

Towara, Jörg

Book

Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit: Auswertung ausgewählter Tarifverträge

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 78

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Towara, Jörg (2002) : Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit: Auswertung ausgewählter Tarifverträge, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 78, ISBN 3-93514-552-7, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/116327>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit

Jörg Towara

Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit

**Auswertung ausgewählter
Tarifverträge**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 78

© Copyright 2002 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2002
ISBN 3-935145-52-7
Bestellnummer: 13078

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

1. DIE ERGEBNISSE IN KÜRZE	5
2. RAHMENBEDINGUNGEN	7
3. AUSGEWERTETE TARIFVERTRÄGE	9
4. GESTALTUNG DER TEILZEITARBEIT IN TARIFVERTRÄGEN	13
4.1 Ziele	13
4.2 Arbeitsbedingungen für Teilzeit	16
Definition der Teilzeit	16
Mindestarbeitszeiten	17
Verteilung der Arbeitszeit	19
Mehrarbeit	20
Gleichstellung	21
Entgelt/Sonderzahlungen/Vermögenswirksame Leistungen	23
Urlaubsanspruch	24
Gleichbleibende Bezahlung	25
Urlaubsgeld	26
4.3 Einrichtung von/Umwandlung in Teilzeitarbeitsplätze	26
4.4 Regelungen für Berufsanfänger	30
4.5 Rückkehr in Vollzeit	31
4.6 Schutz der Teilzeitbeschäftigten	34
Sozialversicherungsklausel	34
Arbeitszeitverkürzungen	34
Soziale Tage	35
4.7 Förderung der Teilzeit	36
4.8 Sonderformen der Teilzeit	37
5. MITBESTIMMUNG UND MITGESTALTUNG DER TEILZEITARBEIT DURCH DIE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG	41

6. OFFENE FRAGEN	43
7. GESTALTUNGSHINWEISE	45
8. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG	47
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	47

1. DIE ERGEBNISSE IN KÜRZE

Ziel der Untersuchung war es festzustellen, inwieweit die Tarifpartner das Thema Teilzeitarbeit in ihren Vereinbarungen regeln. Wir wollten wissen, welche Aspekte der Teilzeitarbeit von den Tarifparteien in welcher Weise gestaltet werden. Dabei ging es vorrangig um die Fragen:

- Mit welchen Zielen und welcher Absicht haben die Tarifvertragsparteien Teilzeit gestaltet?
- Welche Arbeits- und Entgeltbedingungen haben sie für die Betroffenen vorgesehen?
- Welche Verfahren und Bedingungen sehen sie für die Umwandlung von Arbeitsplätzen in Teilzeit und für einen individuellen Wechsel aus Vollzeit in Teilzeit vor?
- Werden die Teilzeitbeschäftigten in besonderer Weise gegen soziale Risiken geschützt?
- Welche Formen der Teilzeit lassen die Tarifparteien zu? Wie flexibel ist Teilzeitarbeit demnach einzusetzen? Wie weit können die Teilzeitbeschäftigten ihre konkrete Arbeitszeit selbst bestimmen?
- Wird die Ausweitung der Teilzeitarbeit gefördert?
- Welche Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffnen die Tarifverträge den betrieblichen Interessenvertretungen?

Zusammenfassend ist festzustellen:

Vor dem Teilzeitgesetz haben die Tarifvertragsparteien in einigen, z.T. bedeutenden Branchen, Teilzeitarbeit auf vertraglicher Ebene ausgestaltet. Sie haben den betrieblichen Parteien durch teilweise detaillierte Vereinbarungen ermöglicht, Teilzeitarbeit einzuführen und zu gestalten.

Ein Recht oder ein Rechtsanspruch auf Teilzeit finden wir nicht, wohl aber in einigen Vereinbarungen deutliche Hinweise, dass dem Wunsch nach Teilzeit entsprochen werden soll.

Anmerkung: Um den Text besser lesbar zu halten, verwenden wir den Begriff Arbeitnehmer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Diskriminierung der Arbeitnehmerinnen ist damit nicht beabsichtigt.

Ziel der Einführung von Teilzeitarbeit sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Interessen, die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Ermöglichung neuer und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze sowie die Reduzierung der beruflichen Belastung für ältere Arbeitnehmer.

Aufgegeben wurde den betrieblichen Parteien die Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten zu gewährleisten und bestimmte Form- und Fristvorschriften zu beachten. Tarifliche Leistungen sind den Teilzeitbeschäftigten anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit zu gewähren. Sozialversicherungsklauseln sowie die Vorgabe von Mindestarbeitszeiten sollen die Beschäftigten vor einer Reduzierung der Arbeitszeit auf das Niveau geringfügiger Arbeitsverhältnisse schützen.

Gefördert wird die Einführung von Teilzeit durch Rückkehrmöglichkeiten, Befristungen der Teilzeit und Ausgleichszahlungen. Verschiedene, auf die Bedürfnisse der Branchen angepasste Teilzeitmodelle wie Jahresteilzeit und Monatsteilzeit werden neben der klassischen reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Den betrieblichen Interessenvertretungen wird ein Mitbestimmungs- und Gestaltungsrecht gewährleistet.

2. RAHMENBEDINGUNGEN

Bis Ende 2000, bis zum Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungs-Gesetzes (TzBfG), gab es in der BRD kein einheitliches und zusammengefasstes Recht der Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit wurde durch individuelles und kollektives Arbeitsrecht, durch europäisches und nationales Recht, durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen gestaltet. Für Teilzeitbeschäftigte wichtige Regelungen finden wir in ganz unterschiedlichen Gesetzen. In vielen Fragen gelten für Teilzeitarbeit die gleichen Rechte und Pflichten wie für sogenannte Vollzeitarbeit. Es gibt aber Ausnahmen. Teilzeitarbeit mit besonders niedrigem Stundenumfang unterliegt als sogenannte »geringfügige Arbeit« besonderen Bedingungen.

Darüber hinaus wurde Teilzeitarbeit gesellschaftlich zum Teil nicht voll anerkannt. Teilzeitarbeit wurde als sogenannte »prekäre Arbeit« geringer bewertet als die Normalarbeit.

Vor allem zwei gesellschaftliche Entwicklungen, die Diskussion um Arbeitszeit-souveränität und die Vereinbarkeit außerberuflicher und beruflicher Verpflichtungen und die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, haben die Auseinandersetzung mit der Gestaltung der Teilzeitarbeit erneut angefacht. Teilzeitarbeit kann Möglichkeiten schaffen, zeitlich befristet Raum für andere Tätigkeiten zu haben, für Pflege von Angehörigen, Weiterbildung, Erziehung usw. Teilzeitarbeit kann die Voraussetzungen für Gleichstellung der Geschlechter und Partnerschaft in der Familie verbessern. Teilzeitarbeit kann zu einer Verteilung von Erwerbsmöglichkeiten beitragen. Altersteilzeit als besondere Form ermöglicht einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand, verbessert die Möglichkeiten der Weitergabe von Wissen und Erfahrung und übernimmt beschäftigungsfördernde Funktionen.

Der vorliegenden Untersuchung liegen Tarifverträge zugrunde, die bereits vor Inkrafttreten des TzBfG abgeschlossen wurden. Wir halten die Darstellung gerade vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussion um das TzBfG für nützlich, zeigt sie doch, dass bestimmte Regelungen des neuen TzBfG Vorläufer in einzelnen, auf Branchen beschränkten Tarifverträgen hatten. Und auch auf der aktuellen Rechtsgrundlage, dem TzBfG, finden wir einen erheblichen Gestaltungsbedarf, der – ausgestaltet durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen – die Voraussetzungen verbessern kann, damit Teilzeitarbeit die in sie gesetzten Gleichstellungs- und beschäftigungspolitischen Hoffnungen erfüllen und einen Beitrag zur individuellen Lebensgestaltung leisten kann.

Für Teilzeit können wir fünf Gestaltungsebenen unterscheiden, die europäische, die nationale, tarifliche, betriebliche und die Gestaltung durch einzelne Arbeitsverträge. Die Ebenen stehen in einem starken Zusammenhang. Auf europäischer Ebene sind neue Richtlinien und die Rechtsprechung zur Diskriminierung zu beachten. Die nationale Ebene hat durch das neue TzBfG an Gewicht gewonnen. Nicht unerwartet wäre für die Zukunft eine wachsende Bedeutung der tariflichen und der betrieblichen Ebene, die der Ebene des einzelnen Arbeitsvertrages Vorgaben machen und die Bedeutung streitig machen können, die sie früher hatte. Die tarifliche Gestaltung hat die europäische und nationale Gesetzgebung und Rechtsprechung zu beachten, kann ihrerseits der betrieblichen Ebene, beschränkt für die Branche, Vorgaben machen (Tarifvorrang der §§ 77 und 78 BetrVG). Auch hieraus ergibt sich die Bedeutung der vorliegenden Auswertung.

