

## Teilzeit und befristete Arbeitsverträge

*Prof. Dr. Frank-Rüdiger Jach, Hochschulprofessor in Hamburg*

No. 267 – 08/2008

Die Möglichkeit einer oftmals auch vom Arbeitgeber gewünschten Aus- und Weiterbildung neben der beruflichen Tätigkeit, insbesondere aber die Schaffung familiengerechter Arbeitsmodelle haben den Gesetzgeber ehemals bewogen, dem Arbeitnehmer nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz umfangreiche Rechte einzuräumen. Insbesondere für den Arbeitgeber ist deshalb der Umgang mit Teilzeitwünschen von Mitarbeitern sowie eine genaue Kenntnis der sich hieraus ergebenden Rechte und Pflichten unabdingbar.

### **Teilzeitarbeitsverhältnisse**

Das am 1.1.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz hat das Ziel, Teilzeitarbeit zu fördern sowie Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. Grundsätzlich gelten daher für Teilzeitarbeitsverhältnisse die gleichen Bestimmungen wie für Vollzeitarbeitsverhältnisse. So haben Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise Anspruch auf Urlaub und soziale Leistungen wie vollbeschäftigte Arbeitnehmer, d.h. es besteht grundsätzlich ein Mindestanspruch von 24 Werktagen im Kalenderjahr. Arbeit ein Arbeitnehmer nur einige Tage in der Woche, so wird die Anzahl der Werktage (Montag – Samstag) durch sechs geteilt und mit der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage multipliziert.

### *Anspruch auf Teilzeitarbeit*

Der Arbeitgeber muss in Betrieben mit mindestens 15 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) einem Beschäftigten, der ein halbes Jahr oder länger in dem Betrieb beschäftigt ist, die Möglichkeit der Teilzeitarbeit einräumen, wenn der Arbeitnehmer die Verringerung seiner betrieblich vereinbarten Arbeitszeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Termin geltend macht. Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG hat der Arbeitgeber der verlangten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Darlegungs- und Beweislast entgegenstehender betrieblicher Gründe liegt beim Arbeitgeber.

Macht der Arbeitnehmer eine Verringerung seine regelmäßigen Arbeitszeit geltend, ohne eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu beantragen, so überlässt er die Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber, der sie in Ausübung seines Direktionsrechts gem. § 106 Satz 1 GewO nach billigem Ermessen festlegen kann.

Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG kann durch Betriebsvereinbarungen nicht begrenzt werden.

Nach § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG kann der Arbeitgeber die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat. Die Vorschrift berechtigt den Arbeitgeber nur, eine im Geltungsbereich des § 8 TzBfG einvernehmlich oder kraft Fiktion verteilte Arbeitszeit einseitig zu ändern.

*Antragserfordernisse*

Der Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit muss nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen so konkret sein, dass es mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann. Konkretisiert der Arbeitnehmer sein Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit nicht auf einen bestimmten zeitlichen Umfang, sondern stellt nur ein allgemeines Arbeitszeit-Verringerungsverlangen ohne Angaben zum zeitlichen Umfang und räumt dem Arbeitgeber kein Recht zur Bestimmung des Umfangs der Verringerung ein, so liegt kein rechtswirksames Verringerungsverlangen im Sinne von § 8 Abs. 1 TzBfG vor.

*Verlängerung der Arbeitszeit/Vollzeitstelle*

Jeder Teilzeitbeschäftigte hat einen bevorzugten Anspruch auf Verlängerung seiner Arbeitszeit, wenn eine entsprechende Stelle ausgeschrieben wird. Ist also ein Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigter und wird eine Vollzeit-Stelle neu ausgeschrieben, so ist er dann vorrangig zu berücksichtigen, wenn er die Anforderungen an den Arbeitsplatz hinsichtlich der Arbeitsinhalte, Aufgaben und Kompetenzen ebenso gut wie andere Bewerber erfüllt.

