

Schriftenreihe der
Hans-Böckler-Stiftung

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Maria Büntgen

Teilzeitarbeit

Analyse und Handlungsempfehlungen



Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.


BUND
VERLAG

Maria Büntgen
Teilzeitarbeit

Maria Büntgen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Teilzeitarbeit

Analyse und Handlungsempfehlungen

Bund-Verlag

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2005 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Hartmut Klein-Schneider, Manuela Maschke
Herstellung: Birgit Gast, Frankfurt am Main
Umschlag: Angelika Richter, Heidesheim
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: Ebner & Spiegel, Ulm
Printed in Germany 2005
ISBN 3-7663-3641-X

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de
www.betriebsvereinbarung.de

Vorwort

Gesellschaftliche Einstellungen gegenüber der Normalarbeitszeit verändern sich. Das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen die Arbeits- und Lebensqualität entscheidend mit. Auch in Folge der gegenwärtig schwierigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation kommt der Förderung der Teilzeitarbeit eine wachsende Bedeutung zu. Von der Verbreitung der Teilzeitarbeit wird ein Beitrag zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Beschäftigungssicherung erwartet. Deshalb ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein ständiges Thema für Betriebs- und Personalräte.

Teilzeitarbeit liegt sowohl im Arbeitnehmer- als auch im Arbeitgeberinteresse. Das bestätigen die ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen. Sie zeigen, wo hinsichtlich Teilzeitarbeit Gestaltungsbedarf besteht, wie Lösungen umgesetzt und Konflikte beigelegt werden können. Mit der vorliegenden Auswertung werden detailliert betriebliche Modelle zur Teilzeitarbeit untersucht, die vor der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgeschlossen wurden.

Die Vereinbarungen sind jedoch weiterhin aktuell, weil ihre Regelungsinhalte zum Teil über die nun geltenden gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Zum Teil konkretisieren sie beispielhaft gesetzliche Vorschriften und zeigen Gestaltungsmöglichkeiten für bestimmte Aspekte auf.

Die vorliegende Auswertung untersucht insbesondere folgende Fragen:

- Wie wird der Einstieg in Teilzeitarbeit oder der Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit gestaltet? Welche Regelungen gibt es zur Rückkehr von Teilzeit- in Vollzeitarbeit?
- Welche Bedingungen sind festgelegt für die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen? Wie werden Teilzeitstellen besetzt?

- In welchen Formen und mit welchem Arbeitszeitvolumen ist Teilzeit möglich?
- Wie sind Arbeits- und Entgeltbedingungen für Teilzeitbeschäftigte geregelt?
- Welche Regelungen finden sich zur Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Förderung?
- Wie werden Mitbestimmungsrechte und tarifliche Regelungen berührt und berücksichtigt?
- Sind Regelungslücken erkennbar?

Die Ergebnisse dieser Untersuchungen münden in Gestaltungshinweise für betriebliche Akteure der Interessenvertretung. Es wird keine Mustervereinbarung vorgeschlagen, denn Teilzeitmodelle sind in besonderem Maße von branchen- und betriebsspezifischen Bedingungen abhängig.

Modelle zur Altersteilzeit fallen nicht in diese Untersuchung. Sie sollen den Übergang in den Ruhestand durch Arbeitszeitverkürzung bei teilweisem Lohnausgleich erleichtern. In der Praxis wird Altersteilzeit fast ausschließlich im Blockmodell realisiert, also mit Vollzeitarbeit und anschließender Freistellung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Rahmenbedingungen	9
2. Regelungsinhalte der Vereinbarungen	11
2.1 Begriff und Ziele von Teilzeitarbeit	11
2.2 Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit	15
2.2.1 Einstieg in Teilzeitarbeit	15
2.2.2 Änderungen von Umfang und Lage der Teilzeitarbeit	27
2.2.3 Rückkehr zu Vollzeitarbeit	29
2.2.4 Schaffen von Teilzeitarbeitsplätzen	33
2.2.5 Ersatzeinstellungen	37
2.3 Modelle von Teilzeitarbeit	40
2.3.1 Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit	40
2.3.2 Flexibilität und Wahlmöglichkeiten	46
2.3.3 Verbindung mit anderen Arbeitszeitformen	51
2.3.4 Mehrarbeit	53
2.4 Entgelte, Leistungen und Arbeitsbedingungen	57
2.4.1 Entgelt und sonstige Geldleistungen	58
2.4.2 Urlaub	64
2.4.3 Weiterbildung und berufliche Entwicklung	67
2.4.4 Sonstige Arbeitsbedingungen	69
3. Mitbestimmung, Interessenvertretung, tarifliche Gestaltung	71
3.1 Mitgestaltung durch die Beschäftigten	71
3.2 Mitbestimmung der Interessenvertretung	72
3.3 Tarifliche Gestaltung	80
4. Offene Probleme	81

5. Zusammenfassende Bewertung	84
6. Beratungs- und Gestaltungshinweise	88
6.1 Gestaltungsraster	88
6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	96
6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	97
7. Bestand der Vereinbarungen	100
Glossar	102
Literatur	106
Internetadressen	108
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	109
Stichwortverzeichnis	111

1.

Rahmenbedingungen

Arbeitszeit zu gestalten ist eine der wesentlichen, traditionellen Aufgaben von gewerkschaftlichen Interessenvertretungen und der Tarifpolitik. Sie gehört regelmäßig zu den Auseinandersetzungen zwischen den Tarifparteien. Arbeitszeitgestaltung war und ist immer auch ein öffentliches Thema in Politik und Gesellschaft.

Teilzeitarbeit wurde noch bis Ende der 80er Jahre aus gewerkschaftspolitischer Sicht eher skeptisch betrachtet, weil sie zur Existenzsicherung meist nicht ausreichte. Sie wurde aber in vielen Beschäftigungsbereichen, etwa Einzelhandel und Gastgewerbe, von jeher praktiziert, meist ohne hinreichenden arbeitsrechtlichen Schutz der – fast ausschließlich weiblichen – Teilzeitbeschäftigten.

Einerseits wurde in der deutschen Wirtschaft seit Ende der 70er Jahre mit dem Konzept der Humanisierung des Arbeitslebens den individuellen Wünschen nach reduzierter Arbeitszeit größere Beachtung geschenkt. Andererseits wurden Angebote zur Teilzeitarbeit erarbeitet, um Kosten zu senken bzw. Entlassungen zu vermeiden.

Das Thema der Humanisierung des Arbeitslebens, arbeitsmarktpolitische Vorbilder etwa aus den Niederlanden, aber auch allgemeine gesellschaftliche Trends zum Individualismus veränderten die gewerkschaftspolitische Haltung gegenüber Teilzeitarbeit. Gewerkschaftliche Gestaltungsfelder und Maßnahmen berücksichtigen heute auch Fragen der

- individuellen Zeitsouveränität für die Beschäftigten,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Sicherung und Schaffung von Beschäftigung durch die gezielte Förderung von Teilzeitarbeit.

Derzeit arbeiten rund 27 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit – Tendenz steigend; ihr Anteil hat sich allein in den letzten 10 Jahren fast verdoppelt. Untersuchungen zeigen, dass sich ein großer Teil aller Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten wünscht. Die Kluft zwi-

schen effektiver und gewünschter Arbeitszeit hat zugenommen und ein großer Teil der Beschäftigten leidet unter Zeitrestriktionen (Seifert 2000).

Über 90 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind nach wie vor Frauen. Dennoch standen rechtliche Gestaltungs- und Schutzregelungen auch in frauenpolitischen Forderungen lange Zeit nicht auf der Tagesordnung. Teilzeitarbeit wurde bisweilen als Hinzuverdienst für finanziell über einen Ehemann abgesicherte Frauen betrachtet. Eigenständige arbeitsrechtliche Schutzansprüche für teilzeitbeschäftigte »Hausfrauen« wurden mit dem Schlagwort »Doppelverdienerin« abgetan. Inzwischen hat sich aber die Einsicht durchgesetzt, dass Frauen auch während einer Familienphase Anspruch auf berufliche Entfaltung und Erwerbseinkommen haben. Hierfür sind bessere Bedingungen zu schaffen, als sie mit ungeschützten Arbeitsverhältnissen oder Teilzeitbeschäftigungen mit unzureichend geregelten Arbeitsbedingungen und Schutzrechten gegeben sind.

Teilzeitarbeit ist heute nicht nur für arbeitende Mütter, sondern in zunehmendem Maß auch für kinderlose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorstellbar und wünschenswert, sofern die finanzielle Basis gesichert ist.

Die familienfreundliche, individuellen Wünschen entgegenkommende betriebliche Arbeitszeitgestaltung ist eine wichtige Aufgabe von Betriebs- und Personalräten. Betriebliche Regelungen zur Teilzeitarbeit können erheblich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Zugleich werden sie oft zu einer für den Betrieb vorteilhaften Flexibilisierung des Personaleinsatzes genutzt. Bei abnehmendem Arbeitsangebot kann Teilzeitarbeit auch der Beschäftigungssicherung dienen.

Häufig wird Teilzeit nur individuell arbeitsvertraglich gestaltet; Gesetze und Tarifverträge sind notwendig, um Mindeststandards zu setzen und die Voraussetzungen zur betrieblichen Gestaltung für die Arbeitnehmervertretungen zu verbessern.

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und dem weiterentwickelten Betriebsverfassungsrecht wurden allgemeinverbindliche Mindeststandards für Teilzeitarbeit geschaffen, der Aufgabenkatalog des Betriebsrats wurde um die Förderung von Teilzeitarbeit erweitert. Damit wurden die Voraussetzungen verbessert, auf ergänzende betriebliche Regelungen hinzuwirken.

2. **Regelungsinhalte der Vereinbarungen**

2.1 **Begriff und Ziele von Teilzeitarbeit**

In rund der Hälfte der vorliegenden Vereinbarungen nehmen die Betriebsparteien eine Begriffsbestimmung vor, wonach Teilzeitarbeit dann vorliegt, wenn die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit unter der tariflich festgelegten Normalarbeitszeit liegt.

»Teilzeitarbeit ist jede arbeitsvertragliche Arbeitszeit, die unterhalb der jeweils geltenden niedrigsten tarifvertraglichen Normalarbeitszeit liegt.«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

»Teilzeitbeschäftigte im Sinne dieser Vereinbarung sind Mitarbeiter/innen, mit denen eine Arbeitszeit vereinbart wurde, die geringer ist als die regelmäßige tarifvertragliche Wochenarbeitszeit gemäß Manteltarifvertrag für den Einzelhandel NRW (z.Zt. 38,5 Std./Woche) [...]«

(Einzelhandel, 030300/18 – 1988)

In vielen Fällen formulieren die Parteien explizit Ziele und Absichten oder lassen zumindest erkennen, dass im Betrieb Teilzeitarbeit gefördert werden soll. Konkrete Ziele werden meist in einer Präambel oder in vorangestellten Grundsätzen formuliert. Meist genanntes Ziel ist die durch Teilzeitarbeit erwartete Beschäftigungswirksamkeit, gefolgt von persönlicher Zeitsouveränität für die Beschäftigten. Betriebswirtschaftliche Vorteile spielen demgegenüber eine geringere Rolle. Vielfach werden in einer Vereinbarung auch mehrere Ziele angeführt.

Abbildung 1: Mit Teilzeitarbeit verbundene Ziele

	Nennungen Nur ein Ziel genannt	Nennungen insgesamt*
Beschäftigungswirksamkeit	8	17
Arbeitszeitsouveränität	8	14
Betriebswirtschaftliche Vorteile	1	6

*Mehrfachnennungen

Beschäftigungswirksamkeit

Das wichtigste und am häufigsten genannte Ziel von Teilzeitarbeit ist die Sicherung und Schaffung von Beschäftigung. Die Verbreitung der Teilzeitarbeit gilt als Instrument gegen die Arbeitslosigkeit oder zumindest als Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung, wenn bei geplantem Abbau des Arbeitszeitvolumens die Zahl der Beschäftigten nicht vermindert bzw. ein gleich bleibendes Zeitvolumen auf mehr Personen verteilt werden soll.

»Angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland stellt das vermehrte Angebot von Teilzeit einen sozialpolitischen Beitrag dar, um mehr Menschen die Teilnahme am Arbeitsprozeß zu ermöglichen.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

»In der Erkenntnis, daß Teilzeitarbeit kein Allheilmittel sein kann, aber bisher ungenutzte Spielräume eröffnet, soll die nachstehende Betriebsvereinbarung [...] im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Mitarbeitern das bestehende Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ausweiten. Die verstärkte Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen verfolgt vorrangig das Ziel [...] Beschäftigung zu sichern [...].

Durch die Inanspruchnahme von Teilzeit soll das bestehende Arbeitsvolumen auf mehr Mitarbeiter verteilt werden. Diese Betriebsvereinbarung soll dabei einen interessengerechten Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter schaffen.«

(Energiedienstleister, 030300/08 – 1994)

»Als ein Beitrag zur langfristigen Sicherung und Förderung von Beschäftigung im Unternehmen stimmen Werksleitung und Betriebsrat überein, die Teilzeit im Unternehmen zu fördern.«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

Vereinbarungen der Chemischen Industrie verweisen auf die Umsetzung eines zugrunde liegenden Tarifvertrages zur Teilzeit, der mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung abgeschlossen wurde.

Kürzere Arbeitszeit und mehr persönliche Zeitsouveränität

Zweitwichtigstes Ziel der Einführung von Teilzeitarbeit ist, dem Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit und mehr Zeitsouveränität zu entsprechen – insbesondere ein Anliegen weiblicher Beschäftigter: Teilzeit schafft die Voraussetzung für Gleichstellung, da Beruf und Familienpflichten besser miteinander vereinbar sind. Aber auch das generelle Bedürfnis vieler Beschäftigter nach mehr individueller Arbeitszeitsouveränität – das heißt Zeit für Beruf, Familie, Freizeit und Bildung – hat zunehmende Bedeutung erlangt, besonders wenn finanzielle Einbußen durch Teilzeitarbeit verkraftbar sind.

»Teilzeitbeschäftigung [...] bietet die Chance, die Arbeitszeit individuell zu gestalten und dadurch Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Sie führt zu mehr Arbeitszufriedenheit und damit zu mehr Motivation [...].«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/16 – 1997)

»Für manche bietet [Teilzeitbeschäftigung d.V.] die einzige Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren. [...] Meist trifft dies auf Frauen zu. Teilzeitarbeit soll aber auch für Männer ein bedenkenswertes Beschäftigungsangebot sein. Darüber hinaus ist mit Teilzeitarbeit eine flexible Arbeitszeitgestaltung verbunden, was zwangsläufig zu erhöhter Zeitsouveränität der Mitarbeiter führt.«

(Wasserversorger, 030300/21 – 1995)

Um dem Wunsch möglichst vieler ArbeitnehmerInnen nach Teilzeit zu entsprechen, kommen auch Vereinbarungen für bestimmte Beschäftigtengruppen, z.B. Schichtarbeiter oder Führungskräfte der mittleren Ebene, in Betracht.

»Ziel dieser Vereinbarung ist, im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung MitarbeiterInnen, die mit Leitungsaufgaben betraut sind, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit verbindlich zu gewährleisten. Die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung kann aus familien- und/oder arbeitsmarktpolitischen Gründen erfolgen [...].«

(Gesundheit und Soziales, 030300/33 – ohne Abschlussdatum)

Um diese Ziele zu erreichen, sind flexibel und attraktiv gestaltete Regelungen der Teilzeitarbeitszeiten erforderlich (siehe Kapitel 3.3 Modelle von Teilzeitarbeit).

Wirtschaftliche Ziele

In den Vereinbarungen angeführte betriebswirtschaftliche Ziele für Teilzeitarbeit weisen im Wesentlichen in drei Richtungen

- (a) Belegschaftsanpassung
 - (b) Bedarfsgerechter Personaleinsatz
 - (c) Attraktivität der Arbeitsplätze erhöhen
-
- (a) Für Betriebe, die Personal reduzieren müssen, stellt Teilzeitarbeit eine sozialverträgliche Form von Personalabbau dar und trägt zur Vermeidung von Entlassungen bei. Sie ermöglicht kostenwirksam Beschäftigung zu vermindern, ohne die Zahl der Beschäftigten zu reduzieren. Für diese bedeutet das unter Umständen – mangels Alternative – das Angebot zur Teilzeitarbeit zu akzeptieren, um so den Arbeitsplatz zu sichern.
 - (b) In Betrieben mit schwankender Personalauslastung dient Teilzeitarbeit als Instrument für bedarfsorientierten Personaleinsatz. Einzelhandel und Kreditgewerbe reagieren damit z.B. auf unterschiedliche Kundenfrequenz und erzielen letztlich eine verbesserte Kundenorientierung. Die Industrie spricht von einer Erhöhung der Flexibilität bei der Erfüllung betrieblicher Aufgaben und bedarfsgerechten Arbeitszeiten.
 - (c) In Betrieben, in denen Beschäftigte den ausdrücklichen Wunsch nach Teilzeitarbeit äußern, kann die Einführung dieser Arbeitszeitform die Attraktivität der Arbeitsplätze erhöhen – das verbessert die Arbeitsmotivation und bindet so Personal an das Unternehmen.

»[...] wird zur Gestaltung bedarfsgerechter Arbeitszeit sowie zur Frauen- und Familienförderung und Beschäftigungssicherung folgende Rahmenregelung zur Erweiterung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten getroffen.«

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 030300/32 – 1995)

»Ziel ist, unsere Kundennähe und unsere Ergebnisse durch mehr Zeitsouveränität im Team und damit höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit zu verbessern.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

»Weitere Ziele der Erprobung der Teilzeitförderung sind, über flexible Teilzeitangebote die Attraktivität des Unternehmens zu erhöhen und qualifizierte Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden [...].«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

Vereinbarte Ziele sind zwar nicht einklagbar, sie definieren aber ein gemeinsames Grundverständnis zur Teilzeitarbeit und sie können Interpretationshilfen bei der Anwendung der jeweiligen Betriebs- oder Dienstvereinbarung liefern.

2.2 Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit

2.2.1 Einstieg in Teilzeitarbeit

In fast allen vorliegenden Vereinbarungen wird mit dem Geltungsbereich festgelegt, für wen der Einstieg in Teilzeitarbeit prinzipiell möglich sein soll: Meist handelt es sich um alle ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens, eines Betriebes oder eines Teilbereiches. Einzelne Vereinbarungen sehen als personellen Geltungsbereich ausdrücklich bestimmte Arbeitsplatz- bzw. Stelleninhaber oder Beschäftigtengruppen vor, wie

- SchichtarbeitnehmerInnen,
- BerufsanfängerInnen nach Abschluss der Berufsausbildung im Betrieb,
- Führungskräfte der mittleren Ebene.

In diesen Fällen ist die Berechtigung zum Einstieg in Teilzeit auf genannte Personengruppen beschränkt. In anderen Vereinbarungen werden dagegen Beschäftigte vom personellen Geltungsbereich ausgeschlossen, z. B. leitende Angestellte (i. S. d. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG), AT-Angestellte, Beschäftigte in Probearbeitsverhältnissen oder Beamte auf Widerruf.

Zur Frage, auf welche Weise den Beschäftigten der Einstieg in Teilzeitarbeit ermöglicht wird, lassen die Vereinbarungen zwei unterschiedliche Interessenlagen und Strategien erkennen.

- (1) Seitens der Betriebsleitung besteht der Wunsch, möglichst viele Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen, z. B. um Stellenabbau und Entlassungen zu vermeiden. In diesen Fällen steht allen Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit offen. Der meist freiwillige Einstieg kann einfach und problemlos, innerbetrieblich durch kollektive Regelungen flankiert, auch einzelvertraglich umgesetzt werden.
- (2) Der Betrieb ermöglicht Teilzeit auf ausdrücklichen Wunsch seitens der Belegschaft. In solchen Fällen ist der Einstieg in Teilzeit an Bedingungen geknüpft, beispielsweise dürfen keine betrieblichen Ansprüche entgegenstehen. Es liegt im Interesse eines Betriebes, Teilzeitarbeit nur dann zuzulassen, wenn betriebliche Abläufe nicht gestört werden, einfach zu organisieren sind, der nötige Personaleinsatz gewährleistet ist und Sicherheitsbelange nicht beeinträchtigt werden. Diese Ausgangssituation kann die Umsetzung von individuellen Teilzeitwünschen erschweren und auch kollektive Regelungen komplizieren.

Soll der Wechsel zu Teilzeit vorwiegend auf Wunsch des Betriebes erfolgen, finden sich unterschiedliche Regelungen. Sie reichen von freiwilliger Zustimmung der Beschäftigten bis zur Änderungskündigung durch den Arbeitgeber.

»Der Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit kann nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden.«

(Fahrzeugbau, 030300/26 – ohne Abschlussdatum)

»Mit dem Angebot der Einführung [von Teilzeitarbeit soll d.V.] für einen Teil der Arbeitnehmer eine zeitlich begrenzte Alternativlösung zur Arbeitslosigkeit geschaffen werden.«

(Energiedienstleister, 030300/07 – 1993)

Ein unfreiwilliger Wechsel zu Teilzeit auf Veranlassung des Arbeitgebers wird nur in wenigen Ausnahmefällen gefordert. Dies betrifft meist bestimmte Stelleninhaber, für die in diesen Fällen zusätzlich Regelungen zur Vermeidung sozialer Härten oder auch Sozialpläne entwickelt werden. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt solche, auf Änderungskündigungen angelegte Regelungen nicht mehr zu.

Ein Anspruch auf Teilzeit wird in einigen Vereinbarungen unter bestimmten Voraussetzungen eingeräumt, z.B. bei gefährdeten Arbeitsplätzen oder für Beschäftigte, die unbefristet in Teilzeit wechseln wollen.

»Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Teilzeit von 85 % der tariflichen Vollarbeitszeit, sofern die weiteren Bedingungen vorliegen. [...] Voraussetzung des Anspruchs ist, daß Teilzeit auf Dauer vereinbart wird.«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

Damit möglichst viele Beschäftigte solche Teilzeitmöglichkeiten annehmen, bieten Betriebe teilweise besondere Anreize für Beschäftigte, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes in Teilzeit wechseln (siehe Kapitel 2.4.1).

»Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Teilzeitarbeitsverhältnisse, die mit Mitarbeitern abgeschlossen werden, die [...] sich bis zum [...] zum Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses bereit erklärt haben.«

(Chemische Industrie, 030300/06 – 1994)

Die Frage, inwieweit Beschäftigten ein gesicherter **Anspruch auf Teilzeitarbeit** zugestanden werden kann, ist von zentraler Bedeutung, wenn Teilzeit mit dem Ziel größerer persönlicher Zeitsouveränität für die Beschäftigten ermöglicht werden soll. Die vorliegenden Regelungen reichen von weitgehenden Rechten bis zu eher eingeschränkten Zugeständnissen.

Die weitestgehende Regelung wäre ein Rechtsanspruch auf Teilzeit für alle Beschäftigten, die sich aber in keinem Fall findet. Eine Vereinbarung gewährt den weitgehenden Anspruch einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung – anlassbezogen und für einen meist kürzeren Zeitraum (z.B. bis zu 6 Monaten).

»Bei Vorliegen eines Notfalls familiärer Art (z.B. Pflege eines Angehörigen oder bei schwerer Erkrankung) besteht ein Rechtsanspruch für die Dauer des Notfalls das Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis i. S. einer temporären Arbeitszeitreduzierung umzuwandeln.«

(Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 030300/36 – 1997)

Viele Vereinbarungen gestatten einen bedingten Anspruch auf Teilzeitarbeit, eingeschränkt durch Wahrung betrieblicher Belange. Dieser bedingte Anspruch findet sich in drei Varianten oder Abstufungen, als

- Rechtsanspruch,
- relativ starke »Soll«-Bestimmung (»soll gewährt werden, wenn ...«),
- weniger verbindliche »Kann«-Bestimmung (»kann ermöglicht werden, wenn ...«).

Der Rechtsanspruch gilt in einer Vereinbarung für Beamte, wenn familiäre Gründe vorliegen und zwingend dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

»Bei der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen besteht ein gesetzlicher Anspruch auf die Bewilligung, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/15 – 1997)

In den Vereinbarungen durchgesetzte »Soll«- oder »Kann«-Ansprüche auf Teilzeitarbeit bestimmen u. a. die Verhandlungsstärke eines/r Beschäftigten und der Interessenvertretung bei der Realisierung von Teilzeitwünschen.

»Wünscht ein Vollzeitmitarbeiter auf Dauer oder für einen befristeten Zeitraum in Teilzeit zu wechseln, so soll dem Rechnung getragen werden, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

»Der Vorstand der [...] wird Maßnahmen/Vereinbarungen in den Abteilungen/Bereichen unterstützen, die Teilzeittätigkeit fördern. [...] Die Leiter der Abteilungen/Bereiche sind gehalten, Teilzeitbe-

schäftigung in ihrem Zuständigkeitsbereich verstärkt zu ermöglichen. [...] Anträge auf Teilzeitarbeit [sollen] nicht grundsätzlich unter Berufung auf dienstliche Belange abgelehnt werden.«

(Wasserversorger, 030300/21 – 1995)

»Bei der Aufteilung der Beschäftigung an einem Vollzeitarbeitsplatz sollen vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berücksichtigung finden, deren Weiterbeschäftigung nicht mehr gesichert ist. Daneben kann jeder teilnehmen, der an einer Teilarbeit interessiert ist.«

(Energiedienstleister, 030300/07 – 1993)

»Soweit es betrieblich sinnvoll ist, können sich Mitarbeiter und Vorgesetzter/Personalabteilung auf jede Form der Teilzeitarbeit einigen [...]«

(Maschinenbau, 030300/02 – 1984)

Auch die »betrieblichen Belange« bestimmen den Verhandlungsspielraum der Betriebsparteien mit, werden aber kaum konkretisiert. Abweichende Formulierungen wie »zwingende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen«, »betriebliche Belange dürfen nicht entgegenstehen«, »betrieblichen Gegebenheiten ist Rechnung zu tragen«, »Teilzeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange kann gewährt werden« oder »soweit betrieblich sinnvoll soll gewährt werden« können sich in Verhandlungen zur Umsetzung eines konkreten Teilzeitwunsches unterschiedlich auswirken. In einer Vereinbarung werden betriebliche Gründe angeführt, die eine Ablehnung rechtfertigen.