3. AUSGEWERTETE TARIFVERTRÄGE

Untersucht wurden tarifliche Vereinbarungen aus 25 Branchen. Die Palette der ausgewählten Bereiche reicht von der Papierindustrie über den Steinkohlenbergbau in Nordrheinwestfalen bis hin zum Bank- und Versicherungsgewerbe und der kunststoffverarbeitenden Industrie in Bayern.

Aber auch tarifliche Vereinbarungen in Einzelunternehmen bzw. Konzernen wie die der Deutsche Telekom AG oder der VW AG wurden auf Regelungen zur Teilzeitarbeit hin untersucht.

UNTERSUCHTE INDUSTRIEBRANCHEN:

Baugewerbe

Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten und Poliere des Baugewerbes, Stand 02.03.1998

Bankgewerbe

Manteltarifvertrag, Stand 04.2001

Bekleidungsindustrie Baden-Württemberg

Manteltarifvertrag, Stand 03.2000

Chemische Industrie

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit, Stand 01.07.1987

Druckindustrie

Manteltarifvertrag, Stand 01.01.1997

Einzelhandel NRW

Manteltarifvertrag, Stand 01.11.1996

Eisen- und Stahlindustrie NRW

Manteltarifvertrag, Stand 01.07.1998

Energieversorger NRW

Manteltarifvertrag, Stand 01.07.1997

Groß- und Außenhandel NRW

Manteltarifvertrag, Stand 01.01.1997

Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie

Nordwestdeutschland

Manteltarifvertrag, Stand 01.01.1997

Kunststoffverarbeitende Industrie Bayern

Manteltarifvertrag, Stand 01.12.1992

Landwirtschaft Bayern

Gehaltstarifvertrag, Stand 01.04.2000

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

Manteltarifvertrag, Stand 01.01.1997

Öffentlicher Dienst Gemeinden

Bundesangestelltentarifvertrag, Stand 10.1991

Bundemanteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe, Stand 10.1991

Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder, Stand 01.03.1996

Papiererzeugende Industrie

Manteltarifvertrag, Stand 01.02.1997

Polstermöbel- und Matratzenindustrie

Manteltarifvertrag, Stand 01.01.1997

Rheinisch-Westfälischer Steinkohlenbergbau

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit, Stand 01.01.1999

Schmuckwarenindustrie

Manteltarifvertrag, Stand 01.01.1997

Steine- und Erdenindustrie

Manteltarifvertrag, Stand 01.07.1998

Süßwarenindustrie West

Manteltarifvertrag, Stand 11.05.1994

Versicherungsgewerbe

Tarifverträge für das Versicherungsgewerbe, Stand März 1999

Deutsche Bahn AG

Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit für die Arbeitnehmer der DB AG, Stand 01.07.1998

Deutsche Telekom AG

Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG

Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH

Tarifvertrag Teilzeit für das Cockpitpersonal, Stand 01.10.1995

Tarifvertrag Monatsteilzeit für das Kabinenpersonal, Stand 01.01.1996

VW AG

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit, Stand 01.01.1992

	Tariftart	Fundstelle	Laufzeit seit	Hinweis zum Betriebsrat	Definition der Ziele	Sozialversicherungs-Klausel	Definition der Teilzeit	Regelung für Berufsantänger	Entgeltregelungen	Gleichstellung	Regelungen zur Mehrarbeit	Urlaub/Urlaubsgeld/Urlaubsentgelt
Industrie-Branchen												
Druck	MTV	§ 3	01.01.97		X	X	X			X		
VW AG	TV		01.01.96	X			X		X	X	X	X
Papier	TV		01.02.97	X			X	X		X		X
Holz/Kunststoff	MTV	Nr. 31	01.01.97	X		X	X		X	X	X	X
Kunststoff Verarbeitung	MTV	Nr. 26	01.12.92	X		X	X	X	X	X		X
Steinkohle	NRW	TV	01.01.99			X	X			X	X	
Einzelhandel NRW	MTV	§ 3	01.11.96	X			X			X		
Metall Nord Baden/Württemberg	MTV	§ 7.3f	01.01.97			X	X		X	X		
Öffentlicher Dienst Gemeinden	BAT BMT MT Arb	§ 15b § 14b § 15b	10/91 10/91 01.03.96		X	X	X					
Baugewerbe	RT	§ 3IV	03/98	X								X
Bankgewerbe	MTV	§ 9	04/01	X	X	X				X	X	X
Versicherungsgewerbe	MTV	§ 11a	03/99	X	X	X				X	X	X
Schmuck	MTV	8.10	01.01.97			X			X	X		
Polster Matratzen	MTV	§ 3 Nr. 7	01.01.97	X		X	X			X	X	X
Bekleidung	MTV	—	1994		X							X
Steine – Erden	MTV	—	01.07.96									X
Eisen und Stahlindustrie	MTV	§ 2	01.07.98		X	X			X		X	X
Landwirtschaft Bayern	—	—	—									
Hapag Lloyd Cockpit/Kabinen	TV		01.05.95 01.01.96		X				X	X		X
Telekom	TV		01.06.98	X	X		X			X		X
Chemische Ind.	TV		01.07.87	X	X	X	X	X		X		
Energie NRW	MTV	§ 4	01.07.97									
Süßwaren	MTV	§§12,13	30.06.94									X
Groß- und Außenhandel	MTV	§ 3	01.01.97	X						X	X	X
Bahn AG	TV		01.01.98			X			X		X	

4. GESTALTUNG DER TEILZEIT-ARBEIT IN TARIFVERTRÄGEN

4.1 ZIELE

Zunächst stellen wir uns die Frage, mit welchen Zielen und Absichten die Tarifparteien Teilzeit ausgerichtet haben? Ging es ihnen vorrangig um die Ausschöpfung der Produktivitätspotentiale, die in flexiblem und fein auf die Produktnachfrage abgestimmtem Arbeits(zeit)einsatz steckt? Oder wollten sie dem Wunsch vieler Beschäftigter entsprechen, die individuelle Arbeitszeitsouveränität zu erhöhen? Wollten sie denen, die ausschließlich Teilzeit arbeiten können oder lieber Teilzeit arbeiten wollen, eine Möglichkeit der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche geben? Schließlich: Inwieweit hat die Diskussion der letzten Jahre um die Beschäftigungsprobleme ihren Niederschlag in tariflichen Vereinbarungen gefunden? Wird Teilzeitarbeit gefördert? Können Beschäftigte in Teilzeit wechseln? Wird die Umwandlung oder Ausschreibung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätzen genutzt, um Personalkapazitätsabbau sozialverträglich zu gestalten oder um mehr Arbeitssuchenden eine Stelle anbieten zu können?

Manteltarifverträge benennen zumeist die Ziele nicht, weil sie Regelungen zu sehr vielen unterschiedlichen Aspekten enthalten. Genannt werden Ziele vor allem in speziell für die Teilzeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträgen, denn dort findet eine ausführlichere Normierung der Teilzeitarbeit statt.

Gefunden haben wir folgende Ziele:

- Reduzierung der beruflichen Belastung für ältere Arbeitnehmer
- bedarfsorientierter Personaleinsatz
- die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit außerberuflichen Interessen, vor allem mit der Kindererziehung
- die Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Ermöglichung neuer Arbeitsplätze
- Sicherung bestehender Arbeitsplätze

Im Folgenden soll die Zielbestimmung anhand von Beispielen dargestellt werden. Die Ziele **Belastungsreduzierung** und **bedarfsorientierter Personaleinsatz** finden sich zum Beispiel im »Tarifvertrag über Teilzeit für das Cockpitpersonal«, geschlossen zwischen der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH (HF) und der ÖTV.

Um sowohl den Bedürfnissen und Anforderungen der Cockpitbesetzungen als auch denen von HF entgegenzukommen, bietet HF ab dem 1. Januar 1996 ein Teilzeitmodell an.

Die Tarifparteien gehen dabei davon aus, dass einerseits den erhöhten gesundheitlichen Belastungen älterer Mitarbeiter Rechnung getragen wird, indem diesen mehr planbare feste Freizeit zur Verfügung gestellt wird, andererseits HF in die Lage versetzt wird, Personal bedarfsorientierter einzusetzen. (Präambel des TV über Teilzeitarbeit für das Cockpitpersonal Hapag-Lloyd)

Die **Vereinbarkeit von Berufsausübung mit außerberuflichen Interessen** wird in § 9 des Manteltarifvertrages im Bankgewerbe wie folgt formuliert:

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden. (§ 9 MTV Bankgewerbe)

Gleichlautend, auch was die Ausgestaltung der Teilzeitarbeit anbelangt, § 11a im Manteltarifvertrag des Versicherungsgewerbes.