**Befristung von Arbeitsverhältnissen**

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ebenso wie Teilzeitarbeitsverhältnisse ein wichtiges beschäftigungspolitisches Instrument, um Arbeitnehmern den (Wieder-)Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt immer dann vor, wenn es nach Ablauf einer bestimmten Zeit oder in Abhängigkeit von einem bestimmten Ereignis von selbst endet, ohne dass es einer besonderen Beendigungserklärung bedarf. Befristete Arbeitsverhältnisse sind nur dann vor dem vereinbarten Beendigungstermin kündbar, wenn im Vertrag die Kündbarkeit während der Laufzeit ausdrücklich vereinbart ist oder ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist in drei Konstellationen zulässig

- Befristung ohne Sachgrund
- Befristung bei Neugründung eines Unternehmens
- Befristung mit Sachgrund

*Befristung ohne Sachgrund*

Grundsätzlich ist eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn mit dem Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat, die Befristung auf maximal zwei Jahre beschränkt ist und in diesen zwei Jahren das befristete Arbeitsverhältnis höchstens dreimalig verlängert wurde

Eine, auch mehrfache, Befristung ohne sachlichen Grund ist bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr vollendet hat und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos war.

*Sachlicher Grund für Befristung*

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Als sachlicher Grund gilt insbesondere, ohne dass es sich hierbei um eine abschließende Aufzählung handelt:

- nur vorübergehender Bedarf
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
- Befristung aufgrund der Eigenart der Arbeit
- Erprobung
- Gründe in der Person der Arbeitnehmers
- haushaltsrechtliche Gründe
- Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs

Ein sachlicher Grund liegt auch vor, wenn die Befristung erfolgt, um im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Diesbezüglich ist nur der einmalige Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Daher ist Voraussetzung in einem solchen Fall, dass dieser im Anschluss an die Ausbildung oder das Studium erfolgt. Die Befristung kann nur auf den ersten der Ausbildung nachfolgenden Arbeitsvertrag gestützt werden, den der Arbeitnehmer abschließt. Eine >Verlängerung< des danach befristeten Arbeitsvertrages aus demselben Sachgrund ist daher nicht möglich. Ebenso schließt eine zwischenzeitliche – befristete oder unbefristete - Beschäftigung einen anschließenden befristeten Arbeitsvertrag aus.

Der Sachgrund „haushaltsrechtliche Gründe“ erfordert nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden.

Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung kann sich aus unterschiedlichen Sachverhalten ergeben, z.B. aus der Tatsache, dass für einen begrenzten Zeitraum in dem Betrieb zusätzliche Arbeiten anfallen, die mit dem Stammpersonal allein nicht erledigt werden können, oder daraus, dass sich der Arbeitskräftebedarf künftig verringert, etwa wegen der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage. Der vorübergehende Bedarf kann einmalige oder wiederkehrend auszuführende Daueraufgaben des Arbeitgebers oder eine zeitweise übernommene Sonderaufgabe betreffen, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Über den vorübergehenden Bedarf ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds.

#### *Probezeit*

Auch bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ist es grundsätzlich zulässig, eine Probezeit zu vereinbaren. Allerdings darf bei der eine solche regelnden Verwendung eines Formulararbeitsvertrags die optische Gestaltung nicht so beschaffen sein, dass sich die Probezeit, die eine weitere Befristung zu einem früheren Zeitpunkt enthält, als überraschende Klausel nach § 305 c Abs. 1 BGB darstellt, weil der Arbeitnehmer mit einer solchen nicht zu rechnen brauchte. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer neuen Entscheidung eine Probezeitbefristung in einem Formulararbeitsvertrag für unzulässig erklärt, bei dem die Vertragsdauer von einem Jahr fett und in vergrößerter Schrift gedruckt war und im folgenden Vertragstext ohne besondere drucktechnische Hervorhebung bestimmt war, dass die ersten sechs Monate als Probezeit gelten und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit ende, ohne dass es einer Kündigung bedürfe.

#### *Formerfordernisse*

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nur mündlich den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, so ist diese Befristungsabrede unwirksam und liegt damit ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor.

Übersendet der Arbeitgeber vor Aufnahme der Arbeit an den Arbeitnehmer einen befristeten schriftlichen Arbeitsvertrag mit Bitte um Gegenzeichnung und Rücksendung und übergibt der Arbeitnehmer den gegengezeichneten Arbeitsvertrag erst nach Arbeitsantritt, so liegt gleichwohl ein befristetes und kein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor, weil allein durch die Arbeitsaufnahme das Arbeitsverhältnis noch nicht begründet ist, wenn der Arbeitgeber sein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags abhängig gemacht hatte.

