 7 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG). Abweichend vom TzBfG muss der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Teilzeitarbeit spätestens 8 Wochen vor Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit geltend machen. Die beantragte verringerte Arbeitszeit muss sich innerhalb eines Zeitrahmens zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche bewegen.

(2) Während der Elternzeit ist es möglich, die Arbeitszeit zweimal für mindestens 3 Monate zu verringern. Abweichend vom TzBfG kann der Arbeitgeber den Anspruch nur auf der Grundlage dringender betrieblicher Gründe ablehnen. Anträge von Arbeitnehmern müssen innerhalb von 4 Wochen nach Erhalt des Antrags unter Angabe von Gründen schriftlich abgelehnt werden.

(3) Im Unterschied zum TzBfG gilt der Antrag des Arbeitnehmers nicht automatisch als genehmigt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 4 Wochen antwortet. Um seinen Anspruch bei Ablehnung geltend zu machen, muss der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

(4) Weiterhin abweichend vom TzBfG sind Arbeitnehmer nach Beendigung der Elternzeit grundsätzlich verpflichtet, zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückzukehren. Dementsprechend haben sie auch einen Anspruch darauf, vom Arbeitgeber auf Grundlage der alten arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit weiterbeschäftigt zu werden.

(5) Allerdings können Arbeitnehmer gemäß TzBfG für die Zeit nach der Beendigung der Elternzeit einen Anspruch auf Verringerung der vertraglich vereinbarten alten Arbeitszeit geltend machen. Gemäß §8 Abs. 1 TzBfG können sie diesen Anspruch bereits während der Elternzeit geltend machen, um einen ununterbrochenen Übergang in die Teilzeitarbeit nach dem TzBfG zu erreichen.

2.7. Teilzeitarbeit nach SGB IX Teil 2 (Schwerbehindertenrecht)

(1) Gemäß §81 Abs. 5 SGB IX haben schwerbehinderte Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn

- a. die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist;
- b. die Erfüllung des Anspruchs für den Arbeitgeber gemäß §81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist;
- c. es keine entgegenstehenden Arbeitsschutzvorschriften gibt.

(2) Das SGB IX enthält keine Regelungen über das Verfahren der Geltendmachung des Anspruchs oder den möglichen Umfang der Verringerung.

(3) Im übrigen ist davon auszugehen, dass der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach §81 Abs. 5 SGB IX in der Praxis keine große Bedeutung hat, da sich der schwerbehinderte Arbeitnehmer auch auf den allgemeinen Anspruch auf Teilzeitarbeit gemäß §8 TzBfG berufen kann.

2.8. Weitere Rechtsvorschriften zur Teilzeitarbeit nach dem TzBfG

(1) Arbeit auf Abruf ist im Rahmen der Bestimmungen des §12 TzBfG unter der Voraussetzung gestattet, dass die diesbezüglichen Teilzeitarbeitsverträge bei Zugrundelegung eines Kalenderjahres nicht zu geringfügiger Beschäftigung erklärt werden können. Die Richtlinien in den vorstehenden Abs. 1.1(3) und 2.1(2) sind zu beachten.

(2) Gemäß §9 TzBfG können teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, Arbeitnehmer, die sich die Arbeitszeit an bestimmten Arbeitsplätzen teilen, Arbeitnehmer, die sich miteinander auf bestimmten Arbeitsplätzen abwechseln, sowie Arbeitnehmer, die auf Abruf tätig sind, und eine Verlängerung ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit wünschen, bevorzugt für entsprechende freie Arbeitsplätze, für die sie qualifiziert sind, berücksichtigt werden, sofern ihrem Wunsch keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche

anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Im letzteren Fall ist die Arbeitszeit desjenigen Arbeitnehmers auszudehnen, der den höchsten sozialen Bestandschutz hat.

(3) Den unter (2) aufgeführten Arbeitnehmern ist ausnahmslos die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gemäß §10 TzBfG unter den dort genannten Bedingungen zu gestatten.