Das konkrete Bedürfnis, noch ausreichend Zeit für die **Kindererziehung neben der beruflichen Beschäftigung** zu haben, findet Berücksichtigung z.B. in der Eisen- und Stahlindustrie für Nordrheinwestfalen.

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll dem Wunsch der Beschäftigten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zur Kindererziehung zu verkürzen, Rechnung getragen werden. (§ 2 Nr. 6 MTV Eisen- und Stahlindustrie)

Die gleiche Intention liegt auch einer Tarifvereinbarung im öffentlichen Dienst (§ 15b MTArb für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder) zugrunde. Dort soll mit Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahre tatsächlich betreuen, auf Antrag Teilzeitarbeit vereinbart werden, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Ziele **Flexibilisierung der Arbeitszeit**, die **Ermöglichung von neuen** und die **Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen** finden sich in einem gemeinsamen Kommuniqué der Sozialpartner im Chemiesektor aus dem Jahre 2000. Diese »Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Teilzeit« geht explizit auf die Gründe ein, die für den Ausbau bzw. die Verbreitung der Teilzeitarbeit sprechen. So heißt es in der Präambel dieser Vereinbarung, dass die Sozialpartner

in Anbetracht des fortschreitenden Strukturwandels, der demographischen Entwicklung, der neuen Technologien, der Arbeitsmarktsituation, des gemeinsamen Interesses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einer stärkeren Orientierung des Berufslebens an individuellen Lebensphasen es für erforderlich halten, die Verbreitung der Teilzeit zu fördern.

(S.1, Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Teilzeit v. 24.08.2000 IG BCE–BAVC)

Weiter wird in einer Grundsatzposition die Arbeitszeitflexibilisierung und somit auch die Teilzeitarbeit als positiver Faktor für die Sicherung bestehender Arbeitsplätze und die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten herausgestellt. Unter Punkt 2. wird festgestellt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit die Vereinbarkeit von persönlichen und betrieblichen Belangen erleichtert. Die Berücksichtigung der persönlichen Belange der Mitarbeiter finden ihren Ausdruck z.B. darin, dass der Einstieg in das Berufsleben entsprechend der individuellen Lebensphase ermöglicht wird oder aber in der Vorbereitung eines graduellen Ausstiegs aus dem Arbeitsleben.

Auf der anderen Seite erhalten die Unternehmen ein Instrument, um auf saisonale und konjunkturelle Nachfrageschwankungen besser reagieren zu können. Wörtlich heißt es weiter:

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, Produktionsverfahren und -zyklen eröffnen in allen Unternehmensbereichen größere Spielräume für neue Möglichkeiten der Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit.

(S.2, Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Teilzeit v. 24.08.2000 IG BCE–BAVC)

Konkret wird das Ziel der **Ermöglichung von Neueinstellungen** durch Teilzeit im Manteltarifvertrag der Druckindustrie angesprochen:

Um Überstunden zu vermeiden oder termingebundene Aufträge zu bewältigen, ist es zur Entlastung des Arbeitsmarktes zulässig, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen und mit diesen eine von der betriebs- oder abteilungsüblichen Arbeitszeit abweichende kürzere Arbeitszeit zu vereinbaren.

(§ 3 I MTV Druckindustrie)

4.2 ARBEITSBEDINGUNG FÜR TEILZEIT

Definition der Teilzeit

Bei der Normierung der Teilzeitarbeit wird in ca. der Hälfte der untersuchten Tarifvereinbarungen eine Definition der Teilzeit vorangestellt. Dabei wird sichtbar, dass die Tarifparteien Teilzeitarbeit sehr weit bestimmen, sie beginnt unmittelbar unterhalb der Grenze der tariflichen Wochenarbeitszeit.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Regelarbeitszeit unterschreitet.

(§ 3 Nr. 7a MTV der Polstermöbel- und Matratzenindustrie)

Im Manteltarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden wird auf die Beschäftigten abgestellt:

Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 7.1. ist, (sind) ... Teilzeitbeschäftigte. (§ 7 Nr. 3 MTV Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden)
Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit. Die Unterschreitung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes bis zu 12 Monaten erreicht werden.

(Nr. 26 MTV der kunststoffverarbeitenden Industrie in Bayern)

Teilzeit kann eine starre Arbeitszeitregelung sein. Im vorgenannten Fall wollen die Tarifpartner Teilzeit offenbar flexibel ausgestalten.

Auch eine direkte Bezugnahme auf die vereinbarte regelmäßige tarifliche Arbeitszeit ist zu finden:

Teilzeitarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist jede arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die die Dauer der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nach § 13 I TV Ang/TV Ang-O bzw. § 5 I TV Arb/TV Arb-O unterschreitet.

(§ 2 , TV zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG)

Im Tarifvertrag über Teilzeitarbeit der VW AG wird wie folgt formuliert:

Arbeitsvertraglich kann eine geringere als die jeweils für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden.

(§ 2 , TV über Teilzeitarbeit der VW AG)

Mindestarbeitszeiten

Die Gewerkschaften wollen der Ausweitung geringfügiger Beschäftigung, sogenannter 325,00-Euro-Jobs, einen Riegel vorschieben. Sie möchten Teilzeitarbeit nur oberhalb dieses Niveaus fördern. Das realisieren sie durch die Vorschrift einer

Mindestarbeitszeit:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich mindestens 20 Stunden; Ausnahmen aus betrieblichen Gründen oder auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers sind zulässig. (§ 3 I MTV Druckindustrie)

Die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit in Teilzeitarbeitsverträgen muss im Durchschnitt eines Monats mindestens 20 Stunden in der Woche betragen. (§ 2 II TV über Teilzeitarbeit der VW AG)

Die arbeitstägliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers beträgt nicht weniger als vier Stunden. Dies gilt nicht für geringfügig Beschäftigte sowie für Fälle anderer ausdrücklich getroffener Vereinbarungen.

(§ 5 MTV Papierindustrie)

Teilzeitarbeit soll nur dann vereinbart werden, wenn die Arbeitsbedingungen die Sozialversicherungspflicht begründen.

(Nr. 31 b MTN holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Nordwestdeutschland)

Darüber hinaus wollen die Tarifparteien geringfügige Beschäftigung mit einem Arbeitszeitvolumen unterhalb der Grenze, bei der individuelle Ansprüche an die Sozialversicherung entstehen, nicht gänzlich ausschließen. Sie binden diese Beschäftigung an den ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten oder an betriebliche Erfordernisse.

Die Arbeitszeit soll wöchentlich mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens 4 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebliche Belange (z.B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventuren ...) dies erfordern. Mit Zustimmung des Betriebsrats sowie einzelvertraglich in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden.

(§ 3 III MTV Einzelhandel NRW)

Eine weitere Sicherung gegen Teilzeitarbeit mit sehr geringem Arbeitszeitvolumen ist die Informationspflicht an den Betriebs-/Personalrat.

Die tägliche Arbeitszeit muss mindestens 3 Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Die wöchentliche Arbeitszeit soll mindestens 20 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage in der Woche verteilt werden. Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; hierüber ist der Betriebs- bzw. Personalrat zu informieren.

(§ 3 II MTV Groß- und Außenhandel)

Aus den Zitaten wird darüber hinaus deutlich, dass der Flexibilisierung Grenzen gesetzt werden, hier vor allem durch Verhinderung der Teilung der täglichen Mindestarbeitszeit. Geteilte Arbeitszeit bei kurzen Arbeitszeitvolumina würde zu einem ungünstigen Verhältnis von Arbeitszeit und Wegezeit führen.

Eine besondere Form flexibler Teilzeitarbeit mit z.T. sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen ist die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ) oder die Abrufarbeit. In ihrer extremen Ausgestaltung arbeiten die Betroffenen ausschließlich auf Abruf, d.h., sie müssen sich bereithalten, können aber weder die tatsächliche Arbeitszeit noch das erzielbare Einkommen vorab planen. Diese Form wird von den Gewerkschaften meist völlig abgelehnt. Zugelassen wird sie in bestimmten Fällen, wenn z.B. durch Ankündigungsfristen, vertragliches Mindestentgelt oder die Möglichkeit, individuell einem Arbeitszeitabruf zu widersprechen, die Abhängig-

keit vom Arbeitgeber verringert und die Planbarkeit für die betroffenen Beschäftigten erhöht wird.

