



I.

An alle Einrichtungen der Universität

(ohne Klinikum)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

Anlage: Gesetzestext

Am 1.1.2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Das Gesetz regelt zwei ganz verschiedene Materien. Im Bereich Teilzeitarbeit verbietet das Gesetz - anknüpfend an die Rechtsprechung - die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und räumt unter bestimmten Umständen einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit ein. Daneben wird die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge geregelt. Die den Abschluß befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund betreffenden Bestimmungen treten an die Stelle des Beschäftigungsförderungsgesetzes, das am 31.12.2000 ausgelaufen ist. Außerdem legt das Gesetz in Anknüpfung an den Stand der Rechtsprechung fest, daß im übrigen befristete Arbeitsverträge nur bei Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe geschlossen werden dürfen.

Zur praktischen Umsetzung des Gesetzes werden folgende Hinweise gegeben:

1. Teilzeitbeschäftigung

1.1. Allgemeines

Ziel des Gesetzes ist die Förderung der Teilzeitarbeit, auch in leitenden Positionen (§ 6). Teilzeitbeschäftigte dürfen im Vergleich zu Vollbeschäftigten nicht benachteiligt werden (§ 4 Abs. 1), insbesondere auch nicht bei Aus- und Weiterbildung (§ 10).

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit - wenn auch nur geringfügig - kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2).

1.2. Stellenausschreibung

Arbeitsplätze, die öffentlich oder intern ausgeschrieben werden, sind auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, wenn sie sich dafür eignen (§ 7 Abs. 1). Arbeitnehmer, die den Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit angezeigt haben, sind über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen (§ 7 Abs. 2). Der Personalrat ist über die

Teilzeitarbeit zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze und umgekehrt.

Die Universität beabsichtigt, u.a. zur Erfüllung der Forderung des Gesetzgebers nach Information der Beschäftigten, die an einer Veränderung der Arbeitszeit interessiert sind (entsprechendes gilt für die Information befristeter Beschäftigter über unbefristete Arbeitsplätze, § 18 TzBfG), eine Stellenbörse im Internet einzurichten. Nach Realisierung dieses Projekts - voraussichtlich zum 1.7.2001 - werden dort alle entsprechenden Stellen auszuschreiben sein.

Bis zu diesem Zeitpunkt wird gebeten, mindestens **das Freiwerden von Dauerstellen zuverlässig und frühzeitig der Personalvertretung mitzuteilen**. Die Meldungen freier Stellen nehmen entgegen der **Gesamtpersonalrat**, Universitätsstraße 22 Tel. 26829 (zuständig für UB, WISO, EWF) bzw. der **Personalrat der FAU**, Harfenstraße 16, Tel. 23036 (für alle übrigen Bereiche).

Soweit Stellen daneben auch ausgeschrieben werden, ist ggf. anzugeben, daß sie auch für Teilzeitbeschäftigte geeignet sind.

1.3. Arbeitszeitreduzierung

Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate beschäftigt sind, können die Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 8 Abs. 1). Dabei ist folgendermaßen zu verfahren:

- a. Der Arbeitnehmer teilt mindestens 3 Monate vor der beabsichtigten Arbeitszeitänderung mit, daß er seine Arbeitszeit verringern will, wobei er die gewünschte Verteilung angeben soll (§ 8 Abs. 2).
- b. Arbeitgeber und Arbeitnehmer beraten mit dem Ziel einer Einigung (§ 8 Abs. 3).
- c. Der Arbeitgeber muß der Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zustimmen, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4). Das Gesetz nennt beispielhaft - nicht abschließend - als entgegenstehende betriebliche Gründe Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherheit oder unverhältnismäßige Kosten. Eine Verringerung der Arbeitszeit um wenige Stunden kann beispielsweise ausscheiden, wenn die ausfallende Arbeitszeit nicht durch eine Neueinstellung ausgeglichen werden kann.
- d. Die (zustimmende) Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn mit. Kommt eine Einigung nicht zustande, **muß dies dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin der Arbeitszeitreduzierung schriftlich mitgeteilt werden, anderenfalls verringert sich die Arbeitszeit wie vom Arbeitnehmer gewünscht** (§ 8 Abs. 5 Sätze 1 und 2). Entsprechendes gilt zur Verteilung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 5 Satz 3).

Dies bedeutet für die Praxis:

Sofern Arbeitnehmer den Wunsch nach Änderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit äußern, ist auf der Ebene der Beschäftigungsstelle (Lehrstuhl, Institut, Zentrale Einrichtung) ehestmöglich die Erörterung nach § 8 Abs. 3 durchzuführen. Wenn eine Einigung fraglich erscheint, wird es sich empfehlen, zu diesem Gespräch ein Personalratsmitglied hinzuzuziehen. Sofern gewünscht, kann auch ein Vertreter der Personalabteilung teilnehmen. **Im Fall der Nichteinigung ist der Vorgang unverzüglich der Personalabteilung zuzuleiten, damit das Zustimmungsverfahren nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 12 BayPVG eingeleitet und ggf. rechtzeitig schriftlich der Antrag auf Arbeitszeitänderung abgelehnt werden kann**, um den Eintritt der Zustimmungsfiktion (siehe Buchst. d.) zu verhindern. Im Fall der Einigung ist - wie bisher - die Änderung des Arbeitsvertrags zu beantragen.