Folgende Vereinbarung definiert eine Obergrenze für die Zahl der Beschäftigten, die in Teilzeit wechseln können.

»Von den Teilzeitbeschäftigten [...] dürfen maximal 15% von der Kürzung gleichzeitig Gebrauch machen.«

(Großhandel, 030300/01 – 1995)

Neben betrieblichen Belangen berücksichtigen Vereinbarungen oft auch Bedingungen im persönlichen Bereich von Beschäftigten. Unter bestimmten Voraussetzungen soll oder kann dem Wunsch nach Teilzeit stattgegeben werden: An erster Stelle steht die Betreuung von

Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Dabei wird mitunter das Höchstalter der Kinder definiert (z. B. bis 12 oder 18 Jahre) oder der Nachweis von Pflegebedürftigkeit gefordert. Seltener wird besonderen Beschäftigtengruppen (z. B. schwerbehinderte Menschen) ein vorrangiger Anspruch auf Teilzeit eingeräumt.

»Mitarbeiter/innen, die Kinder unter 12 Jahren oder nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftige Angehörige betreuen, ist auf Antrag Teilzeitarbeit zu ermöglichen, soweit nicht überwiegende betriebliche Belange dem entgegenstehen.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/20 – 1995)

Oft sind insbesondere RückkehrerInnen aus dem Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) an einer Fortsetzung ihrer Beschäftigung in Form von Teilzeitarbeit interessiert. Sie werden in einer Vereinbarung bei der Besetzung von Teilzeitstellen – bei gleicher Qualifikation und Eignung – vorrangig vor externen BewerberInnen berücksichtigt.

Beschäftigte, die in Teilzeitarbeit wechseln möchten, bleiben in der Regel am bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt. Ist dies nicht ohne weiteres möglich, verzichten Beschäftigte vielfach auf ihren Teilzeitananspruch. Einige Interessenvertretungen vereinbarten daher, dass Beschäftigte »grundsätzlich« auch in Teilzeit am Arbeitsplatz bleiben können oder dass ihnen ein gleichwertiger bzw. zumutbarer Arbeitsplatz in Teilzeit angeboten werden soll.

»Dabei wird der Mitarbeiter grundsätzlich im bisherigen Arbeitsgebiet beschäftigt.«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

»Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, soll dem Mitarbeiter möglichst ein anderer gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz, ggf. auch in einer anderen Filiale/Abteilung angeboten werden [...].«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

Die vorliegenden Teilzeitvereinbarungen enthalten auch Regelungen dazu, wie der Wechsel zu Teilzeitarbeit erfolgen soll. Es handelt sich insbesondere um einzelne Schritte eines **Antragsverfahrens**. Anhand transparenter und kontrollierbarer Antrags-, Beratungs- und Bewil-

ligungsverfahren können Betroffene und Interessenvertretungen die Einhaltung der Regelungen zu Teilzeitanträgen überprüfen.

Um in Teilzeitarbeit zu wechseln, müssen Beschäftigte eigeninitiativ den Antrag auf Arbeitszeitverkürzung stellen. Dieser ist in der Regel schriftlich einzureichen und je nach Betrieb an Vorgesetzte bzw. Fach- oder Personalabteilungen zu richten. Teils wird erwartet, dass Beschäftigte sich im Vorfeld informiert und bei Antragstellung bereits darüber entschieden haben, welche Form der Teilzeit sie wünschen. Der Antrag soll konkrete Angaben zu gewünschtem Umfang, Verteilung der Arbeitszeit und Laufzeit der Teilzeitbeschäftigung enthalten.

Einige Vereinbarungen sehen vor dem Einreichen des Antrages auf Teilzeitarbeit ein Gespräch mit dem Vorgesetzten oder anderen Stellen, ggf. unter Hinzuziehung des Betriebsrates, vor. In einigen größeren Betrieben oder Verwaltungen wird außerdem eine besondere Beratung angeboten.

»Der Angestellte/Arbeiter kann eine Reduzierung seiner [...] Arbeitszeit schriftlich beantragen. Dem Antrag soll eine Erörterung über Möglichkeiten und Ausgestaltung einer Teilzeitbeschäftigung vorangehen.«

(Telekommunikationsdienstleister, 030300/27 – 1998)

»Verfahren

Äußert ein Mitarbeiter Interesse an Teilzeit, hat er Anspruch darauf, daß der disziplinarische Vorgesetzte [...] mit ihm ein Gespräch führt. Zur Erzielung einer einvernehmlichen Lösung ist der zuständige Vertrauensmann bzw. das operativ zuständige Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Darüber hinaus wird eine Beratungsstelle für Teilzeitfragen eingerichtet, damit Fragen der Mitarbeiter und Vorgesetzten sowohl vor Inanspruchnahme von Teilzeit als auch im Rahmen der Teilzeit geklärt werden können.«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

Normalerweise ist für die Beantragung von Teilzeit eine Frist von drei bis sechs Monaten vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung einzuhalten. Das ermöglicht dem Arbeitgeber, sich auf die neue Situation einzustellen, Arbeit anders zu verteilen oder neue Beschäftigte einzustellen. Ausnahmen sind laut einigen Vereinbarungen möglich, etwa wenn kurzfristig für auftretende familiäre Ver-

pflichtungen und Notfälle Regelungen zu treffen sind. Kurzfristig und unkompliziert realisierbare »vorübergehende« Teilzeitarbeit durch Verzicht auf Antragsfristen ist für Erwerbstätige mit Familienpflichten oft eine wertvolle Problemlösung.

Viele Vereinbarungen regeln ausdrücklich, dass der Betriebs- oder Personalrat in das Antragsverfahren einzubeziehen und über jeden Teilzeitantrag zu informieren ist. Das erleichtert der Arbeitnehmervertretung ihrer Aufgabe nachzukommen und Teilzeitarbeitsmöglichkeiten zu fördern. Laut zwei Vereinbarungen ist die betriebliche Frauenbeauftragte am Verfahren zu beteiligen: Sie wird informiert und nimmt an der Beratung des Antrags teil.

»Der Personalrat und die Frauenbeauftragte werden unverzüglich durch das Personal- und Sozialwesen über den Antrag informiert.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/20 – 1995)

Der eingegangene Teilzeitantrag wird von entsprechender Stelle – genannt werden Vorgesetzte, Management, Personalwesen, Frauenbeauftragte, Arbeitnehmervertretung – geprüft. Ob ein Antrag bewilligt wird, hängt u. a. von Teilzeitanprüchen der Beschäftigten und weiteren vereinbarten Entscheidungskriterien ab (vgl. Anspruch auf Teilzeitarbeit). Die durch Regelungen geschaffenen Verhandlungsspielräume sind für die Interessenvertretungen umso besser zu nutzen, je verbindlicher die Ansprüche formuliert wurden. Wenn gegen Teilzeit angeführte allgemeine betriebliche Belange dargelegt und ggf. gerechtfertigt werden müssen, können sie auf Stichhaltigkeit überprüft werden.

Einzelne Vereinbarungen sehen eine umfassende Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an Beratungen zu Teilzeitanträgen vor, die zum Teil über die betriebsverfassungs- bzw. personalvertretungsrechtlichen Regelungen hinausgeht. Auf die Beteiligung der Interessenvertretung beim Antragsverfahren wird in Kapitel 3.1 näher eingegangen.

Der nachfolgende Auszug einer Dienstvereinbarung enthält Regelungen zum Beratungsprozess, insbesondere zur Dauer der Antragsprüfung und zur Entscheidung über einen Teilzeitantrag. Eine festgesetzte Bearbeitungsfrist gewährleistet Planungssicherheit für beide Seiten.

»Das Personal- und Sozialwesen prüft unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Personalrates und der Frauenbeauftragten innerhalb eines Monats, ob dem Antrag auf Teilzeit entsprochen werden kann.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/20 – 1995)

Die Entscheidung über Bewilligung oder Ablehnung von Teilzeitanträgen oblag bis Januar 2001 dem Arbeitgeber bzw. entsprechenden Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen. Viele Vereinbarungen versuchen dieses Problem abzumildern, indem klare Entscheidungsstrukturen, Beteiligung und Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretung bei der Antragsberatung bzw. -ablehnung geregelt werden.

Wird ein Antrag auf Teilzeitarbeit vom Arbeitgeber abgelehnt, sehen einige der vorliegenden Vereinbarungen vor, den Vorgang für den Beschäftigten nachvollziehbar und transparent zu machen und ihm Hilfe zu bieten, die Ablehnung anzufechten. Um willkürliche Ablehnungen zu verhindern, sind die Interessenvertretungen einzubeziehen: durch Information über den Vorgang und detaillierte Begründung. Die Ablehnungsgründe müssen dem Beschäftigten und auch dem Betriebs- oder Personalrat schriftlich mitgeteilt werden.

»Ablehnungsgründe sind dem/der MitarbeiterIn und dem Betriebsrat in einem angemessenen Zeitraum schriftlich mitzuteilen.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/11 – 1997)

Manche Vereinbarungen schaffen nachdrücklich Voraussetzungen dafür, bereits bei Antragsberatung mögliche Schwierigkeiten zu klären und definieren Möglichkeiten der Beteiligung. Das erweist sich vielfach als sinnvoll und effektiv.

Andere Vereinbarungen legen Wert darauf, mögliche Hindernisse auf dem Weg zur Teilzeit objektiv prüfen zu können. Sie richten als klärende Instanzen betriebliche Ausschüsse ein. Auf deren Arbeit und Funktion bei der Konfliktregulierung wird in Kapitel 3.1 näher eingegangen.

»Ehe möglicherweise aus betrieblichen Gründen eine Ablehnung [...] erfolgt, muß eine Beratung in einem innerbetrieblichen Ausschuß erfolgen mit der Zielsetzung, den Anspruch des/der Beschäf-

tigten zu sichern. Der innerbetriebliche Ausschuß wird besetzt von zwei Vertretern der Geschäftsleitung, einem/-r Vertreter/in des Betriebsrates sowie einem/-r vom Betriebsrat zu benennenden Mitarbeiter/in der betreffenden Abteilung.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 030300/10 – 1993)

Wird dem Antrag einer/s Beschäftigten auf Teilzeitarbeit stattgegeben, ist dies individuell arbeitsvertraglich zu regeln. Das wird in vielen Vereinbarungen ausdrücklich betont.

»Die Vereinbarung für Teilzeitarbeit ist ein Nachtrag zum Anstellungsvertrag und bedarf der Schriftform.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/11 – 1997)

Einige Vereinbarungen legen darüber hinaus fest, welche Regelungen im Arbeitsvertrag enthalten sein müssen: Abhängig vom gewählten Teilzeitmodell handelt es sich stets um Umfang und Einteilung der Arbeitszeit sowie ggf. eine Befristung der Teilzeit. Manchmal werden hier auch Pausenregelungen und Vergütung angeführt.

Ob ein Teilzeitarbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird, hängt im Einzelfall vom jeweiligen Interesse der Beschäftigten ab. Wichtig ist, dass grundsätzlich Wahlmöglichkeiten bestehen, wie in den meisten Regelungen vorgesehen.

»Wünscht der Mitarbeiter aus persönlichen Gründen eine befristete oder unbefristete Reduzierung seiner bestehenden Arbeitszeit, so kann er dies jederzeit bei der Personalabteilung des Betriebes beantragen.«

(Energiedienstleister, 030300/08 – 1994)

»Der Arbeitsvertrag über Teilzeit wird im Regelfall auf unbegrenzte Dauer abgeschlossen. Eine begrenzte Dauer kann jedoch (aus betrieblichen oder persönlichen Gründen) sinnvoll sein.«

(Maschinenbau, 030300/02 – 1984)

Auf die Frage der Befristung wird im Zusammenhang mit Rückkehrmöglichkeiten in Vollzeitarbeit näher eingegangen (Kap. 2.2.3). Die Entscheidung für ein Teilzeitarbeitsverhältnis fällt Beschäftigten in

der Regel leichter, wenn die Rückkehr zur Vollzeitarbeit möglich und unkompliziert ist.

Für Betriebs- und Unternehmensleitungen ist aus Gründen der längerfristigen Planbarkeit und Vorhersehbarkeit eine genaue Kenntnis der betrieblichen Arbeitskapazität sowie deren Entwicklung wichtig. Dementsprechend muss der Betrieb zu erwartende Änderungen der Arbeitszeiten planen und verbindliche Regelungen hinsichtlich der Fristen von Arbeitszeitverkürzungen treffen. Für die Beschäftigten ist die Planbarkeit von Arbeitszeit und Gehalt ebenso wichtig wie die Planungssicherheit für die Betriebe. Eine Befristung der Teilzeitarbeit mit dem Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit kann den Beschäftigten Unsicherheiten nehmen und sie zum Eintritt in Teilzeitarbeit motivieren. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass nach Ablauf vereinbarter Fristen zwar generell der Anspruch auf Vollzeitarbeit, nicht aber auf den alten Arbeitsplatz besteht.

In den meisten Vereinbarungen sind Fristen für Teilzeitarbeit vorgesehen, ihre Dauer variiert von zwölf Monaten bis zu fünf Jahren. Gründe für die unterschiedlichen Festlegungen sind nicht erkennbar. Die Fristen können fest vorgegeben oder flexibel wählbar sein, z. B. von »maximal drei Jahren Dauer«, »mindestens zwei Jahren« oder »von einem Jahr bis zu fünf Jahren«. In diesen Fällen richtet sich die Befristung nach dem Wunsch des Arbeitnehmers.

»Vollzeitbeschäftigte können auf Wunsch in begründeten Fällen [...] für die Dauer von bis zu 5 Jahren in Teilzeit arbeiten.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 030300/10 – 1993)

Die maximalen Zeiträume von zehn oder zwölf Jahren finden sich bei Regelungen im Öffentlichen Dienst nach dem Vorbild beamtenrechtlicher Vorschriften (laut Bundesbeamtengesetz ist eine maximale Frist von zwölf Jahren zulässig).

Weitere Gestaltungsmöglichkeiten werden den Beschäftigten eingeräumt, indem die vereinbarten Fristen verlängerbar oder mit vorzeitiger Rückkehrmöglichkeit verknüpft sind. Um auch diesbezüglich Planungssicherheit zu schaffen, bedarf es gewisser Antragsfristen und Prüfungen durch den Arbeitgeber.

Erprobung der Teilzeitarbeit

Bei erstmaliger Einführung von Teilzeitarbeit können Befürchtungen aller Parteien – Betriebsleitung, Interessenvertretung, Beschäftigte – wegen schwer abschätzbarer Risiken der neuen Arbeitszeitform dem Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung entgegenstehen. Eine **Probezeit** für das neue Teilzeitsystem verbunden mit der Rückkehrmöglichkeit zum alten System kann solche Bedenken beseitigen. Eine Erprobung der Teilzeitarbeit ist in relativ vielen Vereinbarungen vorgesehen. Dafür gibt es zwei Möglichkeiten:

- (a) Eine individuelle Probezeit für jeden Beschäftigten, der in Teilzeit wechselt.

Hierbei wird jedem Beschäftigten, der in Teilzeit wechselt, ein Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit und auf seinen alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz eingeräumt. Im Unterschied zu befristeter Teilzeitarbeit können Beschäftigte zum Ende der Probezeit entscheiden, ob sie weiter in Teilzeit arbeiten oder zur Vollzeitarbeit zurückkehren möchten. Die individuelle Probezeit verstärkt den Anreiz für Beschäftigte zur Teilzeit zu wechseln. Sie dient damit der Förderung von Teilzeit im Betrieb. Eine individuelle Probezeit wird in Vereinbarungen jedoch nur gewährt, wenn betriebliche Belange es zulassen.

- (b) Eine kollektive Probezeit für die Einführungsphase der Teilzeit, entweder für den ganzen Betrieb oder für einzelne Gruppen bzw. Abteilungen.

Vereinbarungen mit kollektiven Probezeiten für Teilzeitmodelle beziehen sich auf neue Wege der Teilzeitarbeit, sei es als Jahresteilzeit, Teilzeit für Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben oder Teilzeit zur Übernahme von Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung in Wechselschicht. Die Probezeiten liegen dabei zwischen einem und zwei Jahren.

» Projektdauer

1. Das Projekt tritt am 01.04.1998 in Kraft. Es endet zunächst am 31. Dezember 1999.
2. Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung werten das Projekt im vierten Quartal 1999 gemeinsam aus und beraten über dessen Verlängerung, und ggf. vorzunehmende Modifikationen.«

(Gesundheit und Soziales, 030300/33 – ohne Abschlussdatum)

Die kollektive Probezeit für ein Teilzeitmodell bringt in diesem Beispiel eine automatische Befristung der Teilzeitarbeit mit sich. In diesem Fall wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass nach Ablauf der Probezeit die Rückkehr zur Vollzeitarbeit erfolgt, sollte nicht nach einer positiven Bewertung des Versuchs Teilzeitarbeit auf Dauer vereinbart werden. In anderen Fällen wird nach Ablauf der Vereinbarung auf Probe die Verlängerung der Teilzeit vorgesehen, wenn nicht ausdrücklich und mit rechtzeitigem Vorlauf dagegen entschieden wird. Mit einer kollektiven Probezeit kann ebenfalls der Anreiz für Betriebe verstärkt werden, Teilzeit einzuführen. Auch sie dient damit der Förderung von Teilzeitarbeit.

2.2.2 **Änderungen von Umfang und Lage der Teilzeitarbeit**

Für Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten oder in Teilzeitarbeit wechseln wollen, ist es wichtig, dass sie ihre Entscheidung über Lage und/oder Umfang der Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt ändern können. Ob eine Vereinbarung dem Flexibilitätsanspruch von Beschäftigten gerecht wird, hängt davon ab, ob ein Betrieb Teilzeitarbeit attraktiv machen will oder ob er flexiblen Regelungen kritisch gegenüber steht. Aus Arbeitgebersicht spielen langfristige Planbarkeit und Vorhersehbarkeit der Personalkapazität sowie das Vorhandensein geeigneter Stellen eine große Rolle.

In vielen vorliegenden Vereinbarungen sind Wechsel des Teilzeitmodells bzw. Erhöhung oder Verringerung der vereinbarten Teilzeitstunden auf Wunsch der Beschäftigten grundsätzlich möglich. Es werden unterschiedliche Bedingungen formuliert, folgendes Beispiel zeigt eine weitgehende Regelung.

»Wünscht ein Teilzeitmitarbeiter Dauer oder Lage der zu erbringenden Teilzeitarbeit zu verändern, so soll dem Rechnung getragen werden, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

Ebenso gibt es – wie beim Einstieg in die Teilzeit – einige besonders weitgehende Regelungen, die in Notfällen auf Wunsch der/s Beschäftigten eine vorübergehende Verringerung des Arbeitsumfangs an demselben Arbeitsplatz zulassen. Diese Regelung gewährt Betroffenen eine Zeit lang den gewünschten Spielraum und begrenzt gleichzeitig eventuelle Nachteile für den Arbeitgeber.

»Um dem zunehmenden Anspruch der Arbeitnehmer/innen, Beruf und Familie zu vereinbaren, gerecht zu werden, hat der/die Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit einer vorübergehenden Kürzung der vertraglich geregelten Arbeitszeit unter Berücksichtigung der folgenden Voraussetzungen:

Der/die Arbeitnehmer/in hat dem Arbeitgeber die Gründe konkret und nachweisbar darzulegen. Die Kürzung der Arbeitszeit darf vom Arbeitnehmer im Lauf eines Kalenderjahres maximal sechs Monate beansprucht werden. Im Anschluss hieran ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, wieder seine/ihre vertragliche Arbeitszeit zu leisten.«

(Großhandel, 030300/01 – 1995)

Im Beamtenrecht ist ein Wechsel mit der Zustimmung der Behörde möglich.

»Der Beamte oder die Beamtin muß sich an die vereinbarte Dauer und den Umfang der Teilzeitbeschäftigung halten und kann eine Änderung nur mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde herbeiführen.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/15 – 1997)

Mitunter ist der Wechsel an Antragsfristen gebunden oder nur befristet möglich. Oft muss die/der Beschäftigte schwerwiegende Gründe darlegen, außerdem muss ein passender Arbeitsplatz zur

Verfügung stehen. Ein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz findet sich dazu in keiner Vereinbarung.

Sofern in den Vereinbarungen die Vorgehensweise für ein Antrags- und Bewilligungsverfahren zum Einstieg in Teilzeit geregelt ist, soll dort auch bei Änderungen der Teilzeitarbeitszeit ähnlich verfahren werden.

2.2.3 Rückkehr zu Vollzeitarbeit

Ob sich Beschäftigte für einen Wechsel zu Teilzeitarbeit entscheiden, hängt oft davon ab, ob ihnen im Bedarfsfall die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich ist. Die Interessenlage der Arbeitgeber in diesen Fragen ist ähnlich wie bei Arbeitszeitänderungen innerhalb der Teilzeitbeschäftigung. Planungssicherheit für die Personalkapazitäten und ein unbürokratischer Wechsel gelten als wichtige Bedingungen. Die größte Schwierigkeit bezüglich generellen Rückkehrrechten besteht vermutlich in der ständigen Verfügbarkeit geeigneter Vollzeitstellen im Betrieb.

Insbesondere wenn Betriebs- oder Personalräte die Neubesetzung der durch die Arbeitszeitverkürzung frei werdenden Stellen forcieren, werden Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder Erhöhung der Arbeitszeit zum Problem. Beschäftigten, die ersatzweise eingestellt wurden, droht der Verlust des Arbeitsplatzes. An dieser Stelle müssen Veränderungswünsche mit dem Anspruch auf Erhalt des Arbeitsplatzes zum Ausgleich gebracht werden.

Auch wenn ein Betrieb Teilzeitbeschäftigung aus Gründen der Beschäftigungssicherung fördert und ausweitet, liegt eine Rückkehr der Beschäftigten zur Vollzeitarbeit nicht im betrieblichen Interesse. Trotzdem vereinbaren diese Betriebe zum Teil günstige Rückkehrregelungen, vermutlich weil sie vorrangig am Wechsel möglichst vieler MitarbeiterInnen zur Teilzeit interessiert sind und dafür Anreiz bieten wollen.

Bei einer Befristung der Teilzeitarbeit stellen sich die Probleme geringer dar, die Rückkehr zu Vollzeitarbeit ist garantiert. Die Möglichkeit der Fristverlängerung in einigen Vereinbarungen eröffnet weitere Optionen für die Beschäftigten. Bei vorzeitigem Rückkehrwunsch zur Vollzeit im Rahmen befristeter Teilzeitarbeit enthält eine Vereinbarung folgenden Lösungsversuch: Beschäftigte können mit

einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten jeweils zum Monatsende fordern, dass ihre Rückkehr zur Vollzeitarbeit geprüft wird.

Auch zum Teilzeitmodell des Sabbaticals (= längerer Zeitraum einer Freistellung) finden sich in den Vereinbarungen großzügige vorzeitige Rückkehrmöglichkeiten.

»Im Fall eines Abbruchs des Sabbaticals vor dem geplanten und arbeitsvertraglich vereinbarten Ende sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter beabsichtigt das Sabbatical zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann oder will aus persönlichen Gründen das Sabbatical nicht fortsetzen. In diesem Fall wird [...] mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter [...] die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung vereinbart.«

(Wasserversorger, 030300/21 – 1995)

Förderung von Teilzeitarbeit bei möglichem Übergang in unbefristete Vollzeitarbeit – so lautet das erklärte Ziel folgender Vereinbarung zu befristeten Neueinstellungen von Teilzeitkräften. Nach Absicht von Unternehmen und Arbeitnehmervertretung sollen damit Teilzeitbeschäftigte für den Betrieb gewonnen werden. Beschäftigten wird bereits bei ihrer Einstellung die Übernahme in unbefristete Vollzeitverhältnisse in Aussicht gestellt.

»Für befristete Einstellungen in Teilzeit von Externen [...], die unbefristet fortgesetzt werden sollen, wird mit Ablauf der Befristung bzw. bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse zu einem früheren Zeitpunkt geprüft, ob eine Erhöhung des Teilzeitvolumens oder eine Überführung in Vollzeit möglich ist.«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

Im Rahmen unbefristeter Teilzeitarbeit enthält keine Vereinbarung ein generelles Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit. Vielfältige Regelungen dazu sollen jedoch das Problem eindämmen. Die weitestgehende Lösung gesteht Beschäftigten in sozialer Notlage einen Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit zu.

»Kommt der Angestellte/Arbeiter [...] während der Teilzeitbeschäftigung in eine soziale Notlage, wird auf schriftlichen Antrag des Angestellten/Arbeiters die reduzierte Arbeitszeit um höchstens bis zu dem Anteil der im Rahmen dieses Tarifvertrages reduzierten Arbeitszeit – höchstens bis zur Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit – erhöht. Soweit betrieblich möglich, sollte diese Arbeitszeiterhöhung ohne räumliche und funktionale Änderung des Arbeitsplatzes erfolgen. Wird eine soziale Notlage des Angestellten/Arbeiters durch den Arbeitgeber anerkannt, soll die Arbeitszeiterhöhung spätestens innerhalb von sechs Wochen seit Antragstellung erfolgen.«

(Telekommunikationsdienstleister, 030300/27 – 1998)

Eine andere Betriebsvereinbarung räumt Teilzeitbeschäftigten ein Rückkehrrecht ein, wenn sie entsprechende Ansprüche sechs Monate vorher anmelden und die reduzierte Arbeitszeit nicht durch Neueinstellung ersetzt wurde. In diesem Fall wird die Teilzeitarbeit zunächst auf 18 Monate ohne Rückkehrrecht befristet. Entscheidet sich der Teilzeitbeschäftigte im zwölften Monat zur Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung über 18 Monate hinaus, erlischt die Rückkehrgarantie.