Für die sog. Ultimokräfte kann die Lage der Arbeitszeit von dem vorgeannten abweichend jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitgeteilt werden. (§ 9 MTV Bankgewerbe)

Bei Arbeit auf Abruf soll der Arbeitgeber dem Angestellten mindestens 4 Tage im voraus den Arbeitsantritt und die Lage der Arbeitszeit mitteilen. (§ 3 III MTV Druckindustrie)

Verteilung der Arbeitszeit

Verschiedene und flexible Formen (Teilzeit-)Arbeitszeit vergrößern den Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten und die Personalplaner. Diese Flexibilität wird noch erhöht, indem die reduzierte Arbeitszeit auch ungleichmäßig auf einzelne Tage, Wochen oder Monate verteilt werden kann.

... Die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden auf Stunden pro Tag oder pro Woche oder Wochen pro Monat im Ein- oder Mehrschichtbetrieb.

(§ 3 I TV über Teilzeitarbeit der VW AG)

Die Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen.

(Nr. 31 c) MTV holz- und kunststoffverarbeitende Industrie nordwestdeutscher Raum, gleichlautend: § 3 Nr. 7c MTV der Polstermöbel und Matratzenindustrie)

Auch bei der Deutschen Telekom AG kann die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit variabel erfolgen, z.B. im Wechsel von Tagen, Wochen oder längeren Zeiträumen.

Diesem Passus vorangestellt wird die Begründung für die erwünschte Variabilität:

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 des Angestellten/Arbeiters

und die betrieblichen Notwendigkeiten sollen bei der Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ausgewogen berücksichtigt werden.

(§ 5 ITV zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG)

In der Praxis kommt es darauf an, wer – Beschäftigte oder Personalplanung – diesen Spielraum wie nutzen kann, wer seine Interessen durchsetzen kann oder wie weit sich die Interessen miteinander vereinbaren lassen.

Mehrarbeit

Mehrarbeit wird definiert als die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit und wird in vielen Tarifbereichen mit Zuschlägen entgolten. Für Teilzeitbeschäftigte bedarf es der Bestimmung, ab wann bei ihnen Mehrarbeit definiert und mit Zuschlägen entlohnt oder in welchem Umfang sie in Freizeit ausgeglichen wird. Für Beschäftigte mit tariflicher Arbeitszeit sieht etwa der Manteltarifvertrag des Bankgewerbes einen Ausgleich für diese mehr geleistete Arbeitszeit vor. Danach wird Mehrarbeit mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Alternativ zu einer gesonderten Bezahlung der Mehrarbeit kann diese sowie die Zuschläge auch in Form von Freizeit abgegolten werden.

Diese Regelung besteht für Beschäftigte mit tariflicher Arbeitszeit. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, wie bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis zu verfahren ist. Übertragen auf das Arbeitsverhältnis der Teilzeitbeschäftigten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von z.B. 20 Stunden in der Woche, stellt die 21. Arbeitsstunde eine Mehrarbeitsstunde dar. Gleichwohl werden für diese Mehrarbeitsstunden keine Zuschläge gewährt, d.h., dass für diese Mehrarbeitsstunden nur der regelmäßige tarifliche Stundenlohn gezahlt wird.

Nach den hier vorliegenden Tarifverträgen beginnt ausgleichspflichtige Mehrarbeit erst ab dem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, so dass Teilzeitbeschäftigte erst dann in den Genuss von Zuschlagzahlungen kommen.

Die Arbeitszeit kann in Ausnahmefällen überschritten werden. Die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit. Mehrarbeitszuschläge sind nur für die Stunden zu zahlen, die über die jeweilige betriebliche Regelarbeitszeit der vollzeitig Beschäftigten hinaus geleistet werden.

(Nr. 31 c) MTV holz- und kunststoffverarbeitende Industrie nordwestdeutscher Raum)

Teilzeitbeschäftigte leisten zuschlagpflichtige Mehrarbeit, wenn für Vollzeitbeschäftigte zuschlagpflichtige Mehrarbeit vorliegt und die Arbeit der Teilzeitbeschäftigten außerhalb deren regelmäßiger Arbeitszeit geleistet wird.

(§ 4 I MTV Groß- und Außenhandel)

Interessant in diesem Zusammenhang sind die Regelungen im Banken- und Versicherungsgewerbe:

Sofern regelmäßig Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen.

(§ 9 VIII MTV Bankgewerbe, 11a VI MTV Versicherungsgewerbe)

Durch diese tarifliche Vereinbarung wird der flexible Einsatz von Teilzeitarbeit unterstützt. Gleichzeitig werden der Verlagerung des Auslastungsrisikos auf die Teilzeitbeschäftigten Grenzen gesetzt. Mehrarbeit dient dem notwendigen Ausgleich schwankender Auslastung. Regelmäßig anfallende Mehrarbeit soll in stabile Beschäftigung umgesetzt werden.

Bei der VW AG wird betont, dass Mehrarbeit der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Der Ausnahmecharakter der Mehrarbeit wird dadurch unterstrichen.

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

(§ 3 II TV über Teilzeitarbeit der VW AG)

Gleichstellung

Grundsätzlich müssen die Teilzeitbeschäftigten den Vollzeitbeschäftigten in all ihren Rechten und Pflichten gleichgestellt werden (Diskriminierungsverbot § 75 BetrVG). Für sie gelten daher alle tariflichen Vereinbarungen ebenso wie für die Vollzeitbeschäftigten. Dieser Grundsatz wird in den unterschiedlichsten Formen in nahezu allen Tarifvereinbarungen aufgenommen.

Beispiele für die Formulierung einer sog. Gleichstellungsklausel sind:

Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

(§ 3 I MTV Groß- und Außenhandel)

Teilzeitbeschäftigte Angestellte/Arbeiter dürfen ohne sachlichen Grund in beruflichen Expektanzen und Fortbildungsmöglichkeiten nicht schlechter gestellt werden als Angestellte/Arbeiter, die mit der regelmäßigen durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit beschäftigt werden.

(§ 2 TV Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG)

... Grundsätzlich gelten die Regelungen für Vollzeitbeschäftigte auch für Teilzeitbeschäftigte, sofern sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung der Teilzeitarbeit etwas anderes ergibt.

Soweit bei manteltariflichen Rechten oder Vergütungsansprüchen nicht bereits die jeweils vertragliche Arbeitszeit maßgebend ist, ist das Verhältnis der vertraglichen zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen. Im Ergebnis sollen dem Teilzeitbeschäftigten weder ungerechtfertigte Nachteile entstehen, noch Vorteile zufließen.

(§ 5 TV über Teilzeitarbeit für das Cockpitpersonal Hapag-Lloyd)

Auf das Teilzeitarbeitsverhältnis sind die jeweiligen Tarifverträge für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau anzuwenden, soweit sich aus seinem Wesen, seinem Zweck und seiner Gestaltung nichts anderes ergibt. Bei Arbeitsentgelt, Urlaub, Sachbezügen und den übrigen Leistungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ist das Verhältnis der arbeitsvertraglichen Teilzeitarbeit zur tarifvertraglichen Vollzeitarbeit zugrunde zu legen (Anteilsregelung).

(§ 9 TV Teilzeit im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau)

Versehen sind diese Gleichstellungsklauseln mit dem Hinweis, dass Regelungen, bzw. Leistungen, die von der erbrachten Arbeitszeit abhängen, immer nur anteilig im Verhältnis der reduzierten zur vollen tariflichen Arbeitszeit gelten. Kurz und knapp insoweit:

Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen.

(§ 3 IV MTV Einzelhandel NRW)

Neben einem ausführlichen Tarifvertrag über Teilzeit wird im Manteltarifvertrag der Papierindustrie unter dem § 3 Probezeit, Aushilfe, Teilzeit folgende Gleichstellungsformel verwendet:

Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.

(§ 3 V MTV Papierindustrie)

Festzuhalten ist, dass die Tarifvertragsparteien eine Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten ausdrücklich berücksichtigt haben. Das Ausmaß der gewährten tariflichen Ansprüche wird lediglich durch den Umfang der reduzierten Arbeitszeit begrenzt.

Entgelt/Sonderzahlungen/ Vermögenswirksame Leistungen

In der Frage der Leistungen des Arbeitsgebers finden die oben dargestellten Gleichstellungsprinzipien ihre konkrete Anwendung. Im Allgemeinen werden den Teilzeitbeschäftigten tarifvertragliche Leistungen im Verhältnis von vereinbarter individueller zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gewährt.

Die Vergütung für Teilzeitarbeit erfolgt anteilig im Verhältnis der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitarbeit.