1.4. Weitere Arbeitszeitänderungen

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit**verteilung** wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an Beibehaltung der Arbeitszeit **erheblich** überwiegt (§ 8 Abs. 5 Satz 4).

Arbeitnehmer können eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen, seit einer Verringerung zugestimmt oder diese abgelehnt wurde (§ 8 Abs. 6).

1.5. Verlängerung der Arbeitszeit

Nach § 9 des Gesetzes sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

Die Neueinstellung eines Arbeitnehmers ohne die nach § 9 des Gesetzes notwendige Prüfung der Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit ist ein Gesetzesverstoß, der nach Art. 75 Abs. 2 Nr. 1 BayPVG dem Personalrat das Recht gibt, die Zustimmung zu der beabsichtigten Neueinstellung zu verweigern. **Wünsche von Mitarbeitern nach Arbeitszeitverlängerung sind deshalb der Personalabteilung mitzuteilen, damit bei der Besetzung von Ganztagsstellen bzw. Teilzeitstellen mit längerer Arbeitszeit die Möglichkeit einer Umsetzung geprüft werden kann.**

2. Befristete Arbeitsverträge

2.1 Allgemeines:

Das Gesetz regelt erstmals umfassend die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse. Neben allgemeinen Grundsätzen wie Verbot der Benachteiligung befristet Beschäftigter, Verpflichtung des Arbeitgebers zur Information über zu besetzende unbefristete Arbeitsplätze sieht der Gesetzentwurf folgende Regelungen vor:

Die Zweckbefristung von Arbeitsverhältnissen wird grundsätzlich anerkannt, zweckbefristete Verträge werden den auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsverträgen gleichgestellt (§ 3 Abs. 1). Solche Verträge enden mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch 2 Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2). Die Unterrichtung hat durch die Personalabteilung zu erfolgen. Bitte informieren Sie deshalb die Personalabteilung bei zweckbefristeten Arbeitsverträgen (z. B. bei Beschäftigung bis zum Ende der Erkrankung von Herrn/Frau N.N., bis zur Beendigung des Forschungsprojekts XY) umgehend über den Eintritt des maßgeblichen Ereignisses.

Besondere gesetzliche Regelungen - insbesondere §§ 57a ff HRG - bleiben unberührt (§ 23). Im Bereich der befristeten Beschäftigung des **wissenschaftlichen Personals** wird sich somit im Wesentlichen **nichts ändern**.

§ 14 des Gesetzentwurfs regelt die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen, wobei - wie nach geltender Rechtslage - unterschieden wird zwischen der Befristung **mit sachlichem Grund** (Abs.1) und der **ohne sachlichen Grund** (Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1).

2.2. Befristung aus sachlichem Grund

Anknüpfend an den Stand der Rechtsprechung legt das Gesetz fest, daß ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigt, insbesondere dann vorliegt, wenn

- der betriebliche Bedarf an Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,

- die Befristung im Anschluß an Berufsausbildung oder Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlußbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, (Anm.: nach der Gesetzesbegründung kann dieser Befristungsgrund an Universitäten in aller Regel nicht einschlägig sein)
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird,
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

2.3. Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes:

Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags zulässig, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung die Gesamtdauer von 2 Jahren nicht überschreitet. Im Unterschied zu den Regelungen des BeschFG 1985 kann von dieser erleichterten Befristung nur Gebrauch gemacht werden bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern (einschließlich der ggf. bis zu dreimaligen Verlängerung). Der Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund ist auch nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (selbst wenn sie von langer Dauer ist!) nicht zulässig.

Weiter erleichtert ist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 58. Lebensjahr vollendet haben. Hier gilt weder die Begrenzung auf 2 Jahre noch die auf 3 Verlängerungen. Der Abschluß eines befristeten Vertrags ist allerdings dann nicht zulässig, wenn zu einem vorangegangenen unbefristeten Vertrag ein enger Zusammenhang besteht. Dieser ist insbesondere dann anzunehmen, wenn zwischen den Verträgen ein Zeitraum von weniger als 4 Monaten liegt (§ 14 Abs. 3).

Von der erleichterten Befristung ohne sachlichen Grund kann im Geltungsbereich des BAT bis zu einer etwaigen Änderung des Tarifvertrags nicht Gebrauch gemacht werden, weil die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT eine nach § 22 Abs.1 zulässige Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des Gesetze darstellt.

2.4. Befristungsdauer

§ 14 Abs. 1 TzBfG zählt beispielhaft typische Gründe auf, die den Abschluß befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können, enthält aber keine Vorschriften über die zulässige Dauer solcher Verträge. Insoweit bleibt es bei den tariflichen Regelungen (insb. SR 2y BAT) bzw. den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

Bitte achten Sie darauf, der Personalvertretung zuverlässig das Freiwerden von Stellen mitzuteilen und die Personalabteilung rechtzeitig von Wünschen nach Arbeitszeitänderung zu informieren, damit Verfahrensfehler, die zu unerwünschten Konsequenzen führen können, nach Möglichkeit vermieden werden können. Scheuen Sie sich nicht, rechtzeitig Rat oder Auskunft bei den Personalreferaten einzuholen.

Im Auftrag

Micheler
Ltd. Regierungsdirektor