3. Befristete Arbeitsverträge

3.1. Grundsatzregeln

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nur zulässig, wenn solche Verträge aus einem der in nachstehendem Unterabsatz a aufgeführten sachlichen Gründen gerechtfertigt oder, falls kein sachlicher Grund vorhanden ist, unter den in nachstehendem Unterabsatz b genannten Bedingungen zulässig sind.

a. Befristete Beschäftigung aus sachlichen Gründen

(aa) Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ist grundsätzlich zulässig, wenn er aufgrund eines sachlichen Grundes gerechtfertigt ist. Sachliche Gründe sind in §14 Abs. 1 Ziffer 1 bis 8 TzBfG beispielhaft aufgelistet. Danach ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge insbesondere zulässig bei außergewöhnlichem oder vorübergehend bestehendem Arbeitsanfall, bei der vorübergehenden Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers oder bei der Beschäftigung im unmittelbaren Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern. Ein weiterer spezifischer sachlicher Grund enthält §21 BErzGG. Diese Rechtsnorm gestattet die vorübergehende Vertretung von Frauen während der Zeiten, in denen es ihnen gemäß Mutterschutzgesetz verboten ist, bestimmte Arbeiten zu verrichten, sowie die vorübergehende Vertretung eines Arbeitnehmers während der Elternzeit.

(bb) Für befristete Arbeitsverträge aus sachlichem Grund gibt es keine vorgeschriebene minimale oder maximale Dauer. Die Beendigung eines solchen Vertrags muss jedoch durch ein Datum oder den Eintritt eines Ereignisses bzw. das Erreichen des damit verfolgten Zwecks bestimmt sein. Beispiel: Vom 01.08.2003 bis zum Abschluss des Fahrzeug-Instandhaltungs- und Überholungsprojekts XXY oder vom 15.07.2003 bis zur Rückkehr von Herrn Young aus der Elternzeit oder vom 01.12.2003 bis zum Abschluss der Übergabe aller Liegenschaften an die Firma YYZ.

(cc) Bei der Konkretisierung sachlicher Gründe spielt der Etat nur dann eine Rolle, wenn er Geldmittel für die Erledigung spezifischer Aufträge oder für wissenschaftliche Forschungsprojekte oder Programme zur Förderung des Nachwuchses o.ä. vorsieht.

b. Befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund

(aa) Gemäß §14 Abs. 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von 2 Jahren ist die maximal dreimalige Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen zulässig.

(bb) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund darf mit einer Person, die früher in einer Dienststelle der US-Streitkräfte in Deutschland befristet oder unbefristet beschäftigt war, nicht abgeschlossen werden. Die Bestimmungen des §46 Abs. 1b TV AL II und die hierzu früher ergangenen Durchführungsbestimmungen finden daher auf befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund keine Anwendung mehr.

c. Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund

(aa) Das TzBfG gestattet die maximal dreimalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes innerhalb eines Gesamtzeitraums von 2 Jahren.

(bb) Unter Verlängerung ist dabei ausschließlich die einvernehmliche Abänderung des Datums der Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags zu verstehen, d. h. eine Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen, die lediglich die Befristungsdauer des Arbeitsverhältnisses berührt und die sonstigen materiellen Inhalte des Arbeitsvertrags unberührt lässt. Außerdem ist die einvernehmliche Verlängerung nur während der ursprünglich vereinbarten Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Wird ein befristeter Arbeitsvertrag nämlich erst nach dem Datum seines Beendigungszeitpunkts "verlängert", handelt es sich dabei auch um die Neubegründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die nach §14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG rechtsunwirksam ist, sofern sie ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes erfolgt.

(cc) Kommt es jedoch neben der Einigung über die Verlängerung des bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses auch noch zu einer Abänderung sonstiger materieller Arbeitsbedingungen (z. B. Änderung der Beschäftigungsdienststelle, Tätigkeit, Vergütung, Arbeitszeit, Arbeitsort, etc), handelt es sich nicht mehr um die nach §14 Abs. 2 TzBfG zulässige Verlängerung, sondern um die Neubegründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund. Nach §14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes jedoch rechtsunwirksam, wenn mit dem gleichen Arbeitgeber bereits vorher ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

(dd) Wie in Abs. 3.3.(2) erläutert, geht ein befristetes Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über, wenn die Befristung für rechtsunwirksam erklärt wird.

(2) Gemäß §14 Abs. 4 TzBfG in Verbindung mit §623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) müssen befristete Arbeitsverträge schriftlich ausgefertigt sein, damit die Befristung rechtswirksam ist.