Ziffer (...) findet auch Anwendung für alle sonstigen tariflichen Bezahlungsregelungen soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

(§ 4 TV über Teilzeitarbeit der VW AG)

Teilzeitbeschäftigte erhalten die oben genannten Beträge entsprechend anteilig. (§ 2 Nr.2 Gehaltstarifvertrag der kunststoffverarbeitenden Industrie in Bayern)
Der persönliche Geltungsbereich umfasst auch die Teilzeitbeschäftigten.

(§ 1 Nr. 1.3.3 Lohn und Gehaltsrahmentarifvertrag Metall-Industrie
Nordwürttemberg/Nordbaden)

Teilzeitbeschäftigte erhalten den Erhöhungsbetrag nach Maßgabe ihrer für den Monat Juni 2000 einzelvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. (§ 2 Nr.4.2 Gehaltsabkommen Schmuckindustrie)

Die Höhe der Vergütung reduziert sich im gleichen Umfang, wie Teilzeit gewährt wird. Der so ermittelte Jahresbetrag wird in 13 Monatsraten an den Mitarbeiter ausbezahlt. (§ 5 TV Teilzeitarbeit für das Cockpitpersonal)

Bei den jährlichen **Sonderzahlungen** finden wir meist nur knappe Hinweise auf die Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten. Da sie wie die Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich die gleichen Ansprüche auf die tariflich vereinbarten Leistungen haben, bedarf es nur eines Hinweises, dass ihnen diese lediglich anteilig zustehen.

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Höhe der Pauschalzahlungen durch das Verhältnis der vertraglichen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit bestimmt.

(§ 3 Lohnabkommen Stahl- und Eisenindustrie)

Ständige Angestellte, die in den Monaten Januar bis März 2000 nur zeitweise oder nicht vollbeschäftigt waren, erhalten die pauschale Nachzahlung anteilig.

(§ 7 Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in Land- und Forstwirtschaft und im Weinbau)

Vermögenswirksame Leistungen werden in gesonderten Tarifvereinbarungen festgeschrieben. Bezugsgröße für die vermögenswirksamen Leistungen ist, wie beim Urlaubsgeld und anderen Sonderzahlungen, die tarifliche Arbeitszeit. Auch hier wird die Höhe des Anspruchs der Teilzeitbeschäftigten auf vermögenswirksame Leistungen entsprechend dem Verhältnis der individuellen zur tariflichen Arbeitszeit bestimmt.

Teilzeitbeschäftigte erhalten von der in a) bzw. b) genannten Leistung einen Teilbetrag, der dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit entspricht.

(§ 2 Nr. 2 c) TV über vermögenswirksame Leistungen für Angestellte der Druckindustrie)

Urlaubsanspruch

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen tariflichen Anspruch auf Urlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Umgerechnet in bezahlte Urlaubsstunden erhalten die Teilzeitarbeitnehmer entsprechend ihrer reduzierten Arbeitszeit Urlaub anteilig. Beispiel: Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter immer nur 2,5 Tage pro Woche, also 50 % der tariflichen Arbeitszeit, erhält er 6 Wochen = 15 bezahlte Arbeitstage Urlaub. Sein in Vollzeit arbeitender Kollege erhält 6 Wochen = 30 bezahlte Arbeitstage Urlaub.

Der Urlaub der Teilzeitbeschäftigten beträgt 30 Tage (das sind 6 Wochen) pro Kalenderjahr. Die Bezahlung richtet sich nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Antritt des Urlaubs.

(§ 3 Nr. 7f MTV der Polstermöbel- und Matratzenindustrie)

Werkangehörige mit Teilzeitarbeit haben im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten einen Urlaubsanspruch entsprechend der Lage und des Umfangs ihrer vereinbarten Arbeitszeit. Ziffer (...) gilt entsprechend für An-

sprüche auf Arbeitsbefreiung gemäß § 7.3 Manteltarifvertrag sowie andere gesetzliche,

tarifliche und betriebliche Freistellungen. Teilzeitbeschäftigte haben keinen Anspruch auf eventuelle arbeitsfreie Tage, die aus einer Arbeitszeitverkürzung resultieren. (§ 5 TV Teilzeit VW AG)

Die Mindestdauer des Jahresurlaubes beträgt:

- a) bei regelmäßiger Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf 6 Werktage der Woche 36 Werktage
- b) bei Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf ausschließlich 5 Werktage der Woche 30 Arbeitstage

Teilzeitbeschäftigte erhalten 6 Werktage bzw. 5 Arbeitstage für jede volle Urlaubswoche angerechnet. (§ 8 IV b MTV Groß- und Außenhandel)

Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht kontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Arbeitnehmers entspricht, der im 1-Schicht-Betrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird. (§ 14 Nr. 3 MTV Eisen- und Stahlindustrie)

Gleichbleibende Bezahlung

Was das Urlaubsentgelt anbelangt, so werden den Teilzeitbeschäftigten die durchschnittlichen monatlichen Bezüge weiterbezahlt. Ein Unterschied zu den Vollzeitbeschäftigten besteht insoweit nicht.

Teilzeitbeschäftigten Angestellten ist das monatliche Gesamtgehalt einschließlich sämtlicher wiederkehrender Vergütungen weiterzuzahlen.

(Nr. 31 f MTV Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie nordwestdeutscher Raum)
Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt für die regelmäßige Arbeitszeit der/des Angestellten fortgezahlt; dabei werden Änderungen ihrer/seiner Arbeitszeit während des Kalenderjahres (z.B. bei Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung) soweit sie vor Urlaubsantritt bereits vereinbart sind, durch anteilige Erhöhung oder Verringerung dieses Entgelts berücksichtigt. (§ 13 IV MTV Versicherungsgewerbe)

Wechselt ein Arbeitnehmer im Laufe eines Urlaubsjahres von betriebsüblicher Arbeitszeit zu einer Teilarbeitszeit oder umgekehrt, so errechnet sich sein Urlaubsentgelt im gleichen anteiligen Verhältnis.

(§ 5 Nr. 5 MTV Bekleidungsindustrie)

Urlaubsgeld

Hier wird, wie auch bei den anderen Sonderleistungen, die reduzierte Arbeitszeit berücksichtigt, indem nur anteilig nach dem Verhältnis von individueller Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt wird.

Angestellte, die nicht die volle betriebsübliche Arbeitszeit erreichen, erhalten das Urlaubsgeld anteilig.

(§ 6 Gehaltstarifvertrag für die Angestellten
in Land- und Forstwirtschaft und im Weinbau)

Das Urlaubsgeld verringert sich bei Teilzeitarbeit entsprechend der kürzeren Arbeitszeit, bei Krankheitszeiten entspr. der tariflichen Regelung über die Kürzung des Urlaubs.

(§ 1 Nr. 3 Urlaubsgeldabkommen für die gewerblichen
Arbeitnehmer der südwestdeutschen Bekleidungsindustrie)

In einigen Fällen wurde durch die Festlegung eines Mindestbetrages, welcher dem Teilzeitbeschäftigten pro Tag zu zahlen ist, eine soziale Komponente eingeführt:

Teilzeitbeschäftigte erhalten das zusätzliche Urlaubsgeld in der ihrer anteiligen Arbeitszeit entsprechenden Höhe, mindestens jedoch DM 20,- je Urlaubstag.

(Ziffer 6 Zusatzabkommen zum MTV für die Arbeitnehmer
in der kunststoffverarbeitenden Industrie in Bayern)

Bei einer regelmäßigen Teilzeitbeschäftigung wird dieser Betrag (zusätzliches Urlaubsgeld) anteilig entsprechend dem Prozentsatz der tatsächlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit errechnet. Bei unregelmäßiger Teilzeitbeschäftigung ist ein entsprechender Durchschnitt zu nehmen.

(Nr. 125 a) MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Steine- und Erdenindustrie)

4.3 EINRICHTUNG VON UMWANDLUNG IN TEILZEITARBEITSPLÄTZE

Der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit wird in ca. der Hälfte der ausgewerteten Tarifverträge gestaltet. Um Interessenten die Möglichkeit zur Teilzeit zu schaffen, haben die Tarifvertragsparteien unterschiedliche Wege gefunden:

Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

(§ 7 III 1 Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden)

Mit dieser Vereinbarung schaffen die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmern die Möglichkeit, entsprechend ihrer persönlichen Interessen von Vollzeit- in Teilzeitarbeit wechseln zu können. Allerdings handelt es sich nicht um ein einklagbares Recht, sondern um eine Sollvorschrift. Mit dieser Abschwächung wird betrieblichen Erfordernissen und Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen. Die Entscheidung wird jedoch nicht dem Unternehmer allein überlassen, vielmehr wird die Entscheidung an die »betrieblichen Möglichkeiten« gebunden.