»Rückkehrrecht

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin hat die Möglichkeit, nach einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten, die geänderte Arbeitszeit wieder in die ursprünglich gültige Arbeitszeit – unter Wahrung des Besitzstandes – zurückzuführen.

Ausnahme:

Wird aufgrund der Arbeitszeitreduzierung eine Neueinstellung erforderlich, so wird das Rückkehrrecht eingeschränkt.

Der/die MitarbeiterIn bekommt zunächst Teilzeitarbeit auf 18 Monate befristet. Bis zum Ende des 12. Monats hat sich der/die MitarbeiterIn zu entscheiden, ob er/sie nach Ablauf der 18 Monate weiterhin in Teilzeit arbeitet oder nicht. Entscheidet sich der/die MitarbeiterIn auch nach den 18 Monaten weiterhin in Teilzeit zu arbeiten, so erlischt die Rückkehrgarantie.

Macht der/die MitarbeiterIn von seinem Rückkehrrecht Gebrauch, so endet die Teilzeitarbeit mit Ablauf des 18. Monats.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/11 – 1997)

In manchen Vereinbarungen wird die Möglichkeit zur Rückkehr zur vollen Arbeitszeit eingeräumt, soweit »betriebliche Belange das zulassen« oder zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Einvernehmen herrscht.

»Im gegenseitigen Einvernehmen ist die Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung bei betrieblichen Erfordernissen bzw. persönlichen Gründen möglich.«

(Energiedienstleister, 030300/07 – 1993)

»Aus organisatorischen und haushaltsrechtlichen Gründen ist die Dauer [...] der Teilzeitbeschäftigung unwiderruflich festzulegen. Eine vorzeitige Beendigung [...] der Teilzeitbeschäftigung ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/12 – 1985)

Andere Vereinbarungen sehen vor, dass »diesbezügliche Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt oder bevorzugt behandelt werden«. Der Arbeitgeber kann dann entsprechende Anträge nicht willkürlich ablehnen, er »soll« sie berücksichtigen oder »bevorzugt behandeln«.

Bei der Besetzung von Vollzeit Arbeitsplätzen werden Beschäftigte mit Rückkehrwunsch gegenüber internen oder externen Bewerbern oft bevorzugt. Solche Regelungen sind als Auswahlrichtlinien zu werten. Bei Nichtbeachtung erwirbt der Betriebs- bzw. Personalrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellungen und Versetzungen.

»Teilzeitbeschäftigte, die sich auf Vollzeit Arbeitsplätze bewerben, sind bei gleicher Qualifikation und Eignung bei der Besetzung dieser Arbeitsplätze vorrangig zu berücksichtigen.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 030300/10 – 1993)

»[Teilzeitbeschäftigte haben, d. Red.] bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung Vorrang vor anderen externen Bewerbern. Wurde die Teilzeit überwiegend aus betrieblichen Gründen vereinbart, besteht Vorrang auch gegenüber internen Bewerbern.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

Eine andere Vereinbarung enthält einen Lösungsansatz für den Fall, dass abteilungsintern Arbeitsvolumen zu besetzen ist. Diese Stundenkontingente sollen den Teilzeitbeschäftigten abteilungsintern angeboten werden.

»Stehen in einer Abteilung mit mehreren Teilzeitbeschäftigten Stundenaufstockungen unterhalb eines neu einzurichtenden Arbeitsplatzes an, sind diese abteilungsintern zunächst auszuschreiben.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 030300/10 – 1993)

Weder beim Rückkehrrecht nach Ablauf befristeter Teilzeitarbeit noch bei der Rückkehr im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber besteht ein definiertes Anrecht auf den alten Arbeitsplatz. Es finden sich jedoch in diesem Zusammenhang in den Vereinbarungen Hinweise zur Besitzstandswahrung und Absichtserklärungen, wonach der neue Vollzeitarbeitsplatz vergleichbar und gleichwertig sein soll.

»Teilzeitmitarbeiter, die [...] wieder auf Vollzeit gehen wollen, haben einen Anspruch auf Wiederbeschäftigung auf einem vergleichbaren und gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz, es sei denn, ein geeigneter Vollzeitarbeitsplatz ist zum gewünschten Zeitpunkt nicht vorhanden [...].«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

2.2.4 Schaffen von Teilzeitarbeitsplätzen

Bei der Einführung von betrieblichen Teilzeitmodellen stellt sich die Frage der Umwandlung von ursprünglichen Vollzeitstellen in Teilzeitstellen. Dazu werden mehrere Strategien beschrieben:

- (a) Ein Arbeitsplatz wird zum Teilzeitarbeitsplatz durch Umwandlung eines Vollzeitarbeitsplatzes, indem
 - der Stelleninhaber eigeninitiativ von Vollzeit in Teilzeit wechselt
 - der Arbeitgeber oder ein entsprechendes Gremium einen Vollzeitarbeitsplatz oder -arbeitsbereich zum Teilzeitplatz erklärt (ohne Initiative der dort Vollzeitbeschäftigten)

- der Arbeitgeber oder ein bestimmtes Gremium einen frei werdenden Vollzeitarbeitsplatz zum Teilzeitplatz erklärt.
- (b) Zusätzliche Arbeitsplätze, die im Betrieb eingerichtet werden, werden als Teilzeitstellen ausgewiesen.

Die erste Vorgehensweise wird in einer Vereinbarung folgendermaßen dargestellt.

»Bestehende Vollzeitarbeitsplätze können dann in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- wenn der Arbeitnehmer (Stelleninhaber) dieses wünscht
- oder wenn der Arbeitnehmer dies auf Grundlage bestehender tariflicher Regelungen verlangen kann
- und wenn dies unter Berücksichtigung betrieblicher Belange möglich ist.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

Die zweite Vorgehensweise birgt das Problem, dass die Arbeitszeit eines Beschäftigten gegen seinen Willen reduziert werden kann. In einem Betrieb, der vor massiven Beschäftigungsproblemen mit größerem Stellenabbau steht, ist vorgesehen, dass Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam einzelne Arbeitsplätze unter inhaltlichen und organisatorischen Aspekten für mögliche Teilzeitarbeit auswählen und im Stellenplan entsprechend ausweisen. Bei der Umwandlung einer Vollzeitstelle sollen die Interessen der dort Beschäftigten berücksichtigt werden, so sieht es folgende Vereinbarung vor.

»Bei der Umwandlung bzw. Aufteilung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze werden die Interessen der Stelleninhaberin/ des Stelleninhabers nach Möglichkeit berücksichtigt.«

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 030300/32 – 1995)

Mit der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes steht dem Arbeitgeber das Zwangsmittel der Änderungskündigung nicht mehr zur Verfügung, um die Umwandlung in eine Teilzeitstelle durchzusetzen.

Um in Betrieben Teilzeitarbeit in besonderem Maße zu fördern, ist vielfach vorgesehen, bei der jährlichen Erarbeitung des betrieblichen

Stellenplans jede Stelle auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit zu prüfen und sie ggf. als Teilzeitstelle auszuweisen. Das soll in Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgen.

Ob ein Arbeitsplatz für Teilzeitarbeit geeignet ist, hängt jeweils vom Aufgabengebiet und von der Art der Tätigkeit ab. Die Festlegung von Auswahlkriterien bleibt meist wenig konkret. So fordert die Vereinbarung zu einem Jobsharing-Modell, dass die Aufteilung der Arbeitsaufgabe ohne Beeinträchtigung des betrieblichen Ablaufs möglich sein soll.

»Geeignete Arbeitsplätze

Teilzeitarbeit ist theoretisch an allen Arbeitsplätzen möglich, unabhängig von Status oder Tarifgruppe des Mitarbeiters. Praktisch möglich ist sie nur, wenn die Arbeitsabläufe quantitativ und qualitativ sinnvoll strukturiert sind.«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

Wenn freierwerdende Vollzeitstellen in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden, findet die dritte Möglichkeit der Schaffung von Teilzeitstellen ihre Anwendung.

»Es ist eine ständige Aufgabe der Vorgesetzten und der Betriebsräte, alle Möglichkeiten zu prüfen, wie zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden können; dies gilt insbesondere bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

Wie in diesem Beispiel sehen auch andere Vereinbarungen vor, jede freierwerdende Stelle hinsichtlich ihrer Neubesetzung mit Teilzeitkräften zu prüfen. Bei positivem Ergebnis ist sie als Teilzeitstelle auszuscheiden bzw. in der Ausschreibung (intern und extern) darauf hinzuweisen, dass die Vollzeitstelle auch teilzeitgeeignet ist. Diese Regelung gilt inzwischen im Teilzeit- und Befristungsgesetz als allgemeine Rechtsvorschrift.

Mit der Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen kann eine Reduzierung des Beschäftigungsvolumens einhergehen. Die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung sind dann von der Beschäftigungslage des Unternehmens abhängig (siehe Kapitel 2.2.5).

Als eine weitere Strategie zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen sehen einige Vereinbarungen vor, neue Arbeitsplätze im Unternehmen als Teilzeitstellen einzurichten.

»Bei der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen ist zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu beraten, ob diese Arbeitsplätze als Vollzeit- oder als Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 030300/10 – 1993)

Eine besondere Form zur Schaffung zusätzlicher Teilzeitstellen ist die so genannte »Einstellungsteilzeit« im Öffentlichen Dienst. In manchen Bereichen herrscht aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation ein besonders hoher Bewerberüberschuss für Vollzeitstellen und zugleich ein erhebliches öffentliches Interesse an der Stellenbesetzung. In diesen Fällen werden mehr Arbeitssuchende in Teilzeit eingestellt, als das in Vollzeit möglich wäre. Diese »Einstellungszeit« ist nicht befristet und kann später in Vollzeitbeschäftigung umgewandelt werden. Betroffen hiervon sind oft beispielsweise Lehrerinnen und Lehrer.

»Der jeweilige Dienstherr hat die Möglichkeit, [...] ein Beamtenverhältnis auch ohne Antrag des Beamten oder der Beamtin in Form von Teilzeitbeschäftigung [...] zu begründen. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines durch die Arbeitsmarktsituation begründeten erheblichen öffentlichen Interesses an der verstärkten Einstellung von Bewerbern oder Bewerberinnen.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/15 – 1997)

Bei allen Strategien ist zu beachten, wer über die Eignung von Arbeitsplätzen für Teilzeitarbeit befindet. In den meisten Fällen wird ein gemeinsames Vorgehen von Betriebs- bzw. Personalräten und Arbeitgeber festgelegt; seltener bestimmt allein die Arbeitgeberseite.

In einer Vereinbarung wird Dauerhaftigkeit als Auswahlkriterium für einen möglichen Teilzeitarbeitsplatz genannt: Nur Arbeitsplätze, die in der Personalplanung als »dauerhaft« erfasst oder in Stellenplänen als »mittelfristig« ausgewiesen sind, sollen in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden.

Laut einer anderen Vereinbarung sind nicht nur Arbeitsplätze unterer Entgeltgruppen teilzeitgeeignet. Gezielt können so Frauen in höheren Positionen und Männer für Teilzeitarbeit angesprochen werden.

Darüber hinaus besteht oft die betriebliche Vereinbarung, dass Betriebs- bzw. Personalräte über die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Unternehmen bzw. Betrieb zu unterrichten sind. Unter anderem sollen Teilzeitstellen in der jährlichen Personalplanung entsprechend abgebildet werden, um vereinbarte Ziele zur Teilzeitförderung überprüfbar zu machen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht diese Informationspflicht allgemein vor.

2.2.5 Ersatz Einstellungen

Damit Teilzeitarbeit tatsächlich Beschäftigung sichern kann, ist zu erörtern, ob das reduzierte Arbeitszeitvolumen wiederbesetzt oder vielmehr vermindert werden soll, z.B. wegen Absatzrückgang. In letzterem Fall reduziert Personalabbau durch Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit Kosten und Arbeitszeitvolumen für das Unternehmen, nicht jedoch die Zahl der Arbeitsplätze. Im ersten Fall erfordern freiwerdende Arbeitskapazitäten eine Wiederbesetzung, insbesondere wenn durch die individuelle Arbeitszeitverkürzung andere Beschäftigte ohne Aufstockung ihrer Arbeitszeit zusätzlich Arbeit übernehmen müssten. Das Thema *Ersatzeinstellungen* wird nur in wenigen Vereinbarungen geregelt. Konsequenz formuliert nachstehend zitierte Vereinbarung eine generelle Zusage auf Wiederbesetzung.

»Jede durch Teilzeitarbeit oder durch den Sonderurlaub unmittelbar oder mittelbar freiwerdende Stelle wird für den entsprechenden Zeitraum durch eine Neueinstellung wieder besetzt.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/12 – 1985)

Die folgende Vereinbarung unterscheidet nach Stellenqualität:
»Normale« Stellenanteile ohne Leitungsfunktion sind wiederzubesetzen.

»Wiederbesetzung des Stellen- und Leitungsstellenanteils

Der freiwerdende Stellenanteil ist umgehend wiederzubesetzen. Hiervon unberührt bleiben Maßnahmen der grundsätzlichen Stellenplanveränderungen, die nicht im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung stehen.

Die jeweiligen Dienstvorgesetzten und die Mitarbeitervertretung beraten gemeinsam, ob der freiwerdende Leitungsstellenanteil (hier: bezogen auf die Verteilung der freiwerdenden Leitungsaufgaben) vakant bleibt oder von anderen MitarbeiterInnen des Arbeitsbereichs übernommen werden soll.«

(Gesundheit und Soziales, 030300/33 – ohne Abschlussdatum)

Eine andere Vereinbarung verpflichtet den Arbeitgeber, wachsende Arbeitsbelastungen durch Arbeitszeitreduzierung zu verhindern. Wird der Arbeitsanfall nicht reduziert, ist das unbesetzte Arbeitsvolumen durch die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten oder durch Neueinstellungen auszugleichen.

»Zusätzliche Beschäftigung

[Der Arbeitgeber, d. Red.] ist verpflichtet, dafür zu sorgen, daß unzumutbare Arbeitsverdichtungen infolge von Arbeitszeitverkürzungen [...] für die übrigen Mitarbeiter/innen vermieden werden.

Soweit unangemessene Arbeitsverdichtungen nicht dadurch vermieden werden können, daß [der Arbeitgeber, d. Red.] auf die Wahrnehmung bestimmter Tätigkeiten [...] verzichtet, sind infolge von Arbeitszeitverkürzungen [...] zukünftig frei werdende Arbeitsplätze grundsätzlich wieder zu besetzen, es sei denn, daß der Stellenplan eine Wiederbesetzung nicht vorsieht oder der Arbeitsausfall durch freie innerbetriebliche Kapazitäten anderweitig ausgeglichen werden kann.

Die Wiederbesetzung erfolgt in der Form, daß die Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen [...] zeitlich befristet aufgestockt wird oder daß befristete Neueinstellungen vorgenommen werden.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/35 – 1999)

In der Vereinbarung eines Großunternehmens ist die Wiederbesetzung abhängig davon, ob im betreffenden Bereich Personalabbau

vorgesehen ist. Die Arbeitszeitreduzierung wird dann auf den geplanten Personalabbau angerechnet. Andernfalls wird die beschäftigungsfördernde Wirkung der Teilzeitarbeit durch Wiederbesetzung realisiert.

»Ziel ist, die durch Wechsel in Teilzeit entstandene Arbeitszeitreduzierung möglichst auszugleichen. Beschäftigungssichernde bzw. -fördernde Wirkung wird vor allem durch Wiederbesetzung von unbefristet entfallenen Arbeitszeitvolumina erwartet. Der Ausgleich kann durch

- Berücksichtigung von Mitarbeitern, die zur Vermittlung anstehen
 - Einstellung von Ausgebildeten
 - Einstellungen von Externen
- erfolgen.

In Einheiten mit geplantem Personalabbau wird die Arbeitszeitreduzierung durch Teilzeit auf den geplanten Personalabbau angerechnet.«

(Chemische Industrie, 030300/31 – 1999)

Neben den genannten konkreten und relativ verbindlichen Regelungen finden sich Absichtserklärungen, laut denen durch Teilzeitarbeit nicht abgedeckte Zeitkontingente durch entsprechend befristete Ersatz Einstellungen aufgefangen werden sollen.

Die Beispiele zeigen, dass im Öffentlichen Dienst die Wiederbesetzung von freigewordenen Arbeitskapazitäten durch Arbeitszeitreduzierung leichter geregelt werden kann. Oftmals sind beschlossene Stellenpläne auszufüllen. In der freien Wirtschaft dagegen wird die Förderung von Teilzeitarbeit nicht selten unter dem Aspekt *Personalkosteneinsparung* gesehen. Möglicherweise deshalb enthalten hier nur wenige Vereinbarungen verbindliche Zusagen zu Ersatz Einstellungen.

2.3 Modelle von Teilzeitarbeit

2.3.1 Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Teilzeit kann in sehr unterschiedlichen Formen wahrgenommen werden: Der Umfang der Arbeitszeit ist unterschiedlich reduzierbar; ähnlich wie bei Vollzeitarbeit sind flexible oder feste Arbeitszeiten möglich; die Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt sein, mit kurzen oder längeren Zyklen von Arbeits- und Freizeit. Werden verschiedene Arbeitszeitvolumen mit unterschiedlicher Lage und Verteilung der Arbeitszeit kombiniert, ergibt sich eine Vielzahl möglicher Teilzeitmodelle.

Relativ selten sind Vereinbarungen, die jedes Arbeitszeitvolumen unterhalb der Vollzeit zulassen und keine Mindeststundenzahl pro Tag, Woche, Monat oder Jahr vorgeben.

»Eine Mindestdauer für Teilzeitarbeit besteht nicht (die versicherungsrechtlichen Auswirkungen sind im Merkblatt A zusammengestellt).«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

Die meisten Vereinbarungen legen einen Mindestumfang der Arbeitszeit fest, um zu gewährleisten, dass eine soziale Absicherung und die Sozialversicherungspflicht der Teilzeitbeschäftigten erhalten bleibt. Hierfür werden unterschiedliche Formulierungen gewählt, wie z.B. »sozialversicherungspflichtige Arbeitszeit«, »Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung« oder »Arbeitszeit, die nicht unter der Grenze des Sozialgesetzbuches« liegt. Alternativ wird gefordert, dass die Arbeitszeit mindestens die Hälfte der tariflich vereinbarten Normalarbeitszeit beträgt. Oder es wird eine konkrete Mindeststundenzahl vereinbart, die sich an den bei Abschluss der Vereinbarung geltenden tariflichen Bestimmungen bemisst.

»Die Ermäßigung der Arbeitszeit [...] soll grundsätzlich nur bis auf 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erfolgen; die geringfügigkeitsgrenze darf nicht erreicht werden.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/35 – 1999)

»Umfang

Die Arbeitszeit kann bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verringert werden. Dies bedeutet, daß bei einer gegenwärtigen Vollarbeitszeit von 38,5 Stunden [...] jede Arbeitszeit zwischen 19,25 Stunden und der Vollzeitätigkeit gewählt werden kann.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/15 – 1997)

Mehrere Vereinbarungen lassen Ausnahmen zu und ermöglichen so – ausschließlich auf Wunsch der Beschäftigten – Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze (Sozialversicherungspflicht). Solche Ausnahmefälle sind – oft auch durch den Betriebsrat – sorgfältig zu prüfen und Beschäftigte zu den Auswirkungen umfassend zu beraten.

»Teilzeitarbeitsverhältnisse, die aufgrund ihrer Ausgestaltung nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sind zu vermeiden. Ausnahmen sollten sich auf begründete Einzelfälle beschränken und sind vorher mit dem Betriebsrat zu beraten.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

»Aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen (§102 AFG) sollten Arbeitsverträge mit derzeit mindestens 18 Wochenstunden angestrebt werden. Sofern hiervon im Einzelfalle abgewichen wird, ist der Mitarbeiter schriftlich auf die sozialversicherungs- und ggf. tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

In der folgenden Vereinbarung für Beschäftigte mit Leitungsfunktionen wird ebenfalls ein Mindestumfang für die verbleibende Arbeitszeit festgelegt.

»Die Arbeitszeit kann grundsätzlich um bis zu 25 % je Station, Abteilung und vergleichbare organisatorische Einheiten, gemessen an der durchschnittlichen, regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit [...], reduziert werden, ohne das dies zum Verlust der ausgeübten Funktion führt.«

(Gesundheit und Soziales, 030300/33 – ohne Abschlussdatum)

Lage und Verteilung

Zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit finden sich in den Vereinbarungen folgende Grundtypen:

- verkürzte tägliche Arbeitszeit (bei 5-Tage-Woche)
- ein oder mehrere arbeitsfreie Tage pro Woche/Monat
- eine oder mehrere arbeitsfreie Wochen pro Monat/Jahr
- Monats-/Jahresteilzeit
- Blockfreizeit, Sabbatjahr (Sabbatical)
- unbezahlte längere Sonderurlaube

Zwar erweisen sich im Vergleich der Vereinbarungen die beiden erstgenannten »klassischen« Teilzeitmodelle als die meist praktizierten, relativ oft werden aber auch die letztgenannten, besonderen Formen der Arbeitszeitverkürzung angeboten und detailliert beschrieben.

Bei Teilzeitmodellen, in denen die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum unregelmäßig verteilt abgeleistet werden kann, wie bei der **Monats-** oder **Jahresteilzeit** und der **Blockfreizeit**, treffen die Vereinbarungen Regelungen zur Führung von **Arbeitszeitkonten**. Um die jeweils geleistete Arbeitszeit erfassen und bei Bedarf mit Freizeitansprüchen verrechnen zu können, gibt es unterschiedliche, auf spezifische betriebliche Belange bezogene Formen der Kontierung. Für Teilzeitmodelle mit Zeitkontierung stehen die folgenden Beispiele.

Einige Betriebe des Einzelhandels und Gastgewerbes führen – zum Teil mit dem Betriebsrat abgestimmte – Schicht- und Personaleinsatzpläne, die entsprechend der zu erwartenden Kundenfrequenz das Personal einteilen. Die geleisteten Arbeitstunden werden in Arbeitszeitkonten erfasst, Abweichungen vom Stunden-Soll werden in der nächsten Planungsphase ausgeglichen.

»Das Gesamtvolumen der monatlichen Vertragsstunden mal 3 Monate muß jeweils am Ende eines Quartals vollständig verplant worden sein. Evtl. Zeitguthaben bzw. Zeitschulden am Ende eines Quartals, die sich durch das individuelle Verhalten der Beschäftigten ergeben, sind in einem Arbeitszeitkonto festgehalten und in der laufenden 6-Wochen-[Personaleinsatzplanung] auszugleichen. Vertragliche Arbeitszeit die nicht im Lauf des jeweiligen Quartals verplant wurde gilt als abgeleistet.«

(Einzelhandel, 030300/23 – 1994)

In einem anderen Betrieb, der Teilzeit in Wechselschicht ermöglicht, gibt es das Arbeitszeitmodell »Variable Teilzeit« als Jahres- oder Monatsteilzeit mit festgelegtem Arbeitsumfang. Lage und Verteilung der Arbeitszeit bleiben bei dieser Regelung offen, sie sind regelmäßig zwischen Beschäftigtem und Betrieb abzustimmen. Das bedeutet für beide Seiten mehr Flexibilität. In der betrieblichen Praxis ist dabei entscheidend, welches Gewicht den persönlichen Belangen eingeräumt wird. Über die geleisteten Arbeitsstunden werden Arbeitszeitkonten geführt.

»Die Arbeitszeit ist innerhalb des für die Einheit geltenden Arbeitszeitrahmens zu erbringen. Die Lage der Arbeitszeit und der Zeitausgleich werden durch den Mitarbeiter in Abstimmung mit dem Vorgesetzten bzw. mit dem Team unter der Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Belange abgesprochen. [...]

[...] Jahresteilzeit

In der Jahresteilzeit [...] wird bei Über- oder Unterschreiten der vereinbarten Jahresstundenzahl am 30.06. eines Jahres der Saldo bis zu 75 Stunden in das Folgejahr übertragen. [...] Über 75 Stunden hinausgehende Zeitguthaben verfallen. Der monatliche Stundenübertrag unterliegt keiner Begrenzung. Zu Planungs- und Dispositionszwecken erhält der Vorgesetzte monatliche Listen der Zeitsalden derjenigen Mitarbeiter, deren positiver oder negativer Zeitsaldo 75 Stunden über- oder unterschreitet.

[...] Monatsteilzeit

[...] Bei Überschreiten der monatlichen Sollarbeitszeit wird der Saldo bis zu 37,5 Stunden in den Folgemonat übertragen. Darüber hinausgehende Zeitguthaben verfallen. [...]

Bei fristgemäßer Kündigung hat der Mitarbeiter Zeitguthaben oder Zeitschulden umgehend auszugleichen.«

(Chemische Industrie, 030300/25 – ohne Abschlussdatum)

Blockfreizeit kann als besondere Form von Teilzeit betrachtet werden, bei der Arbeit und Entgelt zunächst voneinander abweichen: Die Beschäftigten leisten mehr Arbeitszeit ab, als sie regelmäßig bezahlt bekommen. Das so entstehende Arbeitszeitguthaben summiert sich und wird schließlich zu einem Freizeitblock umgewandelt, der innerhalb eines bestimmten Zeitraumes in Anspruch genommen werden muss. Die Entgeltzahlung besteht fort.