3.2. Beendigung befristeter Arbeitsverträge

(1) Ein befristeter Arbeitsvertrag, der auf Grund eines spezifisch vereinbarten Datums limitiert ist, endet automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein befristeter Arbeitsvertrag, dessen Befristung auf den Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder auf das Erreichen eines bestimmten Zweckes bezogen ist, endet automatisch bei Eintritt des bestimmten Ereignisses oder mit Erreichen des Zweckes, frühestens jedoch 2 Wochen nach Zugang der schriftlichen Benachrichtigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Erreichung des Zweckes bzw. des Eintritts des Ereignisses.

(3) Die ordentliche Kündigung befristeter Arbeitsverträge ist nur zulässig, wenn dies im Arbeitsvertrag oder tarifvertraglich geregelt ist. Da es keine entsprechende tarifliche Regelung im TV AL II gibt, ist folgende Klausel in alle befristeten Arbeitsverträge aufzunehmen:

“Employment may be terminated by ordinary notice prior to the expiration of the temporary employment contract subject to the advance notice periods of section 44, CTA II. - Das Beschäftigungsverhältnis kann vor Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses mit ordentlicher Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen des §44 TV AL II beendet werden”.

(4) Die Klausel in vorstehendem Abs. (3) ist nicht in befristete Arbeitsverträge, die auf Grundlage des §21 BErzGG abgeschlossen werden, aufzunehmen. In diesen Fällen finden die Bestimmungen des §21 Abs. 4 und 5 BErzGG Anwendung.

(5) Befristete Arbeitsverhältnisse können aus wichtigen Gründen im Sinne von §626 BGB unter den gleichen Bedingungen wie unbefristete Arbeitsverhältnisse mit außerordentlicher Kündigung beendet werden (§45 TV AL II).

(6) Arbeitnehmern, die unter den Bedingungen eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt werden, darf es nicht erlaubt werden, nach dem Ablaufdatum des Vertrags oder nach Erfüllung des im Vertrag spezifizierten Zweckes bzw. nach Eintritt des bestimmten Ereignisses weiter zu arbeiten. Arbeitnehmer, die dies versuchen, sind sofort anzuweisen, die Arbeit einzustellen oder sind schriftlich zu informieren, dass der Zweck des befristeten Arbeitsvertrags erfüllt bzw. das damit verbundene Ereignis eingetreten ist.

Die Genehmigung der Arbeit in diesen Fällen führt zur automatischen Änderung des befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