Was genau unter diesen betrieblichen Belangen zu verstehen ist, wird nicht weiter ausgeführt. Damit der Arbeitgeber den Wunsch seines Beschäftigten, von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung zu wechseln, nicht willkürlich ablehnen kann, wird ihm im Tarifvertrag des Steinkohlenbergbaus eine Darlegungspflicht gegenüber dem Betriebsrat auferlegt.

Voraussetzung für die Vereinbarung von Teilzeitarbeit ist, dass ihrer Ausgestaltung keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Stehen Belange entgegen, sind diese dem Betriebsrat darzulegen.

(§ 2 Nr. 2 TV Teilzeit im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau)

Bei der Deutsche Telekom AG, bei der das Verfahren des Wechsels von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit sehr detailliert beschrieben ist, kann der Arbeitgeber dem Wunsch eines Beschäftigten nur mit »dringenden betrieblichen Erfordernissen« widersprechen. Das Recht auf (Wechsel in) Teilzeit hat hier eine deutliche Verstärkung erfahren.

1. Der Angestellte/Arbeiter kann eine Reduzierung seiner (...) regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit schriftlich beantragen. Dem Antrag soll eine Erörterung über die Möglichkeiten und die Ausgestaltung einer Teilzeitbeschäftigung vorangehen.
2. Der Antrag (...) soll drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung gestellt werden. Er soll auch Angaben über die gewünschte Höhe, Verteilung und Laufzeit der Teilzeitbeschäftigung enthalten.
3. Der Betriebsrat ist rechtzeitig und umfassend vor der Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag des Angestellten/Arbeiters zu informieren.
4. Dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

5. Die Entscheidung über den Antrag ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Im Falle einer Ablehnung sind auch die Gründe anzugeben.
6. Angestellte/Arbeiter, mit denen eine Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen des Tarifvertrages vereinbart werden soll, werden über die Regelungen dieses Tarifvertrages sowie über die tarifvertraglichen Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung informiert. Der Angestellte/Arbeiter ist auf die Beratungsmöglichkeiten bei den Sozialversicherungsträgern hinzuweisen. (§ 3 TV zur Förderung der Teilzeit bei der Deutsche Telekom AG)

Zusätzlich wird in diesem Tarifvertrag eine ausführliche Information des Betriebsrates und – im Falle der Ablehnung durch den Arbeitgeber – eine schriftliche Begründung an den Beschäftigten vorgesehen. Damit wird – wie im Beispiel des Steinkohlenbergbaus – dem Arbeitgeber eine willkürliche Ablehnung eines Wechsels von Vollzeit- in Teilzeitarbeit deutlich erschwert. Für die Beschäftigten, die von Vollzeit- in Teilzeitarbeit wechseln wollen, noch günstiger ist die Regelung im öffentlichen Dienst. In einigen Tarifverträgen wird Teilzeit unter bestimmten Umständen, nämlich zur **Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen**, begünstigt:

Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Vollbeschäftigte Angestellte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. (§ 15 b BAT)

Beschäftigte, die aus anderen Gründen in Teilzeit wechseln wollen, sind stärker abhängig von den betrieblichen Belangen. Während mit den Beschäftigten, die Teilzeit zur Erziehung oder Pflege nutzen wollen, die reduzierte Arbeitszeit vereinbart werden »soll«, haben die anderen Beschäftigten – in diesen Tarifver-

trägen – nur Anspruch darauf, dass die Möglichkeiten der Teilzeit mit ihnen erörtert werden.

Beschränkt auf die Fälle, in denen Arbeitsplätze neu geschaffen oder neu besetzt werden, räumt der Tarifvertrag des Baugewerbes den Beschäftigten, die von Vollzeit- in Teilzeitarbeit oder umgekehrt wechseln wollen, einen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung ein. Voraussetzungen sind die Eignung der Betroffenen und die Berücksichtigung betrieblicher Belange.

Bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze und bei der Neubesetzung vorhandener Arbeitsplätze soll der Arbeitgeber den Wünschen vollzeitbeschäftigter Angestellter auf einen Teilzeitarbeitsplatz und den Wünschen teilzeitbeschäftigter Angestellter auf einen Vollzeitarbeitsplatz Rechnung tragen; dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse und die persönliche Eignung der Angestellten zu berücksichtigen. (§ 3 IV MTV Baugewerbe)

Es fällt auf, dass der Anspruch auf Teilzeitarbeit nach dem neuen TzBfG ähnlich wie in den hier dargestellten Tarifverträgen formuliert ist. Die Tarifvertragsparteien einiger Branchen haben offenbar auf freiwilliger Basis einen ähnlichen Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit begründet wie nun auch der Gesetzgeber. Interessant wäre es, in den Geltungsbereichen dieser Tarifverträge nachzufragen, ob es dort zu den Konflikten um den Anspruch auf Teilzeitarbeit gekommen ist, die jetzt anlässlich des neuen TzBfG befürchtet werden.

Die Realisierung des Wunsches, in Teilzeitarbeit zu wechseln, erfordert einen formalen rechtlichen Rahmen, einen zeitlichen Vorlauf und betriebsorganisatorische Umstellungen, z. B. Einstellung und Einarbeitung neuer Beschäftigter zur Erfüllung des betrieblichen Personalbedarfs. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, sehen einige Tarifverträge vor,

- dass die Beschäftigten einen formellen Antrag auf Wechsel in Teilzeit stellen müssen (vgl. § 3 TV zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG);
- dass zwischen Antrag und Umsetzung eine Frist zur Planung und Realisierung der Umstellung liegt sowie
- dass die neuen Arbeitsbedingungen schriftlich vereinbart werden.

Umfang und zeitliche Lage der Arbeitszeit sind schriftlich zu vereinbaren.

(Nr.31 c) MTV holz- und kunststoffverarbeitende Industrie nordwestdeutscher Raum)

Der Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages oder die Änderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses in Teilzeitarbeit erfolgt schriftlich. Dauer sowie zeitliche Lage der Arbeitszeit sind im Arbeitsvertrag festzuhalten.

(§ 6 TV über Teilzeit im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau)

Arbeitszeitanfang, Arbeitszeitende und Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind in den Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarungen oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch einzelvertragliche Vereinbarungen zu regeln.

(§ 3 MTV Einzelhandel)

Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

(§ 7 I Nr.3 MTV Metall Nordwürttemberg/Nordbaden)

Wie das letzte Beispiel zeigt, kann eine solche Frist auch sehr flexibel gehandhabt werden.

4.4 REGELUNGEN FÜR BERUFSANFÄNGER

Um Berufsanfänger, für die ein Unternehmen nach der Ausbildung keine freien Arbeitsplätze zu besetzen hat, nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und sie weiter an den Betrieb zu binden, vereinbaren einige Tarifpartner, dass diese zumindest befristet und in Teilzeit übernommen werden sollen. Hier stehen nicht die Flexibilisierungseffekte für den Personaleinsatz der Unternehmen und die Arbeitszeit-souveränität der Arbeitnehmer im Vordergrund. Vielmehr geht es darum, ausgebildeten Berufsanfängern einen Eintritt in das Berufsleben zu ermöglichen, also um Beschäftigungssicherung. Die Berufsanfänger können in ihrem erlernten Beruf erste Erfahrungen sammeln und bewahren oder entwickeln ihre Beschäftigungsfähigkeit.

Damit es bei der Teilzeit für die Berufsanfänger nicht zu einem Dauerzustand kommt, soll seitens des Arbeitgebers spätestens nach einem Jahr eine Prüfung der Situation stattfinden. Dabei gilt es zu untersuchen, ob die Betroffenen in Vollzeit übernommen werden können. Steht ein derartiger Vollzeitarbeitsplatz zur Verfügung, so ist er vorrangig einem geeigneten Berufsanfänger anzubieten.

Schließlich wird den in dieser Weise Übernommenen der Arbeitsplatzwechsel noch mit einer besonders kurzen Kündigungsfrist (1 Woche) erleichtert, wenn sie

einen Arbeitsplatz in einer anderen Unternehmung gefunden haben. Diese äußerst kurze Kündigungsfrist unterstreicht, dass es sich bei der Teilzeitbeschäftigung von Berufsanfängern um eine auf Beschäftigungssicherung zielende Maßnahme handelt.