»Blockfreizeiten verbinden die »klassische Form« der Teilzeitbeschäftigung, nämlich die Verkürzung der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit mit einem »Ansparen« des Zeitguthabens und Abgeltung in zusammenhängenden »Freizeitblöcken« innerhalb eines Zeitraums von 26 Wochen.

Bei einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit z.B. um 20 v.H. [...] ergibt sich in einem halben Jahr in Verbindung mit dem gesamten Jahresurlaub (30 Tage) auf diese Weise ein zusammenhängender Freizeitblock von 56 Tagen.«

(Wasserversorger, 030300/21 – 1995)

Ein **Sabbatjahr** ist die Blockfreizeit eines ganzen Jahres zum Ausgleich vorher angesammelter Arbeitszeitguthaben. Es gilt als besondere Form der Teilzeitarbeit, da Beschäftigte während Arbeits- und Freistellungsphasen ein gleich bleibendes Teilzeitentgelt erhalten. Teilzeitverhältnisse als Sabbatjahr finden wir in den vorliegenden Vereinbarungen vor allem in Unternehmen und Verwaltungen des Öffentlichen Dienstes. Der Gesamtzeitraum für Teilzeit mit Sabbatjahr liegt je nach Vereinbarung zwischen zwei und sieben Jahren.

»Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitsphase (in Vollbeschäftigung) und einer Freizeitphase (mit gänzlicher Freistellung). [...]

Sabbaticals sind – je nach Antrag in folgenden Varianten möglich:

- 4 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{3}{4}$ der Bezüge (drei Jahre Vollbeschäftigung und ein Jahr völlige Freistellung)
- 5 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{4}{5}$ der Bezüge [s.o.]
- 6 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{5}{6}$ der Bezüge [s.o.]
- 7 Jahre Teilzeitbeschäftigung mit $\frac{6}{7}$ der Bezüge [s.o.]

Die Freizeitphase kann frühestens nach der Hälfte des [...] Gesamtzeitraumes für die Teilzeitbeschäftigung realisiert werden:

- beim Gesamtzeitraum von 4 Jahren frühestens nach 2 Jahren (nach Rückkehr in die Arbeitsphase noch 1 Jahr Vollzeittätigkeit mit $\frac{3}{4}$ der Bezüge)

[usw. ...]«

(Wasserversorger, 030300/21 – 1995)

Eine spezielle Form der Teilzeitarbeit sind Modelle des **Job-Sharing**, auch »Partnerteilzeitarbeit« genannt. Ein vorgegebenes Arbeitszeitvolumen (meist einer Vollzeitstelle entsprechend) wird von zwei Beschäftigten zu gleichen oder ungleichen Anteilen nacheinander am selben Arbeitsplatz abgeleistet. Eine Verpflichtung zur gegenseitigen Vertretung wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz nur noch zugelassen, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen und wenn sie im Einzelnen zumutbar ist (§ 13 TzBfG). Eine der ausgewerteten Vereinbarungen enthält eine derartige Regelung.

»Beim Job-Sharing bleibt die betreffende Planstelle erhalten und wird nicht in zeitanteilige Teilzeitstellen aufgegliedert. Das hat zur Folge, daß die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Job-Sharing-Stelle in Abstimmung mit dem zuständigen Leiter dafür Sorge tragen, daß die Job-Sharing-Stelle grundsätzlich im vollen Umfang der tariflichen Wochenarbeitszeit aufgeteilt wird.

Bei einer Aufteilung eines Arbeitsplatzes sind folgende Arbeitszeiten möglich:

Beispiele (für 2 Arbeitnehmer)

- Arbeitnehmer teilen sich den Arbeitsplatz zu jeweils gleichen Teilen täglich.
- Arbeitnehmer teilen sich den Arbeitsplatz tageweise
- Arbeitnehmer teilen sich den Arbeitsplatz wochenweise [...]

Davon abweichende arbeitsplatzspezifische Regelungen können in Übereinkunft mit den betreffenden Arbeitnehmern getroffen werden. Unterschiedliche Arbeitszeitanteile zwischen beiden Arbeitnehmern sind innerhalb von drei Monaten so auszugleichen, daß die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird. [...]

Die Pflicht zur Vertretung besteht bei dringenden betrieblichen Erfordernissen, sofern sie im einzelnen zumutbar ist.«

(Energiedienstleister, 030300/07 – 1993)

In anderen Beispielen fehlt die Vorschrift zu Abstimmungs- und Vertretungspflichten, oder die gegenseitige Vertretung wird als Regelfall sogar ausdrücklich untersagt. Da eine Vertretungspflicht die individuelle Flexibilität und Planungsmöglichkeiten stark einschränkt, sind dies wichtige Regelungen zur Erhöhung der Zeitsouveränität der Beschäftigten bei dieser Teilzeitform.

»Soweit Arbeitnehmer sich einen Arbeitsplatz teilen, soll im Regelfall keine gegenseitige Vertretung vereinbart werden. Ausnahmen sind mit dem Betriebsrat abzustimmen.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

In einem besonderen Beispiel der Partnerteilzeitarbeit ist geregelt, dass auch die Bewerbung einer einzelnen Teilzeitkraft erfolgreich sein kann.

»Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grunde nur abgelehnt werden, wenn zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/20 – 1995)

2.3.2 **Flexibilität und Wahlmöglichkeiten**

Flexibilität und Wahlmöglichkeiten von Teilzeitformen sind einerseits durch Vorgaben wählbarer Modelle bestimmt, andererseits durch die Festlegung, wer nach welchen Kriterien über Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit entscheidet. Die beschriebene Vielzahl an Teilzeitmodellen findet sich in den vorliegenden Vereinbarungen als Möglichkeiten für die betriebliche Praxis wieder.

Einzelne Vereinbarungen stellen fast alle genannten Grundtypen zur Wahl und geben dazu – im Anhang oder in speziellen Informations- und Merkblättern – detaillierte Auskünfte. Zum Vorteil für die Beschäftigten: Sie erhalten eine konkrete Vorstellung der einzelnen Modelle und werden so in ihrer Entscheidungsfindung unterstützt.

»Arbeitszeitmodelle

Folgende Gestaltungsmöglichkeiten stehen [...] zur Verfügung:

Modell I – Flexibilisierung der Tagesarbeitszeit

Die verkürzte Tagesarbeitszeit liegt in der Zeit von 7.00 Uhr – 18.00 Uhr.

Innerhalb dieses Zeitraumes sind Vereinbarungen möglich über eine tägliche Arbeitszeit von:

- 4 Stunden – z.B. von 7.00 Uhr – 11.00 Uhr
von 8.00 Uhr – 12.00 Uhr
usw. bis
von 14.00 Uhr – 18.00 Uhr
- 5 Stunden – z.B. von 7.00 Uhr – 12.00 Uhr
usw. bis
von 13.00 Uhr – 18.00 Uhr
- 6 Stunden – z.B. von 7.00 Uhr – 13.00 Uhr
usw. bis
von 12.00 Uhr – 18.00 Uhr

Modell II – Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, ihre verkürzte Wochenarbeitszeit zwischen Montag und Freitag wie folgt zu gestalten:

4-Tage-Woche (1 freier Tag pro Woche)

- dieser freie Tag kann ein fester Wochentag sein
- dieser freie Tag kann sich von Woche zu Woche nach vorn oder hinten bewegen [...]

3-Tage-Woche (2 freie Tage pro Woche)

[Diese freien Tage können feste Wochentage sein oder variabel gestaltet werden.]

Halbe Wochenarbeitszeit

Tätigkeit z.B. von Montagmorgen bis Mittwochmittag
von Mittwochmittag bis Freitagabend [...]

In Ausnahmefällen auch 2-Tage-Woche möglich.

Modell III – Flexibilisierung der Monatsarbeitszeit

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, nur an bestimmten Tagen zu arbeiten,

z.B. vom 1. bis 15. jeden Monats
[...] usw.

Modell IV – Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, sich auf eine bestimmte Jahresarbeitszeit festzulegen,

z.B. 9 Monate Tätigkeit p. a. bzw. weniger [...]

Modell V – Unbezahlter Urlaub

Möglichkeit bis zur Dauer von 12 Monaten unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Modell VI – Pflegeurlaub/Pflegepause

Unter bestimmten Umständen können Mitarbeiterinnen [...] Pflegeurlaub [...] in Anspruch nehmen.«

(Kreditgewerbe, 030300/13 – 1995)

In der Regel wird von den Betriebsparteien ein Kompromiss zwischen den individuellen Wünschen und den betrieblichen Belangen ausgehandelt.

Aus Sicht der Beschäftigten sind Angebot, Entscheidungsmöglichkeiten bzw. Wahlfreiheit von Arbeitszeitmodellen entscheidend. Je nach individuellen Bedürfnissen kann beispielsweise bereits das Angebot der klassischen Teilzeitmodelle (Teilzeit nach Stunden/Tag oder Tagen/Woche) die gewünschte Zeitsouveränität gewährleisten. Andernfalls werden Teilzeitmodelle mit Verteilung der Arbeitszeit über längere Zeiträume (Monats-/Jahresteilzeit, Blockfreizeit, Sabbatjahr) gewünscht. Das ausgewertete Material enthält beides: neben vielfältigen Angeboten mit weitgehend freien Wahlmöglichkeiten auch solche mit nur geringer Auswahl.

Für den Fall, dass keine einvernehmliche Regelung gefunden wird, besteht meist die Möglichkeit, die Arbeitnehmervertretung zurate zu ziehen oder eine paritätische Kommission anzurufen (siehe Kapitel 3.1).

Beispiele für sehr **flexible Regelungen**, wonach Beschäftigte die Form ihrer Teilzeitarbeit fast uneingeschränkt wählen können, finden sich in den folgenden Vereinbarungen.

»Die Gestaltung der individuellen Teilzeitarbeit ist grundsätzlich offen für alle Formen (z.B. Teilzeit nach Stunden/Tag, Tage/Woche, Woche/Monat, Zeitblöcke/Jahr).«

(Fahrzeugbau, 030300/05 – 1987)

»Soweit es betrieblich sinnvoll ist, können sich Mitarbeiter und Vorgesetzter/Personalabteilung auf jede Form der Teilzeitarbeit einigen, die mit den gesetzlichen/tarifvertraglichen Vorschriften vereinbar ist.«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

Ein relativ hohes Maß an Flexibilität bieten Vereinbarungen, in denen Teilzeitformen sich sowohl an »betrieblichen Notwendigkeiten« als auch an »individuellen Belangen« orientieren. Hierbei sind einvernehmliche Regelungen zu erwarten.

»Unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen im Hinblick auf organisatorische Erfordernisse und wirtschaftliche Arbeitsabläufe stehen vielfältige und individuelle Wünsche der Angestellten/Arbeiter zur Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit gegenüber. Individuelle Belange [...] und die betrieblichen Notwendigkeiten sollen bei der Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ausgewogen berücksichtigt werden. [...]

Unter Berücksichtigung des Absatzes 1 kann die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit variabel erfolgen, z.B. im Wechsel von Tagen, Wochen oder längeren Zeiträumen.«

(Telekommunikationsdienstleister, 030300/27 – 1998)

Auch eine kundenorientierte Teilzeitregelung aus dem Dienstleistungsbereich beinhaltet eine Vielzahl von Wahlmöglichkeiten in Form eines attraktiven Auswahlkatalogs.

»Es sollen unter dem Begriff »Persönliche Wahlarbeitszeit« die verschiedenen Formen von Teilzeitarbeit in allen Geschäfts- und Servicebereichen gefördert werden. [...]

Die Lage der Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeiter und der betrieblichen Belange im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Als Varianten ergeben sich z.B.

- eine tägliche feste Stundenzahl immer zur gleichen Zeit
- eine tägliche feste Stundenzahl zu verschiedenen Zeiten
- ganze Tage an mehreren Wochentagen
- ganze Tage während mehreren Wochen im Monat
- ganze Tage während mehreren Monaten im Jahr
- eine wöchentlich, monatlich oder jährlich festgelegte Stundenzahl, die nach rechtzeitiger Absprache im Team oder Einsatzplanung flexibel in Anspruch genommen wird
- variable Teilzeit im Rahmen des berufsbegleitenden Studiums, Projektarbeit etc.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

Oft werden weniger weitgehende Wahlmöglichkeiten vereinbart, die auf betriebliche Randbedingungen verweisen oder betriebsübliche Regelungen der Arbeitszeit zugrunde legen. In solchen Vereinbarungen, zum Beispiel aus dem Einzelhandel, wird durch Vorgabe

- der Wochenarbeitszeit (z. B. mindestens 20 Stunden),
- eines Zeitraums für die Verteilung der Arbeitszeit (z. B. auf 5 Wochentage),
- einer täglichen Mindeststundenzahl (z. B. 4 Stunden zusammenhängend),

der Rahmen für die Arbeitszeit enger abgesteckt.

Weitere **einschränkende Regelungen** ergeben sich durch betriebliche Vorgaben zur Lage der Arbeitszeit: z. B. bei Schichtbetrieb oder durch Anwesenheitspflicht während Öffnungszeiten in Handel und Bankenwesen, so genannte »Kernarbeitszeiten«. Bei einem 8-Stunden-Tag für Teilzeitbeschäftigte können die gleichen täglichen Arbeitszeiten wie bei Vollzeitbeschäftigten festgelegt sein.

»Die Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter orientiert sich an der betriebs- bzw. abteilungsüblichen Lage der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.«

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 030300/32 – 1995)

Auch die Verpflichtung zur Abstimmung der Arbeitszeiten im Team, z. B. um die Funktionsfähigkeit des Bereiches zu gewährleisten, kann die Flexibilität und Zeitsouveränität der Beschäftigten einschränken.

»Die Einsatzplanung ist mindestens 14 Tage vor Einsatzbeginn im Team abzustimmen.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

In vielen Vereinbarungen sind im Einzelfall Abweichungen vom jeweilig geregelten Teilzeitmodell möglich, entweder auf Wunsch der Beschäftigten oder aufgrund betrieblicher Belange »im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter«. Meist bedürfen Letztere der Zustimmung des Betriebsrates.

2.3.3 Verbindung mit anderen Arbeitszeitformen

Teilzeitarbeit kann, wenn die Arbeitszeiten genau festgelegt sind, eine starre Arbeitszeitform sein. Die vorliegenden Vereinbarungen enthalten häufig Möglichkeiten, Teilzeitarbeit mit anderen, insbesondere mit flexiblen Arbeitszeitformen zu verbinden. So wird beispielsweise Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (in festgelegten Grenzen) individuell und variabel selbst zu bestimmen. Teilzeitbeschäftigte können nach dieser Vereinbarung an Gleitzeit teilnehmen.

»Teilzeitbeschäftigte können die gleitende Arbeitszeit im Rahmen der jeweiligen örtlichen Gleitzeitvereinbarung nutzen.«

(**Maschinenbau, 030300/03 – 1995**)

Unter bestimmten Bedingungen ist Teilzeitbeschäftigten die Inanspruchnahme von Gleitzeit erlaubt.

»Ob Teilzeitarbeit mit gleitender Arbeitszeit verbunden werden kann, wird auf Werksebene mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat geregelt und ist davon abhängig, daß die Tätigkeit eine gleitende Arbeitszeit erlaubt und das jeweilige Gleitzeit-Erfassungssystem sie ermöglicht.«

(**Chemische Industrie, 030300/04 – 1988**)

Einige Vereinbarungen gewähren Teilzeitbeschäftigten die Gleitzeitmöglichkeiten der Vollzeitbeschäftigten anteilig dem Verhältnis ihrer verkürzten Arbeitszeit zur vollen tariflichen Arbeitszeit.

»Im Regelfall ist die Teilnahme an der GLAZ dort möglich, wo sie für Vollzeitmitarbeiter üblich ist.

Dauer und Lage der jeweils anteilig gekürzten Rahmenzeit, Normalarbeitszeit und Pflichtenweseheitszeit (= Kernzeit bei Teilzeit) werden im Arbeitsvertrag festgehalten.«

(**Chemische Industrie, 030300/02 – 1984**)

Soweit in Betrieben mit Teilzeitarbeit **Rufbereitschaft** oder Bereitschaftsdienst für Vollzeitbeschäftigte herrscht (vgl. *Klein-Schneider*, 1999a, S. 26), können solche Arbeitsanforderungen auch für Teilzeitbeschäftigte gelten.

»Die Teilnahme von Teilzeitkräften an der Rufbereitschaft ist freiwillig. Eine Einteilung zur Rufbereitschaft kann daher nur mit Zustimmung der Teilzeitkraft erfolgen. [...]

Die Zustimmung zu Rufbereitschaft kann jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.«

(Forschung und Entwicklung, 030300/19 – 1985)

Eine völlig andere Form der Arbeitszeit ist die **Abrufarbeit** oder auch »kapazitätsorientierte«, variable Arbeitszeit. Mit ihr wächst der Flexibilitätsspielraum einseitig für den Arbeitgeber, der, je nach Auftragslage, mehr oder weniger Arbeitszeit »abrufen« kann. Das schmälert die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten: Sie müssen sich kurzfristig für einen Arbeitseinsatz bereithalten, können aber nicht sicher mit Arbeitseinsatz und entsprechendem Verdienst rechnen.

Gewerkschaften und viele Interessenvertretungen stehen dieser Arbeitszeitform skeptisch gegenüber. Um dabei Mindestbedingungen für die Beschäftigten zu sichern, werden Untergrenzen für einen Mindesteinsatz pro Monat, Ankündigungsfristen für den Arbeitseinsatz und ein Mindestverdienst vereinbart (vgl. *Klein-Schneider 1999a*). Im Beschäftigungsförderungsgesetz und später im Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden Rahmenbedingungen für Arbeit auf Abruf festgeschrieben (§12 TzBfG). Das nachfolgend zitierte Unternehmen des Gastgewerbes schließt laut Vereinbarung Abrufarbeit für Teilzeitbeschäftigte ausdrücklich aus.

»Die Vereinbarung einer Beschäftigung nach Arbeitsanfall – §4 BeschFG – ist ausgeschlossen.«

(Gastgewerbe, 030300/22 – 1989)

Es gibt Ansätze, Teilzeitarbeit auch in Bereichen zu ermöglichen, die bisher durch straffe Arbeitszeitordnungen wie **Schichtarbeit** charakterisiert waren. In Schichtbetrieben, die ihr Schichtsystem nicht verändern können und wollen, werden Teilzeitmodelle integriert. Ein Beispiel nennt als spezielles Schichtmodell, die »12-Stunden-Wechselschicht«: Die Schichtzeit beträgt dabei für jeden – in Teilzeit oder Vollzeit – Beschäftigten elf Stunden, zuzüglich einer unbezahlten Pause von 60 Minuten. Auf Grundlage einer vertraglich vereinbarten

Wochenarbeitszeit von 18,75 Stunden wird ein Schichtrhythmus mit einer um die Hälfte reduzierten Zahl an Schichten vorgegeben. Dazu gibt es wahlweise zwei Vorschläge:

- Es wird ein Standardrhythmus vorgesehen: Nach je einer Tag- und einer Nachtschicht bleiben die beiden nachfolgenden Arbeitsschichten frei.
- Es wird ein alternativer Rhythmus angeboten: Nach je zwei Tag- und zwei Nachtschichten bleiben die vier nachfolgenden Arbeitsschichten frei.

2.3.4 Mehrarbeit

Mit Teilzeit und Mehrarbeit können verschiedene Interessenlagen verbundenen sein. Unternehmen sind an der Möglichkeit interessiert, durch Mehrarbeit Auslastungsprobleme flexibel lösen zu können, zumal Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten nur langsam an die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes stößt. Andererseits leisten Teilzeitbeschäftigte zum Teil (gelegentliche) Mehrarbeit gern, um ihren Verdienst aufzustocken. Beschäftigte, die auf eigenen Wunsch weniger arbeiten wollen und z.B. wegen Betreuungspflichten nicht mehr arbeiten können, lehnen Mehrarbeit ab. Unfreiwillige Mehrarbeit kann die Zeitsouveränität von Teilzeitbeschäftigten stark beeinträchtigen. Viele Vereinbarungen mit Regelungen zur Mehrarbeit spiegeln solche Interessenlagen wieder. Für die betroffenen Teilzeitbeschäftigten wie für das Unternehmen ist wichtig, inwieweit Mehrarbeit verpflichtend ist und ab wann Mehrarbeit mit Zuschlägen entgolten wird.

Position 1: Mehrarbeit kann vom Arbeitgeber angeordnet werden

In diesem Fall ist die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stark eingeschränkt. In den Vereinbarungen wird deshalb stets die erforderliche Zustimmung der Arbeitnehmervertretung betont. Außerdem wird auf den Ausschluss von Schwerbehinderten von der Regelung verwiesen. Daneben finden sich in diesen Vereinbarungen Hinweise auf die Durchführung der Mehrarbeit, die Entgeltung nach geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen und die mögliche Bezahlung von Pausen.

»Die Anordnung von über die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

»Die Anordnung von Mehrarbeit enthält Angaben darüber, an welchen Arbeitstagen die Mehrarbeit geleistet werden soll und über ihre Lage zur festgesetzten Arbeitszeit; an diesen Tagen nimmt der Mitarbeiter nicht an der GLAZ [gleitenden Arbeitszeit d. Red.] teil.

[...] Die Anordnung ist dem Betriebsrat möglichst im voraus zur Kenntnis zu geben, soweit sie nicht sowieso der Zustimmung des Betriebsrates bedarf.

[...] Werden wegen der Mehrarbeit zwingende Pausen nach AZG erforderlich, die nicht [während der normalen Teilzeitarbeit vorgesehen wären, d.V.], so gelten diese als Arbeitszeit.«

(Forschung und Entwicklung, 030300/19 – 1985)

»Schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte sind im Rahmen des § 46 SchwbG auf Wunsch ohne Angabe von Gründen von der Mehrarbeit freizustellen.«

(Einzelhandel, 030300/23 – 1994)

Position 2: Mehrarbeit soll vermieden werden

In diesem Fall bleibt die durch Teilzeit gewonnene Zeitsouveränität der Beschäftigten erhalten. Mehrarbeit beschränkt sich auf Ausnahmefälle.

»Auch bei Teilzeitbeschäftigten sind Mehrarbeit und Überstunden soweit wie irgend möglich zu vermeiden. Das gilt insbesondere für Schwerbehinderte und Mitarbeiter, die mit Rücksicht auf Familie und Beruf, Betreuung von schwerpflegebedürftigen Familienangehörigen o. ä. zwingenden Gründen eine teilzeitige Tätigkeit angestrebt haben.

Überstunden sind im Sinne der tarifvertraglichen Regelung grundsätzlich in Freizeit auszugleichen.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

»Die vereinbarte Arbeitszeit kann in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Betriebsrates überschritten werden.«

(Fahrzeugbau, 030300/26 – ohne Abschlussdatum)

Position 3: Mehrarbeit ist auf Wunsch der Beschäftigten möglich

Auch in diesem Fall bleibt die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten garantiert. Eine Vereinbarung bietet Teilzeitbeschäftigten ausdrücklich die Möglichkeit, durch Vertretungen/Zusatzschichten ihre Arbeitszeit individuell und maximal auf Vollzeittniveau zu erhöhen. Dies umfasst sowohl quartalsweise im Voraus planbare als auch aus betrieblichen Gründen ungeplante Zusatzschichten. In letzterem Fall wird erwartet, dass Teilzeitbeschäftigte freiwillig interessiert sind und daher zur Verfügung stehen – es sei denn, wichtige persönliche Gründe sprechen dagegen. Über diese Zusatzschichten wird der Betriebsrat informiert.

Darüber hinaus wird in einigen Vereinbarungen Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte begrenzt, um Beschäftigung im Unternehmen zu stabilisieren. Bei erheblicher Mehrarbeit über die vertraglich fixierte Arbeitszeit hinaus können Betroffene eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Alternativ hat der Betrieb zu prüfen, ob zusätzliche (Teilzeit-)Arbeitsverhältnisse geschaffen werden können.

»Leistet ein/e Teilzeitbeschäftigte/r über einen Zeitraum von einem halben Jahr regelmäßig Mehrarbeit, die nicht erkennbar durch zeitlich befristete Bedingungen [...] erforderlich ist, hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch darauf, daß die vertragliche Stundenanzahl entsprechend aufgestockt wird.«

(Großhandel, 030300/01 – 1995)

»Bei einem vorhersehbaren vertretungsweisen Einsatz in Vollzeit über einen längeren Zeitraum (zusammenhängend mindestens 2 volle Kalendermonate) werden die Mitarbeiter abrechnungstechnisch in Vollzeit umgestellt.«

(Chemische Industrie, 030300/14 – 1998)

»Sofern eine Teilzeitkraft regelmäßig über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus tätig ist, kann sie eine Neugestaltung ihres Arbeitsvertrages verlangen. In Bereichen/Abteilungen, in denen regelmäßig Mehrarbeit erbracht wird, ist zu prüfen, ob hier durch Einrichtung zusätzlicher (Teilzeit-)Arbeitsplätze Abhilfe geschaffen werden kann.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

Eine weitere wichtige Frage ist die der Vergütung bei Mehrarbeit. Zunächst steht Teilzeitbeschäftigten ein Stundenentgelt oder Freizeitausgleich wie den Vollzeitbeschäftigten zu.