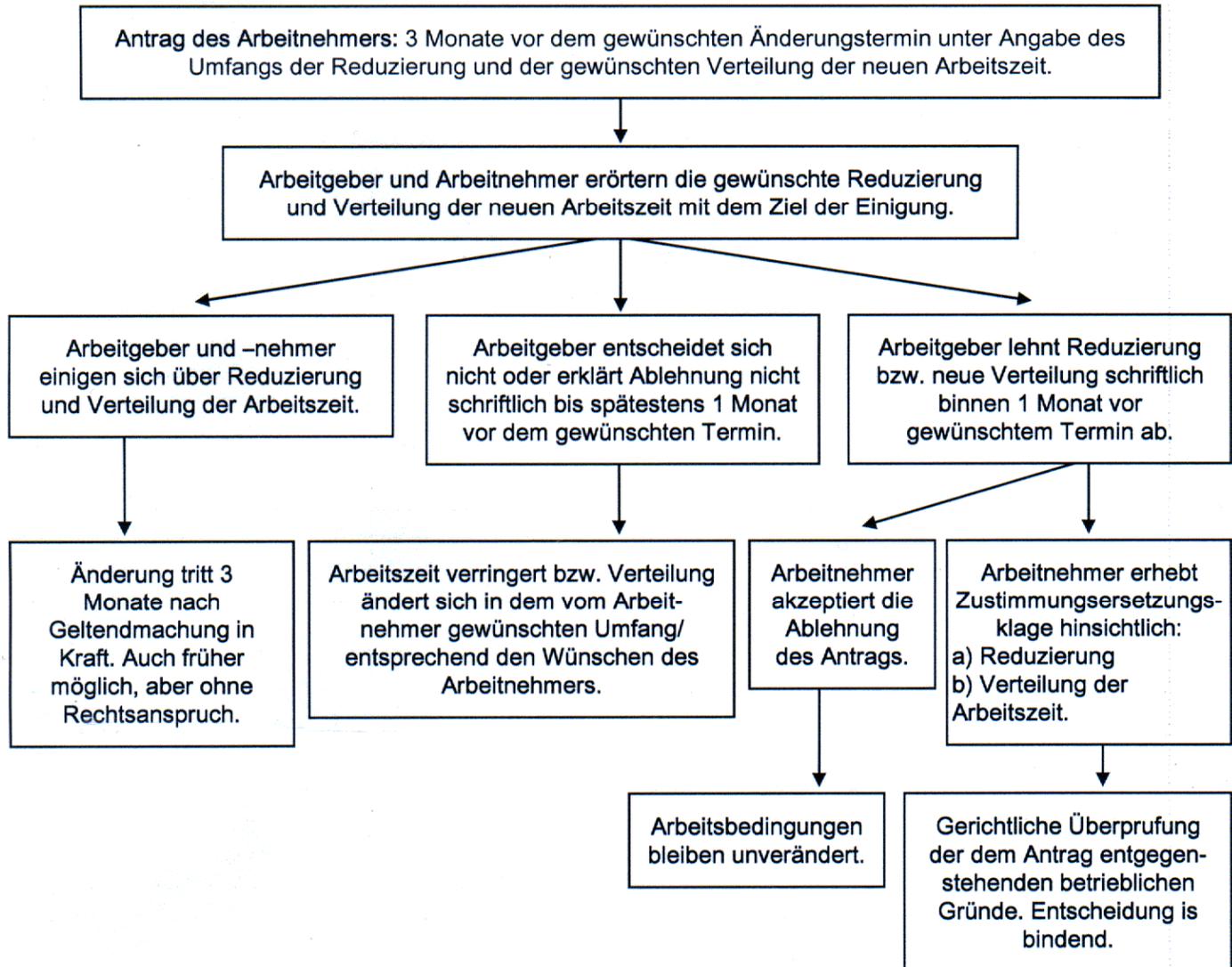
3.3. Rechtsunwirksame Befristungen und Kündigungen

(1) Arbeitnehmer, die die Rechtsunwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags geltend machen wollen, haben gemäß §17 TzBfG spätestens innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags oder innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Erklärung durch den Arbeitgeber, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei, Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung zu erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.

(2) Wird die Befristung für rechtsunwirksam erklärt, so geht das befristete Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Der unbefristete Arbeitsvertrag kann dann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Beendigungstermin gekündigt werden, es sei denn, die oben unter Abs. 3.2.(3) aufgeführte Vereinbarung wurde in den befristeten Arbeitsvertrag aufgenommen.

(3) Ist die Befristung nur deswegen unwirksam, weil sie nicht in schriftlicher Form vereinbart war, kann der befristete Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Beendigungsdatum mit ordentlicher Kündigung beendet werden.

EINFÜHRUNG VON TEILZEITARBEIT - Ablaufschema -



TEILZEIT - ABLEHNUNGSSCHREIBEN (MUSTER)

Sehr geehrte(r) Frau/Herr

Sie haben am.....mündlich am /mit Schreiben vom die Verringerung Ihrer Arbeitszeit umStunden mit Wirkung ab..... beantragt. Leider müssen wir dies ablehnen. Betriebliche Gründe verbieten die gewünschte Verringerung Ihrer Arbeitszeit.

Aufgrund der Ablehnung müssen Sie Ihren Arbeitspflichten im bisherigen zeitlichen Umfang nachkommen. Sie sind also nicht berechtigt, Ihre Arbeitszeit eigenmächtig zu reduzieren bzw. die Verteilung der verringerten Arbeitszeit eigenmächtig zu gestalten. Sollten Sie Ihrer Arbeit nicht im bisherigen zeitlichen Umfang nachkommen, kann dies Grundlage für eine Disziplinarmaßnahme sein.

Mit freundlichen Grüßen

Kommandeur/Dienststellenleiter mit Personalvollmacht

ANMERKUNG: Dieses Schreiben kann nur zur Ablehnung von Anträgen verwendet werden, die nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz und Sozialgesetzbuch IX, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) gestellt wurden.

In Ablehnungen von Anträgen auf Teilzeitarbeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz müssen dringende betriebliche Gründe dargelegt werden.