Berufsanfänger können nach Beendigung ihrer Berufsausbildung und nach Anhörung des Betriebsrats in Teilzeitarbeit beschäftigt werden, wenn die Zahl der verfügbaren Vollzeitarbeitsplätze im erlernten Beruf für eine Übernahme der Berufsanfänger auf solche Plätze nicht ausreicht. Stehen im Betrieb geeignete Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung, sollen diese solchen Berufsanfängern vorrangig angeboten werden, die nach Qualifikation und Leistung geeignet sind und die andernfalls nach Beendigung ihrer Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Spätestens nach einem Jahr soll der Arbeitgeber prüfen, ob ein geeigneter Vollzeitarbeitsplatz für den teilzeitbeschäftigten Berufsanfänger zur Verfügung steht. Ist der Berufsanfänger nach Qualifikation und Leistung für einen solchen Vollzeitarbeitsplatz geeignet, soll ihm dieser Arbeitsplatz bevorzugt angeboten werden.

Kann der teilzeitbeschäftigte Berufsanfänger einen Vollzeitarbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber erhalten, kann er das Arbeitsverhältnis mit einer verkürzten Frist von einer Woche kündigen.

(§ 4 Tarifvertrag über Teilzeit der Chemischen Industrie)

4.5 RÜCKKEHR IN VOLLZEIT

Ein Wechsel in Teilzeit, evtl. auch die Aufnahme einer Teilzeitarbeit, könnte für den Betroffenen dadurch erleichtert werden, dass er zunächst nur für befristete Zeit weniger arbeitet und damit weniger Einkommen hat. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen Beschäftigte aus einer zeitlich befristeten, persönlich bedingten Situation (Übernahme von Pflege von Angehörigen, Erziehung kleiner Kinder) in Teilzeit wechseln. Die Aussicht auf einen späteren Wechsel wieder zurück in Vollzeit vermittelt Sicherheit.

Die Teilzeit kann auf Dauer oder für einen befristeten Zeitraum vereinbart werden. Im Falle einer Befristung sollte eine Zeitraum von zwei Jahren nicht unterschritten werden. (§ 4 TV zur Förderung der Teilzeit bei der Deutsche Telekom AG)

Im Steinkohlenbergbau wird die Option einer Befristung der Teilzeitbeschäftigung eröffnet. Beschäftigte können sich mit der Option und der Verlängerung eine Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung offen halten.

§ 3 Teilzeitarbeit kann für einen befristeten Zeitraum vereinbart werden. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann das Teilzeitarbeitsverhältnis über den vereinbarten Zeitraum hinaus verlängert werden. Wird nicht spätestens einen Monat vor Ablauf der Befristung die Verlängerung vereinbart, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung als Vollzeitarbeitsverhältnis wieder fortgesetzt.

§ 4 I. Teilzeitarbeit kann auf Antrag des Arbeitnehmers abweichend von § 3 auch auf Dauer vereinbart werden.

II. Wird gemäß Absatz I ein bestehendes Vollzeitarbeitsverhältnis in ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so ist dem Arbeitnehmer gemäß § 5 eine einmalige Ausgleichszahlung zu gewähren. Eine weitere Verkürzung der gemäß I vereinbarten Teilzeitarbeit ist möglich.

§ 5 (*Ausgleichszahlung, Anm. d. Autors*) gilt entsprechend.

(§§ 3, 4 TV über Teilzeit im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau)

Eine Möglichkeit zur Befristung und Verlängerung schafft zusätzlichen Gestaltungsspielraum und verbessert die Planbarkeit für die Beschäftigten. Die Befristung und die Ankündigungsfrist für das Auslaufen der Frist oder die Verlängerung erhöhen die Planbarkeit für den Arbeitgeber, der die Wahrnehmung der Arbeitserfordernisse sicherstellen muss. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass ein personeller Ausgleich umso schwieriger für den Arbeitgeber ist, je kürzer der Zeitraum ist, für den Teilzeit vereinbart wurde. Das erklärt vermutlich die Festlegung einer **Mindestdauer** für den befristeten Wechsel in Teilzeitarbeit.

Der Entschluss eines Arbeitnehmers in die Teilzeit zu wechseln, ist mit der Entscheidung verbunden, auf einen nicht unerheblichen Teil des Einkommens zu verzichten. Dies wird für eine bestimmte Lebensphase für die Verwirklichung außerberuflicher Interessen möglicherweise gerne in Kauf genommen. Ist eine solche Lebensphase, wie z.B. die Betreuung eines Kindes oder eines erkrankten Familienangehörigen beendet, besteht nicht selten der Wunsch, wieder in Vollzeit zu arbeiten. Diesem Wunsch wird zum einen Rechnung getragen, indem die Möglichkeit der befristeten Arbeit in Teilzeit angeboten wird. Doch nicht immer ist eine entsprechende Befristung im Voraus planbar. Des-

halb gibt es in einigen Tarifvereinbarungen Regelungen, die bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen die innerbetrieblichen Bewerber besonders berücksichtigen, die von Teilzeitarbeit wieder in Vollzeitarbeit zurückkehren wollen.

Ist mit einem früher vollzeitbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten **bevorzugt** berücksichtigt werden.

(§ 15b MTArb für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder)

Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist. (§ 7 III 4 Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden)

Um den nur befristet in Teilzeit arbeitenden Arbeitnehmern eine reibungslose Rückkehr in ihre ursprüngliche Vollzeitarbeit zu gewährleisten, ist folgende teilzeitspezifische Tarifvereinbarung dienlich:

Soweit betrieblich möglich, sollte die Beendigung einer befristeten Teilzeitvereinbarung ohne räumliche und funktionale Änderung des Arbeitsplatzes erfolgen.

(§ 10 II i.V.m. § 10 I S. 2 TV zur Förderung der Teilzeit bei der Deutsche Telekom AG)

Der Unternehmenstarifvertrag der Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH sieht für das Kabinenpersonal die Möglichkeit des Wechsels zwischen den Teilzeitmodellen vor.

Mitarbeiter, die von dem Jahresteilzeitmodell zum Monatsteilzeitmodell wechseln, erhalten eine Rückkehrgarantie für das Jahresteilzeitmodell. Ein Wechsel zwischen den Modellen ist mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Jahresende möglich.

(§ 1 Nr. 9 TV über Monatsteilzeit für das Kabinenpersonal Hapag-Lloyd)

4.6 SCHUTZ DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

Sozialversicherungsklausel

Beträgt die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden pro Woche und übersteigt das Arbeitsentgelt regelmäßig nicht 325,00 €/Monat (§ 8 SGB IV), so liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Eine geringfügige Beschäftigung ist für den Arbeitnehmer nicht sozialversicherungspflichtig. Um nicht der Verbreitung geringfügiger Beschäftigung mit ihren Auswirkungen auf die individuelle soziale Sicherheit und auf die Sozialversicherung selbst Vorschub zu leisten, wird in mehreren Tarifverträgen eine Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigung festgelegt. Darüber hinaus wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Betroffenen über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen geringfügiger Beschäftigung zu informieren.

Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,

- dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, ist der Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen.(...) (§ 7 III 3 Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden)

Bei Neueinstellungen soll Teilzeitarbeit so gestaltet werden, dass die Grenzen der Sozialversicherungspflicht (§ 8 SGB IV) überschritten werden. Ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, ist der Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

(§ 2 Nr. 7 MTV Eisen- und Stahlindustrie)

Arbeitszeitverkürzungen

Im Rahmen der allgemeinen Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit stellt sich die Frage einer entsprechenden Anwendung auf die Teilzeitarbeitsverhältnisse. Soll auch ihre Arbeitszeit entsprechend verkürzt werden? Wie weit soll eine solche Kürzung im Hinblick auf die Grenze der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse durchgeführt werden? Alternativ wäre an die Beibehaltung der individuellen Ar-

beitszeit zu denken. Dies bedeutet dann eine in Bezug auf die tarifliche Arbeitszeit verhältnismäßig längere individuelle Arbeitszeit.

Im Einzelhandel in NRW sollen Teilzeitbeschäftigte die Wahl haben zwischen

- einer anteiligen Verkürzung ihrer Arbeitszeit als Teilnahme an der tariflichen Verkürzung der Arbeitszeit und
- einer Beibehaltung ihrer individuellen, vertraglichen Wochenarbeitszeit.

Damit die Teilzeitbeschäftigten bei einer solchen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung nicht die Grenze der Sozialversicherungspflichtigkeit unterschreiten, soll ihre Arbeitszeit nur bei ihrem ausdrücklichen Wunsch unter diese Grenze gesenkt werden.

Teilzeitbeschäftigte sind von der Arbeitszeitverkürzung erfasst. Stimmen sie einer Änderung ihres Arbeitsvertrages auf Arbeitszeitverkürzung zu, wird ihre Stundenzahl im Verhältnis der Arbeitszeitverkürzung nur insoweit gekürzt, als sie durch die Verkürzung nicht gegen ihren Willen unter die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung fallen.