»Für jede Arbeitsstunde, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte Stundenzahl hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden leisten erhalten sie, sofern ihnen ein entsprechender Freizeitausgleich nicht gewährt werden kann, den [...] Anteil der Vergütung [...] entsprechend Vollzeitbeschäftigter. Für Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden hinaus leisten, erhalten sie neben der Stundenvergütung [...] bzw. neben einem entsprechenden Freizeitausgleich Zeitzuschläge.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/16 – 1997)

»Mehrarbeitsvergütungen mit Zuschlägen/Zulagen erfolgen nur dann, wenn auch bei Belegschaftsmitgliedern in Vollzeit entsprechende Zuschläge/Zulagen zu leisten wären.«

(Fahrzeugbau, 030300/05 – 1987)

Unter welchen Bedingungen und ab wann Mehrarbeitsstunden mit Zuschlägen entgolten werden, ist unterschiedlich geregelt. Einige Vereinbarungen verweisen auf die tariflichen Regelungen und erkennen schon die erste, über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunde als Mehrarbeit an.

»Mehrarbeit [...] ist die Arbeitszeit, die zusätzlich zu der [für jeden Teilzeitbeschäftigten vorliegenden d. Red.] Jahresplanung [...] erfolgen soll und vom Arbeitgeber angeordnet und vom Betriebsrat genehmigt wurde. Falls Mehrarbeit im Sinne der jeweils gelten-

den tariflichen Regelungen vorliegt, wird sie dementsprechend entgolten.«

(Einzelhandel, 030300/23 – 1994)

Andere Vereinbarungen erkennen eine Zuschlagspflicht für Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung erst dann an, wenn Teilzeitbeschäftigte nicht nur mehr als ihre vertragliche Arbeitszeit, sondern mehr als die tarifliche Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter leisten.

»Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hinausgeht. Für zuschlagspflichtige Mehrarbeit sind die tariflichen Bestimmungen gemäß [Manteltarifvertrag d. Red.] maßgebend.«

(Metallverarbeitung, 030300/30 – 2000)

2.4 **Entgelte, Leistungen und Arbeitsbedingungen**

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht gegenüber anderen Beschäftigten benachteiligt werden. Sie sind nur dann anders zu behandeln, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen. Dieser Gleichheitsgrundsatz wurde in der Mehrzahl der Vereinbarungen verankert und mittlerweile im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgeschrieben.

»Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer darf gegenüber einem in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer nicht unterschiedlich behandelt werden, sofern dies nicht sachliche Gründe erfordern.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

In vielen Vereinbarungen finden sich Regelungen zur Gleichbehandlung in unterschiedlichen Gestaltungsfragen wie Entgelt, Urlaub und sonstige materielle und immaterielle Leistungen. Das betrifft die betriebliche Altersvorsorge und Vermögensbildung ebenso wie das berufliche Fortkommen. In den vorliegenden Teilzeitvereinbarungen wurden zu diesen Sachverhalten durchgängig Regelungen getroffen.

2.4.1 **Entgelt und sonstige Geldleistungen**

Die Vereinbarungen sehen ausnahmslos eine anteilige Entlohnung vor. Teils wird die Zusage des Entgeltes in allgemein formulierten Grundsätzen auch für alle anderen Leistungen getroffen.

»Teilzeitbeschäftigte haben anteiligen Anspruch auf alle gesetzlichen und innerbetrieblichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte.«
(Großhandel, 030300/01 – 1995)

»Zeiten und Leistungen werden – soweit keine andere Regelung besteht – analog zur verkürzten Arbeitszeit berechnet (dieses Verfahren wird im folgenden als »anteilige Berechnung« bezeichnet).«
(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

Vielfach werden die einzelnen Leistungen gesondert aufgeführt. Die Höhe des Entgeltes errechnet sich meist aus dem Verhältnis der Teilzeit zur Vollzeit und wird auf Tarifvertragsbasis festgesetzt. Weitere Entgeltbestandteile, wie Leistungs- und übertarifliche Zulagen, Schichtzuschläge, Erschwerniszulagen und Urlaubsentgelt, werden analog zum Grundlohn ebenfalls anteilig berechnet.

»Die Gehaltsfestsetzung erfolgt anteilig im Verhältnis der reduzierten Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit. Für die Teilzeitarbeitsverhältnisse gelten die gleichen Maßstäbe wie für Vollzeitbeschäftigte.«
(Kreditgewerbe, 030300/13 – 1995)

In einer Vereinbarung zu Leistungs- und übertariflichen Lohn- und Gehaltzulagen erfolgt der ausdrückliche Hinweis, die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen.

»Teilzeitbeschäftigte dürfen [...] gegenüber Vollzeitbeschäftigten in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Dies bedeutet insbesondere, daß sie entsprechend ihrer arbeitsvertraglich geregelten Arbeitszeit einen anteiligen Anspruch auf die einem vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter zustehenden Leistungen [z.B. Leistungszulagen, übertarifliche Zulagen d. Red.] ha-

ben, soweit hiervon nicht gesetzlich, tariflich oder aufgrund von Betriebsvereinbarungen abweichende Regelungen bestehen. Bei der Beurteilung sowie der Festlegung des Prozentsatzes der Leistungszulage sowie einer evtl. übertariflichen Zulage/PZ darf die Tatsache, daß der Mitarbeiter in Teilzeit arbeitet, darüber hinaus nicht mit einfließen.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

Auch Zuschläge für Wechselschicht und Nachtarbeit von Teilzeitbeschäftigten werden berücksichtigt und in einer Vereinbarung festgeschrieben.

»Arbeiten Teilzeitbeschäftigte in Schicht- und Nachtarbeit, so stehen ihnen die Zuschläge nach den jeweiligen tariflichen und betrieblichen Bestimmungen zu.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

Hinsichtlich vergütungspflichtiger Abwesenheitszeiten wie Krankheit, Feiertage, (Sonder-)Urlaub wurden Regelungen für jene Teilzeitmodelle getroffen, bei denen die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist. Das betrifft u. a. Betriebe mit Monats- und Jahresteilzeit. Folgende Regelungen sind beispielsweise zu finden:

- Urlaubsentgelt für Schichtarbeiter in Teilzeit: Da sich hier der Jahresurlaubsanspruch nach der Anzahl von Schichten bemisst, wird das Urlaubsentgelt zunächst an der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit bemessen. Am Ende des Kalenderjahres wird für jeden Beschäftigten das individuell im Jahresdurchschnitt erarbeitete Entgelt ermittelt und ein entsprechender Ausgleich nachgezahlt.
- Bei Krankheit an Feiertagen und Betriebsversammlungen gilt das Lohnausfallprinzip, d. h. die Zeiten gelten als Arbeitszeit und werden als solche vergütet.

Einige Vereinbarungen bieten finanzielle Anreize zur Förderung der Teilzeitarbeit. In wenigen Fällen erfolgen bei einem Wechsel zur Teilzeitarbeit zusätzlich Ausgleichszahlungen zum reduzierten Teilzeitentgelt. Die Einkommensverluste durch den Wechsel von Vollzeit in Teilzeit werden dadurch zwar nicht ausgeglichen, aber verringert.

Diese Regelungen sind in Betrieben zu finden, die das Arbeitsvolumen stark abbauen wollen und deshalb für Teilzeit werben.

»Wird [...] ein bestehendes Vollzeitverhältnis in ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so ist dem Arbeitnehmer [...] eine einmalige Ausgleichszahlung zu gewähren. [...]

Maßgeblich zur Berechnung der Ausgleichszahlung [...] ist die Grundvergütung [...] des zuletzt abgerechneten Monats der Vollzeitbeschäftigung sowie der Umfang der Arbeitszeitverkürzung.«

(Bergbau, 030300/34 – 1998)

»Neben den laufenden Bezügen [...] wird drei Jahre lang eine Ausgleichszahlung gewährt. Basis für die Berechnung dieser Ausgleichszahlung ist der Teil der bisherigen laufenden Bezüge, der der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter 35 Stunden entspricht.«

(Chemische Industrie, 030300/06 – 1994)

Andere Vereinbarungen räumen den Beschäftigten eine weitere Möglichkeit ein, das durch Teilzeitarbeit verminderte monatliche Entgelt aufzustocken: Tarifliche Einmalzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden vorgezogen und in monatlichen Teilbeträgen zusätzlich zum Monatslohn ausbezahlt. Diese monatlichen Zahlungen werden später mit den Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüchen verrechnet, somit erfolgt keine zusätzliche Zahlung.

Eine dieser Vereinbarungen sieht vor, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei zusätzlichen Unternehmensleistungen zur **Altersvorsorge** gleichzustellen – auch dies ein weiterer Anreiz zur Teilzeitarbeit.

»Leistungen [...] nach den Gesamtbetriebsvereinbarungen über eine Pensionszulage und über eine Weihnachtsvergütung für Pensionäre werden so berechnet, als wäre während der Zeit der Teilzeitarbeit nach dieser Betriebsvereinbarung voll gearbeitet worden.«

(Chemische Industrie, 030300/06 – 1994)

In anderen Unternehmen werden zur Teilzeitförderung Nachteile ausgeglichen, die Teilzeitbeschäftigten gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten KollegInnen bei Entlassungen entstehen. Teilzeitbeschäftigte haben im Fall der Arbeitslosigkeit nur Anspruch auf Arbeitslosengeld in Relation zum Teilzeitentgelt. Eine Vereinbarung bietet Teilzeitbeschäftigten daher bei betriebsbedingter Kündigung bis zu ihrem Ausscheiden die Möglichkeit, bis zu sechs Monate lang wieder in Vollzeit zu arbeiten.

»Werden Mitarbeiter, die im Rahmen [...] dieser Betriebsvereinbarung in Teilzeit gewechselt sind, betriebsbedingt gekündigt, so können sie vor dem Ausscheiden, wenn dies betrieblich möglich und zur Erhaltung sozialrechtlicher Ansprüche notwendig ist, bis zu 6 Monaten in Vollzeit arbeiten. Wurde die Teilzeit mit Mitarbeitern überwiegend aus betrieblichen Gründen vereinbart, haben sie diesen Anspruch auch dann, wenn betriebliche Gründe eigentlich entgegengestanden.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

Andere Regelungen sehen vor, das Arbeitslosengeld auf die Höhe vergleichbarer Vollzeitbeschäftigung aufzustocken oder Teilzeitbeschäftigte im Sozialplan den Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen.

»Die Zeit der Tätigkeit auf einer Job-Sharing-Stelle wird auf der Basis der entsprechenden Vollzeittätigkeit bei der Ermittlung von Sozialplanleistungen anwartschaftssteigernd bewertet, sofern die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz binnen 3 Jahren nach Inanspruchnahme der Job-Sharing-Regelung verlieren.«

(Energiedienstleister, 030300/07 – 1993)

Sozial- und zusätzliche Geldleistungen

Entsprechend dem Prinzip der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten beinhalten fast alle Vereinbarungen, dass auch über das Entgelt hinausgehende Sozial- und zusätzliche Geldleistungen Teilzeitbeschäftigten in gleicher Weise zuerkannt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Der Grundsatz wird anteilig oder – vorteilhafter für Teilzeitbeschäftigte – in absolut gleicher Höhe wie bei Vollzeitbeschäftigten gewährt.

Folgende Beispiele formulieren dies in so genannten »Leistungsgrundsätzen«: Sie enthalten entweder anteilige Zahlungen entsprechend dem Arbeitsvolumen bzw. der Arbeitsleistung, oder leistungsunabhängige Zahlungen in voller Höhe (»nicht teilbare« Leistungen), die nicht an ein erbrachtes Arbeitsvolumen gebunden sind.

»Leistungsgrundsätze

Verdienstbezogene Leistungen erhält das Belegschaftsmitglied anteilig, d.h. dem Verhältnis des Umfangs seiner Teilzeitarbeit zur durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit entsprechend.

Leistungen, für die seine Betriebszugehörigkeit maßgebend ist, erhält das Belegschaftsmitglied unter Berücksichtigung des Verhältnisses seiner Vollzeit- und Teilzeitjahre.

Leistungen, die mit dem Umfang der Arbeitszeit nicht verknüpft sind, erhält das Belegschaftsmitglied in voller Höhe.«

(Fahrzeugbau, 030300/05 – 1987)

»Betriebliche Lohngestaltung

Im Rahmen der verfassungsrechtlichen, gesetzlichen und tariflichen Regelungen gelten im Hinblick auf Entgeltbestandteile und nicht teilbare Sachleistungen für Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich folgende Mindestbedingungen:

1. Entsprechend ihrer vertraglichen Arbeitszeit haben sie anteiligen Anspruch hinsichtlich aller Entgeltbestandteile.
2. Bei nicht teilbaren Sach- und Sozialleistungen, z.B. Personalrabattsatz, Essenzuschuß, Kontoführungsgebühren gelten für Teilzeitbeschäftigte die gleichen Bedingungen wie für Vollzeitbeschäftigte.«

(Einzelhandel, 030300/23 – 1994)

Mehrere Vereinbarungen legen detailliert und differenziert fest, in welcher Höhe die einzelnen betrieblichen Sozialleistungen an Teilzeitbeschäftigte gezahlt werden.

Sonderzahlungen werden meist anteilig berechnet, z. B.

- Sonderzuwendungen, Einmalzahlungen
- Weihnachtsgratifikation, 13. Monatsgehalt
- Urlaubsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen

- Geld- und Sachleistungen für Arbeitsjubiläen
- Sterbegeld
- Deputate

Sozialleistungen werden häufig in gleicher Höhe wie bei Vollzeitbeschäftigten gewährt, z.B.

- Leistungen aus sozialen Anlässen wie Heirat, Geburt, Adoption, Einsegnungsbeihilfen, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, Trennungsschadigungen, Familienheimfahrten, Baudarlehen
- »Nicht teilbare« Leistungen wie Kontoführungskosten, Fernsprechgrundgebühr, Essenzuschuss, Arbeits- und Schutzkleidung
- Prämien für Verbesserungsvorschläge, Belegschaftsaktien, Vorzugsbedingungen beim Fahrzeugkauf

Die Dauer der **Betriebszugehörigkeit** bestimmt in vielen Unternehmen die Höhe bestimmter Sozialleistungen wie z.B. betrieblicher Altersversorgung und Jubiläumsgelder. Auch für Gehaltsverbesserungen und innerbetriebliche Aufstiegschancen kann sie eine Rolle spielen. Oft wird deshalb vereinbart, Betriebszugehörigkeit, Dienstzeit oder Besoldungsdienstalter unabhängig vom Umfang der individuellen Arbeitszeit zu berechnen.

»Bei der Errechnung der Beschäftigungsdauer von Teilzeitbeschäftigten wird die Bestandszeit des Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt, unabhängig von der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.«

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 030300/32 – 1995)

Ansprüche aus einer **betrieblichen Altersversorgung** sind ein wichtiger Bestandteil des Einkommens für alle Beschäftigten. Für Teilzeitinteressierte stellt sich die Frage, inwieweit ihre Ansprüche auf Altersvorsorge gemindert würden: Denn Teilzeitbeschäftigte wären doppelt betroffen, wenn sowohl ihre Betriebszugehörigkeit (1 Jahr Teilzeit = 0,5 Jahre Vollzeit) als auch ihr geringeres Entgelt (z.B. 50% Arbeitszeit = 50% Entgelt) wirksam würden. Deshalb finden sich hier insbesondere folgende Regelungen: In einer Vereinbarung wird zur Berechnung der Betriebsrente die Betriebszugehörigkeit von Teilzeitbeschäftigten voll angerechnet, allerdings das geringere Einkommen zugrunde gelegt. In einem anderen Fall wird das Einkommen vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter angerechnet, bei der

Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Jahre mit Teilzeitbeschäftigung anteilig berücksichtigt.

»**Betriebliche Rente** [...]

Zur Ermittlung der Rentenbemessungsgrundlage wird für den Bezugszeitraum [...] das rentenfähige Einkommen eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeiters zugrundegelegt.

Zur Ermittlung der Rentenhöhe werden die anrechenbaren Dienstjahre in dem Verhältnis verringert, indem die Arbeitszeit des Teilzeitmitarbeiters während der gesamten anrechnungsfähigen Dienstzeit zu der Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters gestanden hat.«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

In einzelnen Vereinbarungen wird allerdings auch pauschal eine Besitzstandswahrung von Teilzeitbeschäftigten, die ursprünglich vollzeitbeschäftigt waren, festgelegt.

»Die vereinbarten ›Zusätzlichen Firmenleistungen‹ aus dem Vollzeitarbeitsvertrag werden weiterhin gewährt.«

(Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 030300/36 – 1997)

2.4.2 **Urlaub**

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben alle ArbeitnehmerInnen gleichen Anspruch auf Erholungs- bzw. **Jahresurlaub**. Auch Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte haben somit gleiche gesetzliche Urlaubsansprüche. Entsprechendes gilt, wenn der Urlaubsanspruch tarifvertraglich festgelegt ist. Der Urlaubsanspruch für Teilzeitbeschäftigte beträgt laut Gesetz und Tarifvertrag bezahlte Urlaubsstunden gemäß dem Verhältnis Teilzeit-Vollzeit.

Alle Regelungen zum Thema Urlaub legen einen anteiligen Teilzeit-Urlaubsanspruch fest, der im Verhältnis jenem der Vollarbeitszeit entspricht. »Urlaub wird anteilig gewährt« lautet die knappe Formulierung dazu oft. Teils wird der Urlaubsanspruch kurz erläutert.

»Wird die Teilzeitarbeit durch eine tage-, wochen-, oder monatsweise Arbeitszeitverkürzung realisiert, verkürzt sich der Urlaubsanspruch des Teilzeitbeschäftigten im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. Dabei werden nur die Werktage als Urlaubstage gerechnet, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der verkürzten Arbeitszeit gearbeitet hätten.«

(Kreditgewerbe, 030300/13 – 1995)

Wenn sich die reduzierte Arbeitszeit gleichmäßig auf fünf Wochenarbeitstage wie bei Vollzeitbeschäftigung verteilt, ist die Berechnung der Urlaubstage unproblematisch: Teilzeitbeschäftigte erhalten ebenso viele Tage Urlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeiten Teilzeitbeschäftigte an weniger als fünf Wochentagen, lautet eine Regelung wie folgt:

»Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger [...] Urlaubstage.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/16 – 1997)

Bei ungleichmäßiger Arbeitszeit muss der Urlaubsanspruch umgerechnet werden. Einige Vereinbarungen zu unterschiedlichen Teilzeitmodellen beinhalten praktikable Erläuterungen und Beispielrechnungen.

»Die individuelle Festlegung des Urlaubsanspruchs über die Anzahl von Arbeitstagen wird wie folgt vorgenommen: [...]
Arbeitszeit Tage/Woche

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch bei Vollzeit} \times \text{vereinbarte Arbeitstage pro Woche}}{5}$$

= individueller Urlaubsanspruch pro Jahr«

(Fahrzeugbau, 030300/05 – 1987)

»Tarifmitarbeiter Z arbeitet mit einem Arbeitszeitvolumen von 80% der Wochenarbeitszeit. Der Arbeitseinsatz erfolgt flexibel [...]. Da eine möglicherweise ungleichmäßige und unregelmäßige Gestaltung der Tagesarbeitszeit zu ungleichgewichtigen Arbeits-/Urlaubstagen führen könnte, [...] erfolgt die Errechnung des Urlaubsanspruchs nach dem Deputat-Modell.

Hierbei wird zunächst zum Vergleich das Jahresarbeitsdeputat einer Vollzeitkraft in Stunden errechnet. Es besteht aus der Anzahl der Werktage des betreffenden Kalenderjahres abzüglich der Sonnabende, Feiertage und 30 Urlaubstage (314 Werktage/52 Sonnabende/10 Feiertage in Hessen/30 Urlaubstage = 222 Arbeitstage in 1996) multipliziert mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit [...] (7,8 Stunden) und beträgt für 1996 in Hessen 1731,6 Stunden. Entsprechende dem Arbeitszeitvolumen von 80 % ergibt sich nun für Z ein Jahresarbeitsdeputat von 1385,28 Stunden, das gemäß der Bedarfs- und Einsatzplanung in Abstimmung mit dem Mitarbeiter verteilt werden kann.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

Für Teilzeitbeschäftigte im Sabbatjahr, die innerhalb eines Jahres die Arbeitszeit wechseln, gilt:

»Im Freistellungsjahr des Sabbatjahres vermindert sich der Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Freistellung um ein Zwölftel.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/15 – 1997)

Bei gesetzlichen Feiertagen und tariflichen Freistellungsansprüchen werden Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

»[Die Regelung des Urlaubsanspruchs d. Red.] gilt entsprechend für Ansprüche auf Arbeitsbefreiung gemäß § 7.3 Manteltarifvertrag sowie andere gesetzliche, tarifliche und betriebliche Freistellungsansprüche.«

(Fahrzeugbau, 030300/26 – ohne Abschlussdatum)

Auch der Anspruch auf Bildungsurlaub für Teilzeitbeschäftigte wird in einigen Vereinbarungen bestätigt, teils unter Hinweis auf die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Dank einer gesonderten Regelung des Urlaubsanspruchs können Beschäftigte ihre Berechtigung auf den ersten Blick erkennen. Im folgenden Beispiel wird der laut Tarifvertrag bestehende anteilige Anspruch auf Bildungsurlaub auch für Teilzeitbeschäftigte bekräftigt.

»Bildungsurlaub wird gemäß tarifvertraglichen Regelungen gewährt; die Berechnung erfolgt analog [der Berechnung des normalen Urlaubs d. Red.].«

(Fahrzeugbau, 030300/05 – 1987)

2.4.3 Weiterbildung und berufliche Entwicklung

Aufgrund kürzerer Anwesenheitszeiten von Teilzeitbeschäftigten im Betrieb und ihrer zum Teil verminderten Verfügbarkeit wegen familiärer Verpflichtungen besteht die Gefahr, dass sie an betrieblicher Aus- und Weiterbildung seltener teilnehmen oder sogar davon ausgeschlossen werden. Das träfe vor allem Frauen, die den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen.

In den vorliegenden Vereinbarungen wird der Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Chancengleichheit bei Zugang zu Aus- bzw. Weiterbildung und beruflicher Förderung bzw. Entwicklung ausdrücklich festgehalten. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist der Anspruch auf Gleichstellung bei Weiterbildung und beruflichen Entwicklungschancen nunmehr auch gesetzlich festgeschrieben (§10 TzBfG).

»An betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte zu beteiligen.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

»Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die gleichen Förderungs- Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigte.

[...] Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Aufstieg wie Vollzeitbeschäftigte, wenn der entsprechende Arbeitsplatz und die betrieblichen Erfordernisse auch eine Teilzeitbeschäftigung zulassen.«

(Großhandel, 030300/01 – 1995)

Problematisch erweisen sich ganztägige Weiterbildungsmaßnahmen. Bei Entgeltfortzahlung und Freistellung zum Besuch ganztägiger Bildungsveranstaltungen erhalten Vollzeitbeschäftigte den gesamten

Zeitaufwand entgolten, Teilzeitbeschäftigte möglicherweise nur einen ihrer verringerten täglichen Arbeitszeit entsprechenden Anteil.

Laut einer Unternehmensvereinbarung bekommen Teilzeitbeschäftigte die gesamte Veranstaltungszeit als Arbeitszeit entgolten, auch wenn sie über die individuell vereinbarte Teilarbeitszeit hinausgeht. In einigen Fällen wird für zusätzlichen Zeitaufwand auch ein Freizeitausgleich gestattet.

»Bei vom Unternehmen veranlaßten und bezahlten Weiterbildungsmaßnahmen Entgeltzahlung bis zu 8 Stunden/Tag (keine Mehrarbeit und keine Zuschläge).«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

Einige Vereinbarungen fordern ausdrücklich, bereits bei der Organisation von betrieblicher Weiterbildung darauf zu achten, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

»Teilzeitbeschäftigte werden nach den gleichen Grundsätzen wie Vollzeitbeschäftigte in die betriebliche Qualifikationsplanung einbezogen und haben Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Sie dürfen aufgrund ihrer Teilzeit dabei nicht benachteiligt werden.«

(Maschinenbau, 030300/03 – 1995)

»Berufliche Förderung

Teilzeitbeschäftigte nehmen wie Vollzeitbeschäftigte am beruflichen Aufstieg teil. Weiterbildungsmaßnahmen werden im gleichen Umfang Teilzeitbeschäftigten angeboten und sind so zu organisieren, daß eine Teilnahme möglich ist.«

(Versicherungsgewerbe, 030300/11 – 1997)

Nähere Ausführungen über die Art der Weiterbildungsmaßnahmen oder besondere Angebote für Teilzeitbeschäftigte finden sich in den Regelungen nicht. Auch die berufliche Förderung ist hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten und finanzieller Verbesserung wenig konkret beschrieben. Einige Vereinbarungen verweisen jedoch darauf, dass Teilzeitbeschäftigung der Berufs- und Gehaltsentwicklung nicht im Wege stehen darf. Auch im Öffentlichen Dienst gibt es Regelungen, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht negativ auf eine Beamten-

laufbahn auswirken darf und bei Probe- oder Mindestdienstzeiten für eine Beförderung voll zu berücksichtigen ist. Auch die Freistellung im Rahmen eines Sabbatjahres darf einer möglichen Beförderung grundsätzlich nicht entgegenstehen.

2.4.4 Sonstige Arbeitsbedingungen

In dieser Analyse lassen sich nicht alle Gestaltungsbedürfnisse detailliert darstellen, die zum Teil auch nur in wenigen Fällen von den Betriebsparteien aufgegriffen werden. In den vorliegenden Vereinbarungen werden vereinzelt die Themen *Arbeitsintensivierung durch Teilzeit*, *Nebentätigkeit neben Teilzeitbeschäftigung* und *Kündigungsfristen* behandelt.

Arbeitszeitverkürzung kann sich negativ auf **Arbeitsbelastung** und **Arbeitsinhalte** auswirken: etwa wenn Teilzeitbeschäftigte dasselbe Arbeitsvolumen bewältigen sollen wie ursprünglich in Vollzeit; oder wenn Teilzeitbeschäftigte für weniger qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt werden. Folgende Regelung verhindert dies.