#### **Elternzeit**

Neben dem TzBfG ist seit 1.1.2007 die Elternzeit eine besondere Form befristeter Teilzeitbeschäftigung, die bis zum Recht auf unbezahlte Freistellung reichen kann. Durch das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit wird jedoch nicht nur eine Teilzeitbeschäftigung, sondern auch die Gewährung von Elterngeld geregelt.

Ziel dieses Gesetzes ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### *Elternteilzeit*

Die Elternzeit dauert maximal bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, wobei eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden pro Woche möglich ist. Ein Anspruch auf Teilzeiterwerbstätigkeit für mindestens zwei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden besteht allerdings nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, wenn keine dringenden betrieblichen Interessen entgegenstehen und das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten bestand und der Anspruch mindestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wird. Über den Antrag auf Elternzeit sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen einigen. Soweit eine Einigung nicht möglich ist, weil z.B. be-

triebliche Interessen der Teilzeitarbeit entgegenstehen, kann der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, d.h. es besteht ein Anspruch auf zweimalige Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Der Elternteilzeit entgegenstehende betriebliche Gründe können z.B. dann vorliegen, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, der Arbeitnehmer mit der verringerten Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Hierfür genügt die bloße Behauptung, der Arbeitsplatz sei nachbesetzt worden, allein nicht. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer angekündigten Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht. Hierbei liegt die Darlegungslast beim Arbeitgeber.

Mütter und Väter können diese gleichzeitig oder nacheinander nehmen, wobei eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternzeit zu finanziellen Nachteilen führen kann.

Während der Elternzeit besteht ein Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit und Kündigungsschutz.

Für jeden vollen Monat Elternzeit darf grundsätzlich der Jahresurlaub um 1/12 gekürzt werden. Hat ein Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit noch nicht vollständig genommen, so bleibt dieser bestehen. Nach der neuesten, geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht ein Resturlaubsanspruch auch bei zweiter Elternzeit nicht verloren.

Nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf eine tarifvertragliche Regelung zur finanziellen „Belohnung“ einer besonderen Leistung, die ein zusätzliches Entgelt darstellt und mit der der Zuwachs an Erfahrungswissen honoriert werden soll, Zeiten des Erziehungsurlaubs unberücksichtigt lassen. Nach § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG kann der Anspruch auf Erziehungsurlaub zwar nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Diese Norm verbietet aber keine tarifvertragliche Regelung, nach der die Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses für eine zusätzliche tarifliche Leistung nicht anspruchsteigernd berücksichtigt werden. Die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubs verstößt auch nicht gegen europäisches Recht.

[www.caston.info](http://www.caston.info)

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei [caston.info](http://caston.info). Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

#### HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER,  
Rechtsanwälte GBR - German & International Lawyers  
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover  
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10  
Mail [info@herfurth.de](mailto:info@herfurth.de), Web [www.herfurth.de](http://www.herfurth.de)  
Hannover · Göttingen · Brüssel · München  
Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels

#### REDAKTION / HANNOVER

Redaktion: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.), Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D); Philipp Neddermeyer, Rechtsanwalt (D);

unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Massouras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt (D); Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt (D); Tatiana Getman, Rechtsanwältin (D); Monika Sekara, Rechtsanwältin (D); Kornelia Winnicka, Rechtsanwältin (D); Dr. jur. Wolf Christian Böttcher, Rechtsanwalt (D); Adeline Maler Berger, Advocate and Solicitor (GB/ SG), Peh-Wen Lin, Rechtsanwältin (D); Maimiti Cohen-Solal, Avocat (France); Attorney at Law (USA); Alexia Calleja Cabeza, Abogada (ES); Prof. Dr. jur. Frank-Rüdiger Jach.

#### KORRESPONDENTEN / AUSLAND

u.a. Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Mailand, Madrid, Oslo, Paris, Prag, Stockholm, Warschau, Wien, Zürich, New York, Moskau, Peking, Tokio, Bombay, Bangkok, Singapur, Sydney.

#### VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information  
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,  
Fon 0511 - 30756-50, Fax 0511 - 30756-60  
Mail [info@caston.info](mailto:info@caston.info); Web [www.caston.info](http://www.caston.info)

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.