»Die Arbeitszeitreduzierung darf nicht zu einer belastenden Verdichtung der Arbeit führen, insbesondere bei Urlaub, Krankheit etc. [...]

Erhalt der Stellenwertigkeit

Durch die Reduzierung der Arbeitszeit wird weder der Status noch die Position oder die Stelle verändert. Lediglich das Aufgabenvolumen der Stelle wird der Arbeitszeitreduzierung angepaßt.«

(**Versicherungsgewerbe, 030300/11 – 1997**)

Ein durch Teilzeit vermindertes Beschäftigungsvolumen kann vom Arbeitgeber gezielt, flexibel und kundenorientiert eingesetzt werden. Erfolgt dies in Form »geteilter Schichten« oder kurzer Arbeitseinsätze, kann das Verhältnis von Arbeits- und Wegezeit für Betroffene unrentabel werden.

»Der tägliche Einsatz muss zusammenhängend erfolgen.«

(**Großhandel, 030300/01 – 1995**)

So lautet eine Regelung, die dieses Problem zu lösen versucht.

Grundsätzlich kann Teilzeitbeschäftigten die Aufnahme von **Nebentätigkeiten** nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen verboten werden. Insbesondere in Vereinbarungen des Öffentlichen Dienstes finden sich Regelungen zu Erlaubnis bzw. Verbot von Nebentätigkeiten während der Teilzeitarbeit. Häufig werden die Teilzeitbeschäftigten verpflichtet, das Unternehmen oder die Verwaltung vorab über eine Nebentätigkeit zu informieren oder eine Genehmigung einzuholen. Nebentätigkeiten werden jedoch nur in einem Fall untersagt, ansonsten sind sie ausdrücklich erlaubt.

Kündigungsfristen sollten unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung für Voll- und Teilzeitbeschäftigte identisch sein. Wechseln Beschäftigte aus Gründen der Beschäftigungssicherheit zur Teilzeit, verkürzt eine der ausgewerteten Vereinbarungen die Kündigungsfrist seitens der ArbeitnehmerInnen. Dies erleichtert Betroffenen einen möglichen kurzfristigen Wechsel in eine anderweitige Vollzeitbeschäftigung.

3. **Mitbestimmung, Interessenvertretung, tarifliche Gestaltung**

3.1 **Mitgestaltung durch die Beschäftigten**

Zentrales Thema der untersuchten Betriebsvereinbarungen ist die Gestaltung der Teilzeitarbeit. In einigen Fällen steht die individuelle Arbeitszeitsouveränität im Vordergrund. Andere Vereinbarungen wollen Beschäftigte für Teilzeitarbeit gewinnen. In beiden Fällen erhalten ArbeitnehmerInnen erweiterte Möglichkeiten und zum Teil sogar Anspruch auf individuelle Arbeitszeitreduzierung.

Die konkreten Vereinbarungstexte dazu lauten sehr unterschiedlich: Das Recht auf individuelle Arbeitszeitreduzierung kann an bestimmte Voraussetzungen, z.B. Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, gebunden oder als »Soll-Vorschrift« bzw. »Kann-Vorschrift« formuliert sein. Voraussetzung ist immer, dass dem Wunsch einer/s Beschäftigten nach Arbeitszeitreduzierung nicht (dringende) betriebliche Belange entgegenstehen (vgl. 2.2.1). Ein besonders starker Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung besteht, wenn sich Unternehmen in Krisensituationen davon eine sozialverträgliche Lösung oder Entschärfung der Beschäftigungsprobleme versprechen.

Auch der individuelle Wunsch nach *Arbeitszeiterhöhung* wird in einigen Vereinbarungen geregelt. Diesbezüglich sind insbesondere die befristete Reduzierung der Arbeitszeit und die damit gewährleistete Rückkehr zur Vollzeitarbeit zu nennen (vgl. 2.2.1). Ein einklagbarer Anspruch auf Erhöhung der reduzierten Arbeitszeit auf ursprüngliches Niveau wird nur selten eingeräumt. Meist ist er an den Nachweis einer sozialen Notlage gebunden (vgl. 2.2.3). Schwächere Rechte auf Rückkehr zur Vollarbeitszeit werden in einigen betrieblichen Vereinbarungen begründet durch

- das Recht auf Prüfung seitens des Arbeitgebers, ob eine Aufstockung der Arbeitszeit betrieblich möglich ist, also keine betrieblichen Belange entgegenstehen

- die Bedingung, dass ein entsprechendes Stellenvolumen in der Abteilung unbesetzt ist
- den Vorrang bei der Besetzung entsprechender freier Stellen für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufstocken wollen
- dauerhafte erhebliche Mehrarbeit

Bemerkenswert ist, dass eine Reihe dieser Regelungen mit ähnlichen Formulierungen in das 2001 verabschiedete Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aufgenommen wurde. Die untersuchten Vereinbarungen entstanden ausnahmslos vor 2001. Durch das neue TzBfG haben heute alle Beschäftigten

- deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, das Recht, ihre vertragliche Arbeitszeit wunschgemäß zu reduzieren, wenn dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen (§ 8 TzBfG)
- die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, Anspruch auf Information des Arbeitgebers über entsprechende Arbeitsplätze, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen (§ 7 TzBfG)
- Anspruch auf Bevorzugung bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes (vorausgesetzt bei gleicher Eignung). Dem dürfen allerdings keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen (§ 9 TzBfG)
- auch in leitenden Positionen Anspruch auf Teilzeitarbeit nach Maßgabe des § 6 TzBfG

3.2 **Mitbestimmung der Interessenvertretung**

Teilzeitarbeit wurde in der Vergangenheit vor allem durch individuelle Arbeitsverträge gestaltet. Mittlerweile haben die Gewerkschaften für große Teile der Beschäftigten tarifliche Vereinbarung zur Teilzeitarbeit abgeschlossen (vgl. *Towara* 2002). Die vorliegende Auswertung zeigt, dass es darüber hinaus eine ganze Reihe betrieblicher Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit gibt, die weit über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, wie sie zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bestanden. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erhob 2001 einige weitgehende Regelungen zugunsten der Beschäftigten zum allgemeinen Standard.

Die betrieblichen Vereinbarungen sind selbst Ergebnis der Inanspruchnahme von Mitbestimmungsrechten seitens der betrieblichen Interessenvertretung. Diese sehen ihre Mitbestimmung oftmals jedoch nicht durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erschöpft: Sie suchen und verhandeln flexible Regelungen, die ihnen dann Einfluss sichern, wenn Beschäftigte bei der Arbeitszeitgestaltung ihre Unterstützung benötigen.

Zunächst zielen viele der ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen darauf ab zu verhindern, dass Beschäftigte in geringfügige (nicht sozialversicherungspflichtige) Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden (vgl. 2.3.1). Eine Verkürzung der Arbeitszeit auf das Niveau geringfügiger Beschäftigung wird in vielen Vereinbarungen nur nach ausführlicher Beratung der Beschäftigten mit deren ausdrücklichem Einverständnis zugelassen.

Teilweise betreffen die Vereinbarungen **personelle Einzelentscheidungen**, z. B. beim Einstieg in Teilzeitarbeit, bei Änderungen von Umfang und Lage der Teilarbeitszeit und bei Rückkehr zu Vollzeitarbeit. Die gesetzlichen Regelungen beschränken sich hier lediglich auf Informationsrechte. In diesen Fällen ist oft eine umfassende Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an den Beratungen der Teilzeitanträge vorgesehen. Im Wesentlichen sind Informationsrechte vereinbart, die eine Unterrichtung des Betriebsrates über eingehende Anträge, über deren Bewilligung oder Ablehnung vorsehen.

»Der Betriebsrat ist rechtzeitig und umfassend vor der Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag des Angestellten/Arbeiters zu informieren.«

(Telekommunikationsdienstleister, 030300/27 – 1998)

Im Einzelfall wird mitunter präzisiert, in welcher Form die Information stattfinden soll, etwa durch Kopien der Anträge. Andere Regelungen sehen für den Fall der Ablehnung von Teilzeitanträgen vor, dass dies vom Arbeitgeber zu begründen und der/m Beschäftigten sowie dem Betriebs- oder Personalrat schriftlich mitzuteilen ist. Eine Informationspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung von Teilzeitanträgen ist weder im Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht noch im Teilzeit- und Befristungsgesetz ausdrücklich geregelt. Betriebliche Vereinbarungen zur Information über Ablehnungen er-

weisen sich jedoch als sinnvoll: Sie unterstützen Betriebs- und Personalräte in ihrer Aufgabe, Teilzeitarbeit zu fördern.

Einige Vereinbarungen formulieren für den Einstieg in Teilzeitarbeit auch Beratungsrechte für die Arbeitnehmervertretungen: Bei Prüfung und Beratung von Teilzeitanträgen sowie bei der Entscheidung über Bewilligung oder Ablehnung soll der Betriebsrat einbezogen werden.

»Dieser Antrag ist unter Beteiligung des Betriebsrates zu beraten.«
(Großhandel, 030300/01 – 1995)

»Im Fall einer beabsichtigten Ablehnung ist der Betriebsrat in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen.«
(Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 030300/36 – 1997)

Eine Vereinbarung präzisiert, was in diesem Zusammenhang unter Beratung und Abstimmung zu verstehen ist.

»Unter Abstimmung [...] wird eine intensive und umfassende Beratung verstanden, in der die Auffassungen von Betriebsrat und Unternehmensleitung möglichst in Einklang gebracht werden sollen.«
(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

Auch Regelungen zu Rückkehrwünschen von Teilzeitbeschäftigten zur Vollzeitarbeit sehen in einigen Fällen das Einbeziehen des Betriebsrates vor: etwa in die Planung, wie betreffende Beschäftigte im Betrieb wieder eingesetzt werden können. Das ist zweckmäßig, da solche Änderungen Auswirkungen auf andere Beschäftigte haben können. Insbesondere Auswahlrichtlinien, die Teilzeitbeschäftigten Vorrang vor internen oder externen Bewerbern auf Vollzeitarbeitsplätze gewähren, sind nach § 95 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

»Wünscht der/die Teilzeitbeschäftigte den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollarbeitszeit, [ist] dem Betriebsrat [...] die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, die eine längere Arbeitszeit wünschen, bekanntzugeben und mit ihm darüber zu beraten.«
(Metallverarbeitung, 030300/30 – 2000)

In einigen Vereinbarungen wurde für den Einstieg in Teilzeitarbeit sogar ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates festgelegt.

»Bestehende Vollarbeitsbeschäftigungsverhältnisse dürfen als Ausnahme nur dann in Teilzeitarbeitsbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt [...] werden, wenn der/die bisherige Stelleninhaber/in dies wünscht, betriebliche Belange nicht entgegenstehen und der Betriebsrat dem zustimmt.«

(Metallverarbeitung, 030300/30 – 2000)

Im Zusammenhang mit kollektiven Maßnahmen, die auch die Personalplanung betreffen können, finden sich in den Vereinbarungen verschiedene Mitwirkungsrechte für Interessenvertretungen.

Einige Vereinbarungen sehen vor, dass der Betriebs- bzw. Personalrat über die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Betrieb zu unterrichten ist. Diese Informationspflicht ist inzwischen dank Teilzeit- und Befristungsgesetz allgemein verbindlich. Arbeitnehmervertretungen haben das Recht auf Einsicht aller Unterlagen zur Teilzeit. Dies ist hilfreich bei der Schaffung von Teilzeitstellen und bei Prüfung der Auswirkung von Teilzeit auf Stellenpläne und auf Ersatz-einstellungen.

Für die Schaffung von Teilzeitstellen wurden Informations- und Beratungsrechte vereinbart: z.B. ist der Betriebsrat über geeignete, frei werdende Stellen zu informieren und bezüglich neuer Teilzeitstellen zurate zu ziehen.

»Arbeitgeber und Betriebsrat beraten, welche Tätigkeit und Arbeitsplätze für Teilzeitarbeit in Frage kommen.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

»Betriebliche Belange, die Teilzeit entgegenstehen, sind dem Betriebsrat darzulegen.«

(Bergbau, 030300/34 – 1998)

Teilzeit kann den Wegfall von Arbeitskapazität bedeuten. Bei der Planung von Ersatz-einstellungen erhält der Personalrat laut folgender Vereinbarung Beratungsrechte.

»Der Personalrat ist bei [...] der Entscheidung über eine Aufstockung der Arbeitszeit eines/r teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters/in beziehungsweise einer Einstellung einer Aushilfskraft und bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit bereits im Planungsstadium zu beteiligen.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/35 – 1999)

Folgende Regelung räumt dem Betriebsrat bei kollektiver Personalplanung ein Mitbestimmungsrecht ein, das über gesetzliches Maß hinausreicht.

»Die Einführung von Teilzeitarbeit und Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.«

(Fahrzeugbau, 030300/26 – ohne Abschlussdatum)

Eine andere Vereinbarung regelt die Neubesetzung von Stellen, die durch Teilzeitarbeit frei wurden. Sie fordert ausdrücklich die Zustimmung des Personalrates, auch wenn der Arbeitgeber keine ErsatzEinstellung vornimmt.

»Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit dem Personalrat zulässig.«

(Öffentliche Verwaltung, 030300/12 – 1985)

Auch hier wurde ein über das Gesetz hinausgehendes Mitbestimmungsrecht vereinbart.

Bezüglich **kollektiver Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung**, für die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG gelten, werden in einzelnen Vereinbarungen zusätzliche Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen festgelegt. Betroffen sind die im Teilzeitmodell vereinbarten Arbeitszeiten und Abweichungen davon, die auf Wunsch der Beschäftigten oder der Arbeitgeber ermöglicht werden.

»Die Dauer und Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Pausen ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und im Einzelarbeitsvertrag des/der Teilzeitbeschäftigten festzulegen. Abweichungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.«

(Metallverarbeitung, 030300/30 – 2000)

»Abweichungen sind auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten oder wenn betriebliche Belange dies erfordern mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.«

(Einzelhandel, 030300/23 – 1994)

In Kapitel 2.3.3 Mehrarbeit wurde angemerkt, dass Vereinbarungen, die Abweichungen von der Arbeitszeit (= Mehrarbeit) regeln, stets die Zustimmung des Betriebsrates fordern. Damit sorgen die Betriebsräte kraft Vereinbarung dafür, dass sie beim Arbeitgeberanliegen nach *Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten* dasselbe Mitbestimmungsrecht erhalten wie bei der Anordnung von Überstunden für Vollzeitbeschäftigte.

Werden vereinbarte Arbeitszeiten auf Initiative des Arbeitgebers kurzfristig und vorübergehend geändert, ist dies laut einer Vereinbarung auf Verlangen des Betriebsrates zu begründen.

Eine Regelung, die die Arbeitszeitsouveränität einzelner ArbeitnehmerInnen fördert, enthält eine Öffnungsklausel: Danach ist auf Arbeitnehmerwunsch eine andere Lage und Verteilung der Arbeitszeit möglich, als in der Betriebsvereinbarung festgelegt wurde. Nur Beschäftigte können abweichende, individuelle Regelungen fordern – der Arbeitgeber bleibt an die Betriebsvereinbarung gebunden.

»Öffnungsklausel

Von den §§2 [Lage der täglichen Arbeitszeit] und 3 [Arbeitstage je Woche] dieser GBV kann auf schriftlichen, binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten dieser GBV einmal geäußerten Wunsch des Teilzeitbeschäftigten mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrates abgewichen werden.«

(Gastgewerbe, 030300/22 – 1989)

Zur Umsetzung der vereinbarten Mitwirkungsrechte der Interessenvertretung ist in den vorliegenden Vereinbarungen oft die Bildung paritätisch besetzter Kommissionen oder Ausschüsse vorgesehen. Sie fördern die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien in Teilzeitfragen. Mit ihrer Hilfe werden Abläufe geregelt, Verfahren beschleunigt, Meinungsverschiedenheiten beigelegt und konsensorientierte Lösungen gefunden. Diese Gremien ha-

ben konkrete Aufgaben und folgen bestimmten Regeln zur Entscheidungsfindung und Konfliktregulierung.

Die inhaltliche Aufgabenstellung dieser Gremien umfasst:

- Beratung zur Umsetzung der Teilzeitvereinbarung, zu Auslegungsfragen und zur weiteren Entwicklung der Teilzeitarbeit;
- Beratung bei praktischen Fragen der Umsetzung von Teilzeit; Fragen seitens Mitarbeiter und Vorgesetzter können sowohl vor als auch während der Inanspruchnahme von Teilzeit geklärt werden;
- Information über die Entwicklung von Teilzeitarbeit im Betrieb, Auswertung und Bewertung von Unternehmensdaten zur Teilzeitarbeit;
- Prüfung der Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Beschäftigten in dienstlicher, sozialer und personeller Hinsicht;
- Lösung/Schlichtung von Konflikten im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit.

Die Zusammensetzung der Gremien ist häufig Teil der Vereinbarung; in der Regel handelt es sich um eine paritätische Besetzung. Manchmal ist zusätzlich eine neutrale Person vorgesehen. In einem Beispiel finden entsprechende Beratungen zwischen einer Teilzeitarbeit-Arbeitsgruppe des Arbeitgebers und einem Teilzeitarbeit-Ausschuss des Gesamtbetriebsrates statt.

»Die [Arbeitsgruppe d. Red.] wird mit einem vom Gesamtbetriebsrat zu benennenden Ausschuss alle Fragen der Auslegung und Durchführung dieser Betriebsvereinbarung sowie über mögliche Verbesserungen beraten.«

(Kreditgewerbe, 030300/24 – 1996)

Diese paritätisch besetzten Gremien sind häufig beauftragt, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte im Kontext der Teilzeitarbeit zu schlichten. Beide Betriebsparteien haben großes Interesse an einvernehmlichen und schnellen Konfliktlösungen. Daher wird in einigen Unternehmen ein weiterer, abschließender Ablauf vereinbart, wenn paritätische Kommissionen einen Konflikt nicht zu schlichten vermögen: Das Hinzuziehen eines externen Sachverständigen, die Einigungsstelle und/oder den Rechtsweg über die Gerichte.

»Ist eine Einigung zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Teilzeitbeschäftigter/m nicht möglich, entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG. Diesem Verfahren wird eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle vorgeschaltet. [...]

[...] Kommt es zu Streitigkeiten über die Auslegung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung, verpflichten sich die Parteien, über diese Punkte mit dem festen Willen zur Einigung zu verhandeln. Scheitert dieses Einigungsbemühen, so wird eine Schlichtungsstelle eingerichtet. Diese Schlichtungsstelle besteht aus vier Mitgliedern, von denen zwei durch den Arbeitgeber und zwei durch den Gesamtbetriebsrat benannt werden. Die Schlichtungsstelle bemüht sich ebenfalls, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen. Scheitert dieses Einigungsbemühen, so gilt der übliche Rechtsweg.«

(Großhandel, 030300/01 – 1995)

»Kommt eine nach diesem Tarifvertrag erforderliche Einigung über Regelungstreitigkeiten mit dem Betriebsrat [...] nicht zustande, richtet sich das weitere Verfahren nach § 18.2 Manteltarifvertrag.«

(Fahrzeugbau, 030300/26 – ohne Abschlussdatum)

In manchen Vereinbarungen wird ausdrücklich auf bestehende Rechte verwiesen.

»Auf das Teilzeitarbeitsverhältnis finden die innerbetrieblichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen Anwendung, soweit sie mit dem besonderen Charakter des Teilzeitarbeitsverhältnisses vereinbar sind.«

(Metallverarbeitung, 030300/30 – 2000)

Dadurch wird betont, dass mit der abgeschlossenen Teilzeitvereinbarung bestehende Rechte der Arbeitnehmervertretung nicht eingeschränkt werden.

3.3 **Tarifliche Gestaltung**

In den letzten 15 Jahren wurden in einige Tarifverträge – insbesondere in Metall- und Elektroindustrie, Chemischer Industrie und Öffentlichem Dienst – Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung aufgenommen. Einige der vorliegenden Vereinbarungen nehmen direkten Bezug darauf.

»Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat wollen die Teilzeitarbeit bei der [...] fördern und das Teilzeitangebot im Rahmen der Möglichkeiten ausweiten. Der ab 01. Juli 1987 geltende Tarifvertrag über Teilzeitarbeit in der Chemischen Industrie soll durch diese Gesamtbetriebsvereinbarung in die betriebliche Praxis umgesetzt werden.«

(Chemische Industrie, 030300/04 – 1988)

»Zwischen dem [...] und dem Gesamtbetriebsrat der [...] wird zur Gestaltung bedarfsgerechter Arbeitszeiten sowie zur Frauen- und Familienförderung und Beschäftigungssicherung gemäß TV vom 23.04.1994 folgende Rahmenregelung zur Erweiterung der Teilzeitarbeitmöglichkeiten getroffen.«

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 030300/32 – 1995)

Andere Vereinbarungen stellen mit dem Hinweis auf geltende tarifliche Bestimmungen sicher, dass die getroffenen Regelungen nicht hinter diese Tarifverträge zurückfallen. Die Tarifverträge enthalten z.B. Vorschriften zu Arbeitszeiten, Bezahlung, Urlaub oder Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten. Solche Tarifregelungen wurden in den Kapiteln 2.3 und 2.4 bereits thematisiert (vgl. *Towara* 2002).

»Soweit es betrieblich sinnvoll ist, können sich Mitarbeiter und Vorgesetzter/Personalabteilung auf jede Form der Teilzeitarbeit einigen, die mit den gesetzlichen/tarifvertraglichen Vorschriften vereinbar ist.«

(Chemische Industrie, 030300/02 – 1984)

Offene Probleme

Betriebliche Vereinbarungen sind ein Verhandlungsergebnis. Sie sind Ausdruck des Gestaltungsbedarfs, wie er von den betrieblichen Parteien für konkrete betriebliche Bedingungen und Prozesse wahrgenommen wird. Sie sind abhängig vom Kräfteverhältnis der Betriebsparteien und von der wirtschaftlichen Lage im Verhandlungszeitraum. Eine Bewertung der Vereinbarungen kann diesen verschiedenen Einflüssen nicht gerecht werden und ist daher nicht vorgesehen.

Dennoch kann es für betriebliche Praktiker, die Vereinbarungen zu diesem Gestaltungsfeld treffen wollen, hilfreich sein, auf offene und ungelöste Gestaltungsfragen hinzuweisen.

In den ausgewerteten Vereinbarungen werden kaum Regelungen zur Wiederbesetzung der durch Teilzeit freiwerdenden Arbeitskapazität getroffen. Dies gilt auch für die meisten Vereinbarungen, die ausdrücklich das Ziel der Beschäftigungsförderung verfolgen. Es bleibt die Aufgabe der Betriebs- und Personalräte, auch zur Vermeidung problematischer Arbeitsverdichtungen, immer dort auf Ersatz-einstellungen zu drängen, wo eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht mit einem Wegfall betrieblicher Aufgaben einhergeht.

Selten regeln Vereinbarungen die Frage, ob Beschäftigte bei individuell gewünschter Arbeitszeitreduzierung oder -aufstockung an ihrem konkreten Arbeitsplatz verbleiben können. Für viele wirkt es abschreckend, wenn Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung mit einem Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgabe verbunden ist.

Hinderlich für eine Ausweitung der Teilzeitarbeit sind die eng begrenzten Möglichkeiten der Rückkehr zur Vollzeitarbeit. Eine Aufstockung von Arbeitszeit stellt jedoch höhere Anforderungen an die Betriebsorganisation als eine individuelle Arbeitszeitreduzierung, zumindest wenn der Arbeitgeber einen Anstieg des Beschäftigungsumfangs insgesamt vermeiden will.

Die vereinbarten Ansprüche und Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitreduzierung und Arbeitszeitaufstockung basieren zu meist nur auf »Soll-« oder »Kann-«Vorschriften. Sie gehen dennoch weit über gesetzliche und tarifliche Arbeitnehmerrechte auf Arbeitszeitveränderung hinaus, die zum Zeitpunkt der jeweiligen Vereinbarung bestanden.

In wirtschaftlich kritischen Situationen kann der Wechsel Vollzeitbeschäftigter zur Teilzeitarbeit Entlassungen vermeiden. Ist die Bereitschaft der Beschäftigten dazu jedoch gering, können Betriebs- und Personalräte in eine prekäre Situation kommen. Ein attraktives Angebot der Arbeitgeber für einen freiwilligen Wechsel wäre zweifellos die bessere Lösung. Vereinbarungen, die einen unfreiwilligen, auf Änderungskündigung angelegten Wechsel ermöglichen, sind heute aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht mehr zulässig.

In den meisten Regelungen zur Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte wird diese nicht als Zeit definiert, die – vom Arbeitgeber angeordnet – über einzelvertragliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Mehrarbeit wird definiert als das Mehr an Arbeitsstunden, gemessen an der tariflich vereinbarten Arbeitszeit. Es stellt sich die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte dadurch gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt sind. Ob es betriebspolitisch sinnvoll bzw. arbeits- und gleichstellungsrechtlich haltbar ist, Teilzeitbeschäftigten Mehrarbeitszuschläge erst zu gewähren, wenn sie über die tarifliche Vollarbeitszeit hinaus arbeiten, bedarf der genauen Analyse. Diese kann im Rahmen der vorliegenden Auswertung nicht durchgeführt werden.

In einer Vereinbarung, die Jahres- und Monatsteilzeitmodelle sowie das Führen von Arbeitszeitkonten regelt, ist vorgesehen, dass Arbeitszeitguthaben bei Überschreitung von festgelegten Grenzwerten zum Ende eines definierten Ausgleichszeitraumes verfallen. Dieses Beschneiden von Arbeitszeitguthaben erscheint rechtlich fragwürdig. Zumindest ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten seitens des Betriebes nicht direkt oder indirekt am pünktlichen Zeitausgleich von Arbeitszeitguthaben gehindert werden.

Eine Vereinbarung sieht befristete Neueinstellungen von Teilzeitkräften vor und verweist auf einen möglichen Übergang in unbefristete Vollzeitarbeit. Möglicherweise nutzt das Unternehmen dieses Angebot als Marketing-Instrument, um die Arbeitsplätze besonders attraktiv erscheinen zu lassen. Betriebsräte sollten in diesen Fällen

darauf achten, dass die Regelung nicht für Probearbeitsverhältnisse und zum Unterlaufen von Kündigungsschutzrechten missbraucht werden kann.

Zu diskutieren ist schließlich die Höhe betrieblicher (Sozial-)Leistungen. Eine entsprechend dem Verhältnis von individueller und tariflicher Arbeitszeit anteilige Gewährleistung scheint gerecht und wird in den Vereinbarungen üblicherweise so gehandhabt. Andererseits haben Teilzeitbeschäftigte ein geringeres Einkommen und nehmen mit der Arbeitszeitreduzierung eine Reihe von Nachteilen in Kauf. Zusätzliche, auch finanzielle Anreize könnten diese Nachteile ausgleichen und Teilzeitarbeit für Beschäftigte attraktiver machen. Erhalten jedoch Teilzeitbeschäftigte eine höhere Gesamtvergütung als sie dem Verhältnis ihrer individuellen zur tariflichen Arbeitszeit entspräche, kann das wiederum von Vollzeitbeschäftigten als Benachteiligung empfunden werden.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die vorliegende Auswertung basiert auf 34 betrieblichen Vereinbarungen zu Teilzeitarbeit aus 25 Unternehmen und Dienststellen. Die am häufigsten mit Teilzeit verbundenen Ziele sind Sicherung und Förderung der Beschäftigung, gefolgt vom Wunsch der Beschäftigten nach kürzerer Arbeitszeit und größerer Arbeitszeitsouveränität. Betriebswirtschaftlich motivierte Ziele sind Belegschaftsanpassung, bedarfsgerechter Personaleinsatz und attraktive Arbeitsplätze durch Teilzeitarbeit. In vielen Vereinbarungen wird die Absicht bekundet, Teilzeitarbeit im Betrieb zu fördern und das Prinzip der Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu verankern.

In allen Vereinbarungen ist Teilzeit dann möglich, wenn betriebliche Belange es zulassen. Dieser bereits vor dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbarte Anspruch geht über die damaligen Rechte der ArbeitnehmerInnen hinaus und entspricht nahezu der heutigen Rechtslage. Das freiwillige Einräumen dieses Anspruchs durch einige Betriebe ist beachtenswert, weil dieses Element des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf starke Kritik seitens der Arbeitgeber gestoßen war. Ein genereller Anspruch auf Teilzeit wurde allerdings nicht vereinbart. In einigen Fällen wird ein solcher Anspruch bei Vorliegen bestimmter persönlicher Voraussetzungen zugestanden: etwa bei Pflicht zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Fast immer erfolgt der Einstieg in Teilzeitarbeit freiwillig. Nur in zwei Vereinbarungen ist er auf Veranlassung des Betriebes möglich, allerdings unter Mitwirkung des Betriebs- bzw. Personalrates. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind solche Regelungen nicht mehr zulässig.

Vereinbart werden transparente und kontrollierbare Antrags-, Beratungs- und Bewilligungsverfahren. Es wurden vielfach Rechte zur Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an Beratungen zu Teilzeit-

anträgen festgelegt, die über betriebsverfassungs- bzw. personalvertretungsrechtliche Regelungen hinausgehen. Außerdem werden oft eigens geschaffene Gremien damit beauftragt, die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien in Teilzeitfragen zu fördern und für eine schnelle Konfliktlösung zu sorgen.

Auch der Wunsch von Beschäftigten, ihre Entscheidung zu Lage und Umfang der Arbeitszeit ggf. ändern und zu Vollzeitarbeit zurückkehren zu können, wird in einigen Vereinbarungen berücksichtigt. Manchmal ermöglicht nur eine Befristung der Arbeitszeitreduzierung, dass die Arbeitszeit nach einer Phase der Teilzeitarbeit wieder erhöht werden kann. Andere Vereinbarungen garantieren ein Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit in (nachgewiesenen) sozialen Notlagen. Keine Vereinbarung sieht ein generelles Rückkehrrecht vor. Häufig jedoch sind Arbeitszeiterhöhung oder Rückkehr zur Vollzeitarbeit dann möglich, wenn betriebliche Belange nicht dagegen stehen und ein entsprechendes Arbeitszeit- oder Stellenvolumen zu besetzen ist. Gelegentlich wird Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, bei gleicher Qualifikation ein Vorrang vor anderen Bewerbungen um die zu besetzende Stelle eingeräumt.

Die Arbeitnehmervertretungen haben Beteiligungsmöglichkeiten in Form von Informations- und Beratungsrechten bei der Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen und bei Stellenbesetzungen erreicht. Weitere wichtige Regelungsbestandteile zur Einführung von Teilzeit sind

- die Beteiligung der Interessenvertretung am Antragsverfahren und bei der Bewilligung. Das bedeutet die Möglichkeit, Entscheidungen prüfen und ggf. Alternativlösungen einbringen zu können;
- die Vereinbarung von Ausschreibungspflichten und Richtlinien zum Vorrang bestimmter Bewerberinnen und Bewerber.

In einem Fall werden sogar Ersatzeinstellungen eindeutig geregelt, in anderen Fällen bleibt es jedoch bei unverbindlichen Absichtserklärungen. Darüber hinaus gelang es Arbeitnehmervertretungen, das Recht auf Einsicht aller Unterlagen zur Teilzeit zu vereinbaren. Sie schufen damit ein Instrument zur Einrichtung von Teilzeitstellen und zur Prüfung ihrer Auswirkungen auf Stellenpläne und Ersatzeinstellungen. Im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung garantieren einige Re-

gelingen sogar ein Mitbestimmungsrecht für zu vereinbarende Teilzeitmodelle.

Die vereinbarten Teilzeitmodelle sind vielfältig: Das Arbeitsvolumen wird unterschiedlich stark reduziert; Rhythmen zwischen Arbeits- und Freizeit sind wählbar oder festgelegt; es gibt flexible oder feste Arbeitszeiten, sowie kurze oder längere Zyklen für den Wechsel von Arbeits- und Freizeit: Stunden pro Tag, Tage pro Woche, Wochen pro Monat, Monate pro Jahr. Viele Vereinbarungen versuchen eine geringfügige Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungsgrenze zu vermeiden, indem sie ein Mindest-Arbeitsvolumen vorschreiben. Neben den »klassischen« Teilzeitmodellen werden besondere Arbeitszeitverkürzungen wie »variable Teilzeit« in Form von Jahres- oder Monatsteilzeit, Blockfreizeit, Sabbatjahr oder Arbeitsplatzteilung angeboten. Sie erweitern das Wahlspektrum für die Beschäftigten erheblich.

Mehrarbeit – im Sinne einer vom Arbeitgeber angeordneten Arbeit, die die einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit überschreitet – wird unterschiedlich gewertet. Mehrarbeitszuschläge werden selten bereits ab der ersten Arbeitsstunde über die arbeitsvertragliche Zeit hinaus gezahlt. Meist entspricht die Zuschlagsgrenze für bezahlte Mehrarbeit bei Teilzeitarbeit der *tariflich* vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit: Nur Arbeitsstunden darüber hinaus werden entgolten. Einige Vereinbarungen stellen dauerhafte oder über ein bestimmtes Maß hinausgehende Mehrarbeit in Zusammenhang mit Neueinstellungen – oder zumindest mit Beratungen von Interessenvertretung und Arbeitgebern zum Thema *Neueinstellungen*.

Für Teilzeitbeschäftigte werden Regelungen zur Entlohnung und zu sonstigen materiellen und sozialen Leistungen getroffen. Zumeist entsprechen ihre Ansprüche anteilig denen der Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt auch für Urlaubsansprüche und Freistellungen. Darüber hinaus fördern einige Vereinbarungen die Aufnahme von Teilzeitarbeit (aus betrieblichen Gründen) durch günstige Verteilung von jährlichen Einmalzahlungen, durch volle Anrechnung der Teilzeitjahre auf die Betriebszugehörigkeit oder sogar durch zusätzliche materielle Leistungen.

Viele Vereinbarungen betonen ausdrücklich, dass Teilzeitbeschäftigten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten offen stehen und die Teilnahme an betrieblicher Aus- und Weiterbildung möglich ist. Nicht immer ist dieser Anspruch detailliert formuliert. Teils finden

sich jedoch vorteilhafte Regelungen zu Organisation und Bezahlung von Maßnahmen sowie zur Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in die Bildungsplanung.

Die vorliegende Auswertung zeigt, dass in zahlreichen Unternehmen einige der Neuregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bereits in vorher ausgehandelten Vereinbarungen gültig waren.

6. **Beratungs- und Gestaltungshinweise**

Im Folgenden werden noch einmal in zusammengefasster Form die zahlreichen gewonnenen Hinweise und Anregungen aus der Analyse gebündelt dargestellt. Es geht darum, eine Übersicht über unterschiedliche Ziele, Aspekte und Möglichkeiten von betrieblichen Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit zu erhalten. Das Gestaltungsraster ist als anregender Katalog für eigene Überlegungen und als Angebot gedacht, sich mögliche Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die für den eigenen Betrieb zentralen Punkte herauszufiltern.

6.1 **Gestaltungsraster**

Mögliche Ziele, die erreicht werden sollen:

- Größere individuelle Zeitsouveränität für die Beschäftigten durch
 - Ermöglichen von Teilzeitarbeit für alle interessierten Beschäftigten
 - Berücksichtigung persönlicher Wünsche aufgrund der individuellen Lebenslage bei Umfang und Lage der Arbeitszeit
- Sicherung der Beschäftigung durch
 - Verteilung des Arbeitszeitvolumens auf mehr Beschäftigte
 - sozialverträgliche Gestaltung von Stellenabbau durch Reduzierung des Arbeitszeitvolumens
 - Werbung für Teilzeit mit attraktiven Angeboten
- Schaffung von Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte im Rahmen eines vom Arbeitgeber geforderten Arbeitszeitmodells oder der Arbeitszeitanforderungen des Unternehmens durch
 - Beteiligungsrechte an der Umsetzung der Arbeitszeitanforderungen

- individuelle Einspruchs- und Widerspruchsrechte gegen konkrete Arbeits(zeit)anforderungen
- Verfügungsrechte der Beschäftigten über (Teile der) Arbeits- und Freizeit

Grundsätze für eine Förderung der Teilzeitarbeit

- Wille der betrieblichen Sozialpartner zum Ausbau der Teilzeitarbeit: zum Ausbau bei Männern und Frauen, auf allen Hierarchieebenen; insbesondere Wille zur wohlwollenden Prüfung der Möglichkeiten, Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit (Reduzierung, Aufstockung, Verteilung) zu realisieren – möglichst unter Beibehaltung des aktuellen Arbeitsplatzes und der aktuellen Aufgabe.
- Ideelle Förderung der Teilzeitarbeit durch beide Sozialpartner: Angebot von Beratung bei der Veränderung der Arbeitszeit, Werbung für Teilzeitarbeit.
- Freiwilligkeit individueller Arbeitszeitveränderungen: keine Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit gegen den Willen der Betroffenen.
- Vereinbarung von »Günstigkeitsregeln«: Bei In-Kraft-Treten neuer gesetzlicher oder tariflicher Regelungen werden die jeweils für die Beschäftigten günstigsten Regelungen angewandt
- Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten: Vermeidung von Nachteilen, insbesondere von Benachteiligungen wegen des individuellen Wunsches nach Arbeitszeitveränderung.
- Ausschluss oder Beschränkung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- Gleicher oder anteiliger Anspruch der Teilzeitbeschäftigten auf Entgelte und nicht materielle Leistungen.
- Ausschluss der Nutzung von individueller Arbeitszeitreduzierung zu Rationalisierung, Arbeitsverdichtung, Mehrbelastung und zum Verschieben von Aufgaben an andere Arbeitsplätze
- Überprüfung der Arbeitsplätze: Insbesondere neu ausgeschriebene Stellen sind hinsichtlich möglicher Teilzeitarbeit zu prüfen.

Veränderung der Arbeitszeit auf Wunsch der Beschäftigten

- Beratungsangebote für Teilzeit-Interessierte, Berechnung der Auswirkungen auf Einkommen oder Altersversorgung.
- Möglichkeit, die Arbeitszeit auf individuellen Wunsch zu vermindern oder in Teilzeitarbeit zu wechseln
 - ohne Rechtsanspruch (die Arbeitszeit »kann« individuell vermindert werden)
 - mit schwachem Rechtsanspruch (die Arbeitszeit »soll« individuell reduzierbar sein)
 - mit Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit unter bestimmten Bedingungen, z. B. in sozialen Notlagen, bei Verpflichtung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
 - mit Rechtsanspruch auf befristete Arbeitszeitverminderung
 - mit Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, soweit keine betrieblichen, insbesondere keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen
- Konkretisierung der betrieblichen bzw. dringenden betrieblichen Gründe, die die Ablehnung eines Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber begründen oder rechtfertigen
- Möglichkeit, die Arbeitszeit auf individuellen Wunsch zu erhöhen bzw. zur Vollzeitarbeit zu wechseln oder zurückzukehren
 - Rückkehr zu Vollzeitarbeit bei befristeter Reduzierung der Arbeitszeit nach Fristablauf (mit der Möglichkeit der Verlängerung der Teilzeitarbeit, d. h. der Verlängerung der Frist, in der die Arbeitszeit vermindert wird)
 - unter bestimmten Bedingungen, z. B. in einer sozialen Notlage
 - durch Anspruch auf Prüfung von Arbeitszeiterhöhung
 - auf Antrag, sofern die reduzierte Arbeitszeit nicht durch eine Neueinstellung ersetzt wurde
 - innerhalb einer individuellen, 12-monatigen Erprobungsphase der Teilzeitarbeit
 - soweit betriebliche Belange es zulassen
 - soweit ein entsprechendes freies und zu besetzendes Arbeitszeitvolumen in dem Arbeitsbereich vorhanden ist
 - durch bevorzugte Berücksichtigung eines entsprechenden Wunsches einer/s Beschäftigten bei Besetzungen passender freier Stellen

- Schutz gegen Nachteile der Teilzeitarbeit
 - Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit unmittelbar vor einer betriebsbedingten Kündigung (um Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung auf Vollzeitbasis zu erhalten)
 - bedingter bzw. begrenzter Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen Arbeitsplatzes nach individueller Veränderung der Arbeitszeit
 - Ersatz Einstellungen für Arbeitskapazitäten, die durch Arbeitszeitreduzierung frei werden; Vermeidung der Arbeitsintensivierung durch individuelle Arbeitszeitreduzierung

Arbeits- und Entgeltbedingungen für Teilzeitarbeit

- Bezug auf gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen zur Gestaltung von Arbeitszeit und Teilzeitarbeit
- Gleiche oder anteilige Arbeits- und Entgeltbedingungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, gleiche oder anteilige Ansprüche auf Entgelt, Leistungsentgelt, Funktionszulagen, gleiche Schicht- und Erschwerniszuschläge, betriebliche Sozialleistungen
- Gleichmäßige Entgeltzahlungen trotz ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit
- Anteilige Ansprüche auf bezahlten Urlaub, Sonderurlaub, Bildungsurlaub, auf bezahlte Freistellung, gleiche Ansprüche auf unbezahlten Urlaub, Freistellung
- Anteilige Ansprüche an die betriebliche Altersvorsorge, gleiche Möglichkeiten für eigene Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge
- Gleiche Chancen auf berufliche Entwicklung, gleiche Möglichkeiten der beruflichen (Weiter-)Qualifizierung
- Keine Benachteiligung bei Bewerbung auf Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen, mit Führungsaufgaben, mit höherer Eingruppierung und attraktiveren Aufgaben, bei Stellenbesetzungsentscheidungen, bei Personaleinsatz, bei der Aufgabengestaltung und der Vergabe von Arbeitsaufträgen
- Verfahren zur Festlegung der konkreten Arbeitszeit: Entscheidungsrecht bei den Beschäftigten oder dem Arbeitgeber, Entscheidungskriterien, Abstimmungserfordernisse mit Team oder Vorgesetztem, Möglichkeiten der Freizeitnahme, Erfassung und Abrechnung über Arbeitszeitkonto, maximale Zeitguthaben und Zeitschulden, Übertragbarkeit, keine Kappung von Arbeitszeitguthaben

- Vertretung bei Teilung eines Arbeitsplatzes, gebunden an individuelle Zustimmung, beschränkt auf dringende betriebliche Erfordernisse
- Mehrarbeit, Begriffsdefinition, Voraussetzungen der Abforderung von Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten, Entgelt- und Zeitausgleich für Mehrarbeit, Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, Ankündigungsfristen
- Recht des Arbeitgebers auf Abforderung bestimmter Arbeitszeiten und -leistungen
- Anreize zur Aufnahme von Teilzeitarbeit durch
 - Minimierung der Entgeltverluste durch gleichmäßige Verteilung von jährlichen Einmalzahlungen auf das monatliche Entgelt
 - Höhe und Dauer von Ausgleichszahlungen, Anreiz-Prämien zum Wechsel in Teilzeit
 - Anrechnung von Zeiten der Betriebszugehörigkeit unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitvolumen
 - Zusage/Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit auf tarifliche Wochenarbeitszeit vor einer möglichen betriebsbedingten Entlassung
 - besondere Sozialleistungen wegen der schwierigen sozialen Lage der Teilzeitbeschäftigten, z.B. höhere Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge

Wahlmöglichkeiten für Teilzeit, Formen der Teilzeitarbeit

- Wahlmöglichkeit für Arbeitszeitvolumen zwischen tariflicher Wochenarbeitszeit und so genannter »geringfügiger« Arbeitszeit, Mindest- und Höchstgrenzen
- Ausschluss oder Beschränkung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, von Arbeitszeit in der Gleitphase zwischen geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigung, Bindung von Ausnahmen geringfügiger Beschäftigung an die Freiwilligkeit der Betroffenen, Beratung der Betroffenen, erforderliche Zustimmung der Interessenvertretung, Zulässigkeit geringfügiger Beschäftigung ausschließlich bei Arbeiten, die aufgrund ihrer Anforderungen oder des Arbeitsablaufs geringfügig sind
- Wahlmöglichkeit von Lage und Verteilung der Arbeitszeit, mögliche Reduzierung der täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit, Wahl von gleichmäßiger oder ungleichmäßiger Ab-

leistung der Arbeitszeit, Verfügungsrechte der Beschäftigten über Arbeitszeit und Freizeit, Entscheidungsrechte über Beginn, Ende und Umfang der konkreten Arbeitszeit eines Tages

- Verhältnis individueller und betrieblicher Kriterien und Belange bei der Festlegung der Arbeitszeit, erforderliche Absprache mit Team oder Vorgesetztem, Ankündigungsfristen für Freizeitnahme
- Anspruch der Teilzeitbeschäftigten auf die gleichen flexiblen Arbeitszeitregelungen wie die Vollzeitbeschäftigten, Recht zur Teilnahme an allen Arbeitszeitmodellen, die anderen Beschäftigten offen stehen
- Öffnungsklauseln für abweichende Arbeitszeitregelungen auf Wunsch einzelner Beschäftigter, gebunden an die Zustimmung der Interessenvertretung im Einzelfall
- Verfahren zur Abrechnung geschuldeter Arbeitsleistung, Führung von Zeitkonten

Schaffung/Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen

- Verfahren und Kriterien für die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen
- Verfahren und Kriterien für die Besetzung von Vollzeitstellen durch Teilzeitbeschäftigte
- Ausschluss der Umwandlung vorhandener Vollzeit- in Teilzeitstellen ohne Zustimmung der betroffenen Beschäftigten
- Prüfung neuer und frei werdender Stellen hinsichtlich Eignung für Teilzeitarbeit
- Ausschreibung zu besetzender Stellen mit Hinweis auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit
- Auswahlrichtlinien und -kriterien für die Besetzung von Teilzeitstellen, Vorrang für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit vermindern wollen oder aus sozialen Gründen vermindern müssen
- Auswahlrichtlinien und -kriterien für die Besetzung von Vollzeitstellen, Vorrang für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen oder die in Vollzeitarbeit zurückkehren wollen

Entscheidungsverfahren zur Reduzierung oder Aufstockung der individuellen Arbeitszeit

- Formale und inhaltliche Kriterien für die Antragstellung auf Veränderung der individuellen Arbeitszeit, Fristen für das Antragsverfahren
- Kompetenzen zur Entscheidung über einen Antrag, entscheidungsbefugte Person, Entscheidungskriterien, Konkretisierung der Ablehnungsgründe
- Transparentes Antragsverfahren, einheitliches, übersichtliches und kontrollierbares Verfahren
- Zusammensetzung, Aufgabe und Kompetenz eines Gremiums für die Entscheidung über individuelle Veränderungen der Arbeitszeit, für die Bearbeitung und Lösung von Konfliktfällen im Zusammenhang der individuellen Arbeitszeitgestaltung, für die Förderung der Teilzeitarbeit und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu Teilzeitarbeit
- Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung am Verfahren zur individuellen Arbeitszeitgestaltung und an der Umsetzung der Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit, Informationsansprüche, Beratungsrechte, Initiativrechte, Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung, Zustimmungspflichtigkeit von Entscheidungen (vgl. Kapitel 3.2 »Mitgestaltung der Interessenvertretung«)

Mitgestaltung durch die der Interessenvertretung

- **Informationsansprüche**
 - über individuelle Anträge/Wünsche von Beschäftigten auf Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit
 - über die Gründe für die Ablehnung von Wünschen nach Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit
 - über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse, der Zahl und des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen insgesamt
 - über den Stand von Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit
- **Beratungsrechte** im Rahmen des Verfahrens zur Entscheidung über Wünsche auf Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit
- **Einspruchsrecht** und Recht auf Beratung mit dem Arbeitgeber

- bei Ablehnung eines Wunsches auf Veränderung der Arbeitszeit, Recht auf Überprüfung der für eine Ablehnung angegebenen Gründe
- bei der Festlegung von Einsatzplänen, Dienstplänen
- **Initiativrecht**
 - zur Überprüfung eines Vollzeitarbeitsplatzes auf Teilzeiteignung
 - zur Beratung über Neueinstellungen bei umfangreichen Guthaben auf den Arbeitszeitkonten oder bei umfangreicher, nicht ausgleichender Mehrarbeit
 - zur Lösung zeitlicher Überbelastung, zu geringer Personalkapazität
- **Zustimmungsbedürftigkeit**
 - von individuellen Abweichungen von der Betriebsvereinbarung *Teilzeitarbeit*
 - von einzelvertraglichen Abweichungen von vereinbarten Teilzeitmodellen
 - der Nutzung von Öffnungsklauseln eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung
 - der Einführung/Einrichtung geringfügiger Beschäftigung im Einzelfall
 - der vom Arbeitgeber festgelegten Dienstpläne, Einsatzpläne, Dispositionszeiten, Arbeitszeitabforderungen im Rahmen eines Arbeitszeitkorridors
 - von Mehrarbeit
- **Mitbestimmung**
 - bei Auswahlkriterien für Stellenbesetzungen, insbesondere bei Vorrang für bestimmte Personen bei Stellenbesetzungen
 - bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Versetzung, Veränderung der individuellen Arbeitszeit
 - bei der Gestaltung und Einführung von Arbeitszeit- oder Teilzeitarbeitsmodellen, bei Abweichungen von den vereinbarten Regelungen aufgrund betrieblicher Erfordernisse
 - bei Mehrarbeit über die einzelvertragliche Arbeitszeit hinaus
- **Einrichtung einer (paritätischen) Kommission**
 - Zusammensetzung der Kommission
 - Aufgaben der Kommission: Konfliktschlichtung, Entscheidung in Streitfällen um die individuelle Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, Begleitung der Umsetzung der Betriebs-/ Dienstvereinbarung zur Teilzeitarbeit, Auslegung der Betriebs-/

Dienstvereinbarung zur Teilzeitarbeit, Auswertung von Erfahrungen mit Teilzeitarbeit, Überprüfung der Zielerreichung durch die Betriebs-/Dienstvereinbarung Teilzeitarbeit, Weiterentwicklung der Regelungen zur Teilzeitarbeit

- Kompetenzen der Kommission

Sonstige Regelungen

■ **Geltungsbereich**

Geltung für alle Beschäftigten, insbesondere auch für Führungskräfte

■ **Schlussbestimmungen**

Kündigung, Kündigungsfrist, Weitergeltung, Möglichkeit einvernehmlicher Änderungen

6.2 **Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung**

Erfolgreich ist die betriebliche Arbeitszeitgestaltung, wenn sie sowohl den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten als auch wirtschaftlichen und betrieblichen Erfordernissen entgegenkommt. Als Ziele, die die Betriebsparteien mit der Einführung von Teilzeitarbeit verfolgen, werden genannt

- die durch Teilzeitarbeit erwartete Beschäftigungswirkung
- die persönliche Zeitsouveränität für die Beschäftigten
- betriebswirtschaftliche Vorteile

Freiräume, die sich für die Beschäftigten zur Ausgestaltung der Teilzeit eröffnen, werden bestimmt durch die betriebliche Ausgangslage für den Abschluss einer Vereinbarung. Es ist entscheidend, ob Teilzeit auf Wunsch der Beschäftigten oder auf Wunsch des Betriebes eingeführt werden soll.

Soll Teilzeitarbeit auf Arbeitgeberinitiative hin ermöglicht werden, geschieht dies oft zur Beschäftigungssicherung und somit auch im Interesse von ArbeitnehmerInnen. Der Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit ist hierbei meist einfach realisierbar und für alle Interessierten möglich. In einigen Vereinbarungen finden sich sogar An-

reize materieller Art, um die Beschäftigten zur Aufnahme von Teilzeitarbeit zu motivieren.

Oft wird Teilzeitarbeit auf Initiative der Beschäftigten vereinbart, um individuellen Wünschen nach Verkürzung der Arbeitszeit zu entsprechen. Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben, aber auch Weiterbildung und freie Zeitgestaltung veranlassen zum Überdenken von »Normalarbeitszeiten«. Insbesondere Frauen äußern oft den Wunsch nach Zeitsouveränität: Eine Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht mehr Zeit für die Familie. Dabei stellt sich die Frage, wer unter welchen Voraussetzungen Teilzeitarbeit beanspruchen kann. Ein genereller Anspruch wird nicht zugestanden, die Regelungen enthalten teils eingeschränkte, teils weitgehende Zugeständnisse. Letztere werden immer an bestimmte Bedingungen geknüpft, meist an dringende Familienpflichten. Der rechtliche Anspruch auf Teilzeitarbeit wurde mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz jedoch bedeutend verbessert.

Bedingungen für Veränderungen des Arbeitszeitvolumens innerhalb der Teilzeit oder Rückkehrmöglichkeiten zur Vollzeitarbeit sind in vielen Vereinbarungen geregelt. Die Möglichkeiten sind durchgängig, aber in unterschiedlicher Ausprägung an die Berücksichtigung der betrieblichen Belange gebunden.

Beschäftigte haben vielfältige Möglichkeiten, auch innerhalb der Teilzeitarbeit von Arbeitszeitsouveränität Gebrauch zu machen. Im Rahmen mancher Arbeitszeitmodelle sind Umfang, Lage und Verteilung der Arbeitszeit flexibel und individuell definierbar. Zwar sind auch bei diesen Gestaltungsmöglichkeiten die betrieblichen Belange zu berücksichtigen, dennoch gewähren die Vereinbarungen hier relativ große Freiräume.

6.3 **Wesentliche rechtliche Grundlagen**

Nach gesetzlichem Auftrag haben die betrieblichen Interessenvertretungen auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. des Personalvertretungsrechtes grundsätzlich die Aufgabe, über die Einhaltung der zu Gunsten von ArbeitnehmerInnen geltenden Vorschriften zu wachen. Im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit handelt es sich hierbei insbesondere um

- das Arbeitszeitgesetz (bis 1994 die Arbeitszeitordnung)
- Gesetze für besonders schutzbedürftige Personengruppen
- die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen
- das Teilzeit- und Befristungsgesetz
- ggf. Betriebsvereinbarungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie zur Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2f BetrVG)

Zu der Überwachungsaufgabe kam 1994 die Förderung der tatsächlichen beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinzu und die Aufgabe, sich in diesem Zusammenhang auch für die Einrichtung von Teilzeitstellen einzusetzen. Die Begriffe Teilzeitarbeitsplätze und Teilzeitbeschäftigte wurden im Zuge der Gesetzgebung zur Gleichberechtigung in § 93 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgenommen. Rechtlicher Hintergrund war die Ergänzung des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern hat (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Nach § 93 Satz 2 BetrVG konnte der Betriebsrat anregen, dass Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben wurden. Es hing aber – bis zum In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – von der Bereitschaft des Arbeitgebers ab, ob Teilzeitarbeitsplätze daraufhin tatsächlich eingerichtet wurden. Der Betriebsrat erfuhr dadurch nur eine schwache Unterstützung in Sachen Teilzeitförderung. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hingegen verpflichtet den Arbeitgeber, teilzeitgeeignete Arbeitsplätze auch als solche auszu-schreiben.

Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 soll der Betriebsrat sowohl Teilzeitarbeit als Möglichkeit der betrieblichen Beschäftigungssicherung fördern, als auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (§ 80 Abs. 2b BetrVG). In das Personalvertretungsrecht wurden ähnliche Aufgaben bei der Berücksichtigung von Frauenförderplänen aufgenommen.

Am 1. Januar 2001 trat das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft und hat den gesetzliche Anspruch von ArbeitnehmerInnen auf Teilzeit bedeutend verbessert. Die hier ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen wurden noch vor In-Kraft-Treten der neuen Gesetzeslage abgeschlossen. Heute haben Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen einen individuellen Anspruch auf die Reduzierung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Arbeitgeber sind verpflichtet, Teilzeitarbeit zu fördern, Benachteiligungen zu ver-

meiden, geeignete Stellen entsprechend auszuscheiden und die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig über die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung zu unterrichten. Das Diskriminierungsverbot betrifft alle Arbeitsbedingungen, insbesondere wurde der Anspruch auf ein mindestens zeitanteiliges Arbeitsentgelt gesichert.

Arbeitszeitfragen werden in erster Linie in Tarifverträgen geregelt. In den 90er Jahren wurden einige Tarifverträge – insbesondere in Metall- und Elektroindustrie, Chemischer Industrie und Öffentlichem Dienst – um Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung ergänzt. Zumeist werden mit Öffnungsklauseln tarifvertragliche Vorschriften flexibel an betriebsspezifische Anforderungen angepasst. Sie erlauben eine vielfältige Gestaltung der Teilzeitarbeit auf betrieblicher Ebene. Neben dem Flächentarifvertrag hat die betriebliche Ebene in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen (*Klein-Schneider* u. a. 1999 b).

7. Bestand der Vereinbarungen

Die vorliegende Auswertung basiert auf Material, das dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen entstammt: Es handelt sich um 34 betriebliche Vereinbarungen aus 25 Unternehmen und Dienststellen, die von den Betriebsparteien bzw. Unternehmensleitung und Gewerkschaft explizit zur Regelung von Teilzeitarbeit getroffen wurden. 14 dieser Vereinbarungen sind Betriebsvereinbarungen, acht sind Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen. Es liegen vier Dienstvereinbarungen zum Thema vor und drei Betriebstarifverträge. Die in der nachfolgenden Übersicht als »Sonstige« bezeichneten Vereinbarungstypen sind eine Regelungsabrede und ein Sozialplan. Die vorliegenden Richtlinien stellen keine abgeschlossenen Vereinbarungen dar, sondern erläutern u.a. Rechtslage und Tarifsituation von Beamten und Angestellten des Öffentlichen Dienstes. Sie werden in die Untersuchung einbezogen, weil sie vielfältige Hinweise zu möglichen Regelungsinhalten von Vereinbarungen enthalten.

Tabelle 1: Art der Regelung

Anzahl der Vereinbarungen (Summe)	34
Anzahl Betriebe	25
Vereinbarungstyp	
Betriebsvereinbarung	14
Gesamt-/Rahmen-/Konzernbetriebsvereinbarung	8
Dienstvereinbarung	4
Betriebstarifvertrag	3
Richtlinie	3
Sonstige	2

Die Vereinbarungen stammen aus den Jahren 1984 bis 2000, größtenteils jedoch aus den Jahren 1996 bis 2000 (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Abschlussjahr der Vereinbarung

Jahr	Anzahl
1984 bis 1987	5
1988 bis 1991	4
1992 bis 1995	11
1996 bis 2000	14
Gesamt	34

Die vorliegenden Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit stammen aus vielen Branchen. Der private Dienstleistungsbereich ist dabei am häufigsten, der Öffentliche Dienst am schwächsten vertreten (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Herkunft der Vereinbarungen nach Branchen

Bergbau und Privatindustrie		14
davon	Kohlebergbau	2
	Verlags- und Druckgewerbe	1
	Chemische Industrie	6
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallverarbeitung, Maschinenbau, Fahrzeugbau	5
Dienstleistungen		16
davon	Energiedienstleister, Wasserversorger	3
	Handel, Gastgewerbe	4
	Kreditgewerbe, Versicherungsgewerbe	4
	Telekommunikationsdienstleister, Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, Forschung und Entwicklung, Gesundheit und Soziales, Gewerkschaften und Ver- bände	5
Öffentlicher Dienst (alles Öffentliche Verwaltungen)		4
Summe		34

Glossar

- Abrufarbeit** Auch als »kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit« bezeichnet. Der Arbeitgeber kann je nach Auftragslage mehr oder weniger Arbeitszeit »abrufen«. Der Flexibilitätsspielraum wächst einseitig für den Arbeitgeber. Beschäftigte müssen sich, möglicherweise kurzfristig, für einen Arbeitseinsatz bereithalten, können aber nicht sicher mit Arbeitseinsatz und einem entsprechenden Verdienst rechnen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz schreibt die Vereinbarung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit vor.
- Altersteilzeit** Durch Arbeitszeitverkürzung mit teilweise Lohnausgleich wird ein vorzeitiger oder stufenweiser Übergang in den Ruhestand ermöglicht, meist im Blockmodell realisiert, d.h. mit Vollzeitarbeit und anschließender Freistellung.
- Arbeitszeitkonten** Bei flexiblen Arbeitszeiten und bei Teilzeit erfolgt die Erfassung, Kontrolle und Abrechnung der unregelmäßig verteilten, geleisteten Arbeitszeit häufig über ein Arbeitszeitkonto. Das Arbeitszeitkonto zeigt die jeweils aktuelle Differenz zwischen tariflich oder vertraglich vereinbarter Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf. Arbeitszeitguthaben entstehen, wenn die Beschäftigten mehr als vertraglich oder tariflich vereinbart gearbeitet haben. Arbeitszeitschulden entstehen, wenn die vertraglich oder tariflich geschuldete Arbeitszeit noch nicht geleistet wurde. Häufig werden in

	<p>Vereinbarungen maximale Arbeitszeitguthaben und Arbeitszeitschulden festgelegt. Es gibt unterschiedliche Formen der Kontierung und gelegentlich mehrere Arbeitszeitkonten für jede/n Beschäftigte/n, z. B. für Gleitzeit, Mehrarbeit und lange Fristen.</p>
Arbeitszeitkorridor	<p>Ein Arbeitszeitkorridor berechtigt den Arbeitgeber zu einer ungleichmäßigen Verteilung der tariflichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Ober- und Untergrenzen. Diese Grenzen bilden den »Korridor«. Der Arbeitgeber kann je nach Auftragslage die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzen oder verlängern. Die tarifliche oder vertragliche Arbeitszeit muss als Durchschnitt innerhalb des Ausgleichszeitraums erreicht werden.</p>
Blockfreizeiten	<p>Eine Form der Teilzeitarbeit; Ableistung und Bezahlung der Arbeit divergieren, die Beschäftigten leisten mehr Arbeitszeit ab, als sie regelmäßig bezahlt bekommen – das so entstehende Arbeitszeitguthaben wird summiert und dann zu einem Freizeitblock umgewandelt. Dieser muss innerhalb eines bestimmten Zeitraumes in Anspruch genommen werden. Die Entgeltzahlung läuft weiter.</p>
Ersatzeinstellungen	<p>Neueinstellungen, um durch Teilzeit oder Arbeitszeitreduzierung einzelner Beschäftigter freiwerdende Arbeitsvolumen wieder zu besetzen.</p>
Geringfügigkeitsgrenze	<p>Im Sozialgesetzbuch festgelegter Mindestumfang der Arbeitszeit, bei dem die Sozialversicherungspflicht der Teilzeitbeschäftigten und damit ihre soziale Absicherung erhalten bleibt. Es werden auch andere Formulierungen gebraucht: »sozialversicherungspflichtige Arbeitszeit«, »Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung« oder »Arbeitszeit, die nicht unter der Grenze des Sozialgesetzbuches liegt«.</p>
Günstigkeitsprinzip	<p>Wenn ein Arbeitsvertrag und eine Betriebsvereinbarung unterschiedliche Rechte oder Leistun-</p>

gen zusagen, gilt das Günstigkeitsprinzip: Die für den/die einzelnen/e Arbeitnehmer/in günstigere Regelung ist maßgeblich. Das Günstigkeitsprinzip gilt auch für das Verhältnis allgemeiner, die ArbeitnehmerInnen schützender Normen und tarifvertragliche Regelungen.

Jobsharing

Form der Teilzeitarbeit, auch »Arbeitsplatzteilung« oder »Partnerteilzeitarbeit« genannt. Ein vorgegebenes Arbeitszeitvolumen (meist für eine Vollzeitstelle) wird von zwei Beschäftigten zu gleichen oder ungleichen Anteilen am selben Arbeitsplatz abgeleistet. Eine Verpflichtung zur gegenseitigen Vertretung ist laut Teilzeit- und Befristungsgesetz nur noch in besonderen Fällen zugelassen.

**Kommission,
paritätisch besetzt**

Zur Umsetzung der vereinbarten Mitwirkungsrechte oder Beilegung von Meinungsverschiedenheiten werden Kommissionen gebildet, die zu gleichen Teilen mit Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen besetzt sind.

**Mindest-
bedingungen**

Allgemein verbindliche Festlegung für einen Normal- oder Musterzustand von Arbeitsbedingungen – hier von Arbeitszeitregelungen –, der durch gesetzliche oder andere Regelungen vorgegeben ist.

**Normalarbeitszeit
Öffnungsklausel**

Tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit
Regelung, die unter bestimmten Bedingungen einem oder beiden Vertragspartnern ein Abweichen von den vereinbarten Festlegungen oder eine betriebsspezifische Ausgestaltung ermöglicht.

Regelungsabrede

Formlose Absprache zwischen den Betriebspartnern. Für ein Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, das nicht in Form einer Betriebsvereinbarung festgehalten wird, hat sich der Begriff *Regelungsabrede* eingebürgert. Die *Regelungsabrede* ist im BetrVG nicht ausdrücklich beschrieben. Sie schafft geringere Verbindlichkeit als eine Betriebsvereinbarung und wirkt

	nicht unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse ein. Eine Regelungsabrede bindet die Betriebsparteien Arbeitgeber und Betriebsrat nur schuldrechtlich, sich entsprechend der Abrede zu verhalten. Die Regelungsabrede endet durch Kündigung, Befristung oder Erreichung des Zwecks. Für die ordentliche Kündigung einer Regelungsabrede ist eine Frist von drei Monaten einzuhalten.
Rückkehr- möglichkeit	Hier: die vereinbarte Möglichkeit, nach individueller Arbeitszeitverkürzung wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit (Vollzeitarbeit) zurück wechseln zu können.
Sabbatical/ Sabbatjahr	Eine Form der Teilzeitarbeit; Blockfreizeit von einem ganzen Jahr zum Ausgleich angesammelter Arbeitszeitguthaben bzw. nachträglich abzu leistender Arbeitszeit. Die Beschäftigten erhalten während Arbeits- und Freistellungsphase ein gleich bleibendes Teilzeitentgelt.
Variable Teilzeit	Eine Form der Teilzeitarbeit; gegenüber der »klassischen« Teilzeit mit festgelegtem Umfang, gleichbleibender Lage und gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit sind hier flexible Regelungen möglich. Der Arbeitseinsatz wird im Einzelfall zwischen Betrieb und Beschäftigten, möglichst unter Kontrolle des Betriebsrats, abgestimmt, z. B. Jahres- oder Monatsteilzeit, Blockfreizeit, Sabbatjahr oder Arbeitsplatzteilung.
Zeitsouveränität	Die Zeitsouveränität der Beschäftigten gestattet diesen, selbst über Umfang, konkrete Lage und Verteilung der zu leistenden Arbeitszeit zu entscheiden – innerhalb des durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelten Rahmens.

Literatur

- BMWA (2001)**, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Teilzeit – neue Perspektiven, Menschen – Motive – Modelle, Bonn
- BMWA (2002)**, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Teilzeit – alles was Recht ist, Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bonn
- Boewer, Dietrich (2002)**, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar für die Praxis, Königsdorf: Fachverlag Datakontext
- Buschmann, Rudolf; Dieball, Heike; Stevens-Bartol, Eckart (2001)**, TZA – Das Recht der Teilzeitarbeit, Kommentar für die Praxis, 2. Auflage Frankfurt/Main: Bund-Verlag
- Eurostat 2000**, Erhebung über Arbeitskräfte, Ergebnisse 1999, Luxemburg
- Hamm, Ingo (1999)**, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, Handbücher für die Unternehmenspraxis, Frankfurt/Main: Bund-Verlag
- Heidemann, Winfried (2002)**, Beschäftigungssicherung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 8
- IG Metall-Vorstand, Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik (2002)**, Teilzeit, Das aktuelle Gesetz betrieblich umsetzen – Hinweise für Betriebsräte, Frankfurt
- Klein-Schneider, Hartmut (1999a)**, Flexible Arbeitszeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 6
- Klein-Schneider, Hartmut u.a. (1999b)**, Klein-Schneider, Hartmut; Heidemann, Winfried; Kamp, Lothar; Leittretter, Siegfried, Betriebliche Gestaltungsfelder im Spiegel von Vereinbarungen, in: Die Mitbestimmung, 1/2 1999, S. 71 ff.
- Kossens, Michael/Kerschbaumer, Judith (2001)**, Arbeitnehmer in Teilzeit, Der Ratgeber zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, Frankfurt/Main: Bund-Verlag

-
- Lange, Kirsten/Bässler, Christel (2000)**, Flexible Arbeitszeiten – von der Idee zur Wirklichkeit, Düsseldorf: Arbeitspapier 31 Hans-Böckler-Stiftung
- Lehndorff, Steffen (2001)**, Weniger ist mehr: Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik, Hamburg: VSA-Verlag
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW (2004)**, Arbeits- und Betriebszeiten flexibel gestalten, Landesinitiative »Moderne Arbeitszeiten«, Neuss
- Oyen, Renate/Wagner, Ursula (2001)**, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit, Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, Dokumentation 1996–2001, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Riemann, Anja (2003)**, Auswertung gesetzlicher Bestimmungen zur Teilzeitarbeit, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 79
- Seifert, Hartmut (2000)**, Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen?, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 53, Nr. 4, S. 237–246
- Towara, Jörg (2002)**, Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 78

Internetadressen

<http://www.arbeitszeitmodelle-nrw.de/>

Diese vom IAT Gelsenkirchen bis 2003 im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW gestaltete Seite stammt aus der Landesinitiative Moderne Arbeitszeiten und enthält Teilzeitmodelle unterschiedlicher Branchen.

<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Beruf-und-Karriere/teilzeit.html>

Auf dieser Seite bietet das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Informationen, Praxismodelle sowie Service und Beratung zu Teilzeitarbeit.

<http://www.arbeit-leben-zeit.de>

Hier bietet die Hans-Böckler-Stiftung in ihrer »Böckler-Box Arbeitszeit« Informationen, Daten, wissenschaftliche Ergebnisse, Praxismodelle und praktische Handlungshilfen zum Thema Zeit im Allgemeinen und Teilzeit im Speziellen.

<http://www.arbeitszeitberatung.de/arbeitszeit.htm>

Die in Sachen Arbeitszeit bekannteste Unternehmensberatungsfirma Arbeitszeitberatung Dr. Hoff-Weidinger-Herrmann bietet hier spezielle Informationen zur Teilzeitarbeit an.

<http://www.eurofound.eu.int>

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin bietet unter Arbeitsbedingungen und Themen Informationen zu Teilzeitarbeit an.

<http://www.tempi.de>

Ein Informations- und Beratungsangebot der Arbeitszeitberatung tempi GmbH.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über das einzige bedeutsame Archiv in Deutschland mit betrieblichen Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen wurden. Derzeit (Januar 2005) enthält unser Archiv etwa 7600 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Damit verfügen wir über eine breite Materialgrundlage, die Aussagen zu Trends betrieblicher Gestaltungspolitik und zu industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben und Verwaltungen ermöglicht.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie sind die wichtigsten Punkte in einem Gestaltungsfeld geregelt? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Existieren ungelöste Probleme? Originalzitate vermitteln einen anschaulichen Eindruck zu den Regelungen und geben Hinweise für eigene Vorgehensweisen oder Formulierungen.

Zusätzlich zu diesen Auswertungsbänden werden vielfältige Auszüge aus den Vereinbarungen auf CD-ROM und den Internet-Seiten der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit erhalten Praktiker Vorschläge zu konkreten Gestaltungsalternativen.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Code-Nummer am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. So wird intern die authentische Quellenangabe gewährleistet, ohne Namen oder Einzelheiten des Betriebes preiszugeben. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die MitarbeiterInnen des Archivs und der Auswertungen Zugang.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.betriebsvereinbarung.de

Anfragen und Rückmeldungen können per E-Mail adressiert werden an info.betriebsvereinbarung@boeckler.de.

Telefonische Rückfragen richten Sie bitte an

Dr. Manuela Maschke	02 11-77 78-2 24
Jutta Poesche	02 11-77 78-2 88
Henriette Pohler	02 11-77 78-1 67

Stichwortverzeichnis

- Ablehnung von Teilzeitanträgen 23, 73
- Ablehnungsgründe 23, 94
- Abrufarbeit 52, 102
- Abwesenheitszeiten 59
- Änderungskündigung 16, 34, 82
- Anspruch auf Teilzeitarbeit 17, 18, 22, 72, 97
- Arbeitsbelastung 69
- Arbeitsinhalt 69
- Arbeitskapazität 25, 75, 81
- Arbeitsplatzteilung 86, 104, 105
- Arbeitsvertrag 24, 51, 56, 103 ff.
- Arbeitszeitaufstockung 82
- Arbeitszeiterhöhung 31, 71, 85, 90
- Arbeitszeitkonten 42, 43, 82, 94, 95, 102, 103
- Arbeitszeitreduzierung 17, 18, 21, 31, 38, 39, 71, 81, 89
- Arbeitszeitwünsche 72
- AT-Angestellte 16
- Aufstiegsmöglichkeiten 68
- Ausgleichszahlungen 59, 92
- Ausschreibung 35, 93

- Befristung der Teilzeitarbeit 25 ff.
- Belegschaftsanpassung 14, 84
- Berufliche Entwicklung 67, 86, 91
- Berufliche Förderung 68
- BerufsanfängerInnen 15
- Beschäftigung nach Arbeitsanfall 52
- Beschäftigungssicherung 5, 10, 12, 13, 15, 29, 96, 98, 106
- Beschäftigungsvolumen 69
- Beschäftigungswirksamkeit 11 f.
- Besitzstandswahrung 33, 64
- Besoldungsdienstalter 63
- Betreuung 19, 54, 84, 90
- Betriebliche Altersvorsorge 57, 91
- Betriebliche Belange 75
- Betriebsrente 63
- Betriebszugehörigkeit 62, 63, 86, 92
- Bildungsurlaub 66, 67, 91
- Blockfreizeit 42 ff., 48, 86, 105

- Diskriminierungsverbot 99

- Einigungsstelle 78, 79
- Einsatzplanung 49, 50, 66
- Einstellungsteilzeit 36
- Elternurlaub 20
- Entgeltbestandteile 58, 62
- Entlassungen 9, 14, 16, 61, 82
- Ersatzeinstellungen 37, 39, 75, 81, 85, 91, 103

- Frauenbeauftragte 22
- Freizeitausgleich 56, 68
- Fristen für Teilzeitarbeit 25
- Führungskräfte 13, 15, 96

- Geltungsbereich 15, 16, 96

- Geringfügigkeitsgrenze 40, 41, 103
Gleichbehandlung 57, 61, 66, 70, 84, 89
Gleitzeit 51, 103
Günstigkeitsregeln 89
- Innerbetriebliche Schlichtungsstelle 79
- Jahresteilzeit 26, 42, 43, 48, 59
Jobsharing 35, 104
- Kernarbeitszeiten 50
Kinderbetreuung 63, 97
Konfliktregulierung 23, 78
Krankheit 59, 69
Kündigungsfristen 69, 70
- Lohnausfallprinzip 59
- Mehrarbeit 53 ff., 68, 72, 77, 80, 82, 86, 92 ff., 103
Mindeststandards 10
Mindestumfang der Arbeitszeit 40, 103
Mindestverdienst 52
Monatsteilzeit 43, 86, 105
- Nebentätigkeiten 70
Normalarbeitszeit 5, 11, 40, 51, 104
- Öffnungsklausel 77, 104
- Personalabbau 14, 37, 38, 39
Personaleinsatz 14, 16, 84, 91
Persönliche Wahlarbeitszeit 49
Probezeit 26 f.
- Rufbereitschaft 51 f.
- Schichtarbeit 52
Schlussbestimmungen 96
Schwerbehinderte 54
Sonderzahlungen 62
Soziale Notlage 30, 31, 71, 85, 90
Sozialleistungen 62, 63, 91, 92
Sozialplan 61, 100
Sozialversicherungspflicht 40, 41, 103
Stellenplan 34, 38
Sterbegeld 63
- Teilzeit- und Befristungsgesetz 5, 10, 17, 34 ff., 45, 52, 57, 67, 73, 75, 82, 84, 87, 97, 98, 102 ff., 106
- Untere Entgeltgruppen 37
Urlaub 47, 57, 59, 64 f., 69, 80, 91
- Variable Teilzeit 43, 105
Vereinbarkeit von Familie und Beruf 9 f.
Vereinbarungstypen 100
Vermögenswirksame Leistungen 62
Verteilung der Arbeitszeit 21, 40 ff., 46, 48, 50, 77, 91 ff., 105
Vertretung 45 f., 92, 104
Vorhersehbarkeit 25, 27
- Weiterbildung 6, 67, 68, 86, 97
Wiederbesetzung 37 ff., 81
- Zeitsouveränität 9, 11 ff., 17, 45, 48, 50, 53, 54, 88, 96, 97, 105
Zulagen 56 ff.
Zuschläge 56, 59, 68
Zustimmungsverweigerungsrecht 32