(§ 3 V S. 2 MTV Einzelhandel in NRW)

Soziale Notlage

Kommt ein Teilzeitbeschäftigter in eine soziale Notlage, so soll das Unternehmen nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG kurzfristig eine Aufstockung der durchschnittlichen Arbeitszeit und somit eine Erhöhung des monatlichen Verdienstes ermöglichen. Hintergrund für diesen Regelungsgegenstand ist, dass Teilzeitbeschäftigte durch die Reduzierung ihrer Arbeitszeit auch ihr Einkommen in erheblicher Weise reduzieren. Auf Antrag des Arbeitnehmers soll nach entsprechender Anerkennung der sozialen Notlage durch den Arbeitgeber die Arbeitszeiterhöhung innerhalb von sechs Wochen erfolgen. Eine Erhöhung ist aber nur bis zur tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit möglich. Um dem Arbeitnehmer in seiner sozialen Notlage eine Umstellung seines Arbeitsumfeldes zu ersparen, wird in dieser Tarifvereinbarung weiter darauf hingewiesen, dass die Arbeitszeiterhöhung, wenn betrieblich möglich, ohne räumliche und funktionale Änderung des Arbeitsplatzes erfolgen solle.

4.7 FÖRDERUNG DER TEILZEIT

Flexible individuelle Arbeitszeiten sind für Frauen und Männer gleichermaßen interessant. Durch gezielte Information über die Vorteile der Arbeitszeitflexibilisierung werden bestehende Vorbehalte bei Personalverantwortlichen, Führungskräften und Arbeitnehmervertretern abgebaut. Ihnen kommt bei der Verwirklichung der Arbeitszeitflexibilisierung eine besondere Vorbildfunktion und Schlüsselrolle zu. Offenheit und Bereitschaft zu Veränderungen bei Arbeitsinhalten und -abläufen sind Voraussetzungen, um passende Lösungsansätze zu finden.

Veränderungsbereitschaft und Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort erhöhen für den Mitarbeiter die Realisierungschancen des Wunsches nach einer individuellen Arbeitszeitgestaltung. Dazu gehört auch die Bereitschaft am Nachmittag zu arbeiten.

Alle Beteiligte sind gehalten, gemeinsam nach einer für alle Seiten tragfähigen Lösung für eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu suchen. Die erfolgreiche Verwirklichung von individuellen Arbeitszeitlösungen erfordert zwischen den Beteiligten einen gegenseitigen Informations- und Abstimmungsprozess. Dabei kann es für die Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen hilfreich sein, wenn bereits für neu zu besetzende Arbeitsplätze die Möglichkeit einer individuellen Arbeitszeitlösung in Betracht gezogen wird.

(Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Teilzeit v. 24.08.2000 IG BCE-BAVC)

So lautet der Unterpunkt **Wege zur Verbreitung der Teilzeit** in der schon anfangs erwähnten Sozialpartnervereinbarung in der chemischen Industrie. In den hier ausgewerteten Tarifverträgen werden solche Werbemaßnahmen nicht vereinbart. Lediglich die schon angesprochene Informationspflicht der Arbeitgeber über freierwerbende Teilzeitstellen ist Bestandteil mancher Tarifvereinbarungen. Informationspflichten über die Vorteile einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit finden wir nicht.

Ein Weg, die Teilzeit zu fördern besteht darin, wechselwilligen Arbeitnehmern Ausgleichszahlungen anzubieten. Ziel dieser Zahlungen ist es, die aus der reduzierten Arbeitszeit folgenden Einbußen beim Einkommen abzufedern. In zwei Branchen finden wir solche in ihrer Ausgestaltung unterschiedliche Ausgleichszahlungen.

Im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau wird den Teilzeitbeschäftigten ein zusätzlicher Betrag ausgezahlt, wenn ein bestehendes Vollzeitverhältnis in ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird.

Auch die Deutsche Telekom AG mildert die durch den Wechsel in Teilzeitarbeit entstehenden finanziellen Einbußen ab. Es wird jedoch kein zusätzlicher Betrag ausgezahlt. Vielmehr werden jährliche Einmal- und Sonderzahlungen zusammengefasst und gleichmäßig auf die Monatsentgelte aufgeschlagen. Dadurch vermindert sich die Differenz zwischen dem Monatseinkommen in Vollzeit- und dem in Teilzeitbeschäftigung. Das Jahreseinkommen entspricht anteilig dem Jahreseinkommen der Vollzeitbeschäftigten. Wichtig zu bemerken ist, dass diese Ausgleichzahlung bei der Bemessung anderer Leistungen nicht berücksichtigt wird. Sie ist ausdrücklich weder eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage noch ein Zuschlag. Entsprechend der ausgezahlten Beträge werden das Urlaubsgeld und die Zuwendung für das Kalenderjahr gekürzt.

Im Vergleich mit diesem Modell hat die Ausgleichszahlung im Steinkohlenbergbau den Vorteil eines zusätzlichen Entgelts für die in Teilzeit wechselnden Beschäftigten. Aber auch im Modell der Deutsche Telekom AG wird der durch die Reduzierung der Arbeitszeit entstehende Einkommensverlust abgedeckt.

Weitere Möglichkeiten der Förderung von Teilzeitarbeit haben wir bereits dargestellt, u.a. die Einräumung eines Anspruches auf Teilzeitarbeit, ein Recht oder eine Möglichkeit zur Rückkehr in Vollzeitarbeit und die Befristung von Teilzeitarbeit.

4.8 SONDERFORMEN DER TEILZEIT

Deutsche Bahn AG

Innerhalb der Deutsche Bahn AG wurde ein sogenanntes Jahresarbeitszeitmodell auf tariflicher Ebene vereinbart. Danach ist einem Wunsch auf Verringerung der individuellen vertraglichen **Jahresarbeitszeit** Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. Dem Bedürfnis nach Reduzierung der Arbeitszeit wird durch zwei Varianten Rechnung getragen.

Die beiden Varianten unterscheiden sich durch die Form ihrer Vereinbarung und durch eine Befristung. Bei Variante 1 vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer – allein auf Wunsch des Arbeitnehmers aber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse – arbeitsvertraglich eine gegenüber der tariflichen Arbeitszeit reduzierte, individuelle Jahresarbeitszeit auf zunächst unbegrenzte Dauer. Eine Rückkehr zur tariflichen Arbeitszeit oder eine Erhöhung der individuellen Jahresarbeitszeit ist in dieser Variante an die betrieblichen Möglichkeiten gebunden. Eine zusätzliche Regelung zu Variante 1 räumt Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit aus fa-

miliären Gründen arbeitsvertraglich und unbefristet reduziert haben, einen Vorrang bei Bewerbungen auf Arbeitsplätze mit höherer Stundenzahl vor gleichqualifizierten Mitbewerbern ein.

Bei Variante 2 vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine zeitlich befristete Reduzierung der individuellen Jahresarbeitszeit. Voraussetzung dieser 2. Variante ist, dass betriebliche Belange und berechnete Interessen anderer Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden. Nach Ablauf der vereinbarten Frist kehrt der Arbeitnehmer zurück zu seiner vorherigen Arbeitszeit.

Weitere Regelungen in diesen Varianten betreffen:

- eine Mindestdauer der Reduzierung der Arbeitszeit,
- eine Frist zwischen Vereinbarung und Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung oder -aufstockung und
- Höchstgrenzen für die Veränderungen des Arbeitszeitvolumens in einer Organisationseinheit (bei deren Überschreitung der Arbeitgeber weitere Arbeitszeitveränderungen ablehnen kann).

Schließlich lassen die Tarifparteien auch eine Kombination beider Varianten zu.

Hapag-Lloyd

Wie in den Tarifverträgen und in der Praxis die unterschiedlichen betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden können und trotzdem Teilzeitarbeit ermöglicht wird, zeigt das Beispiel der Hapag-Lloyd. Da der Flugdienst eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit kaum zulässt, wird Teilzeit durch die Gewährung von Freimonaten möglich gemacht.

Vor dem Hintergrund erhöhter Belastungen für die Flugzeugbesatzungen durch Flugstunden und häufige Zeitemstellungen setzt Hapag-Lloyd Teilzeit zur Reduzierung dieser Belastungen ein. Hapag-Lloyd bietet Teilzeit vor allem älteren Beschäftigten in zwei unterschiedlichen Modellen für die Beschäftigten im Cockpit und für das Kabinenpersonal an. Voraussetzung beider Modelle ist ein Mindestalter sowie eine Mindest-Unternehmenszugehörigkeit.

Die **Beschäftigten aus dem Cockpit** müssen bis zum 30. September eines jeden Jahres schriftlich eine Option auf Teilzeitbeschäftigung erklären und dabei die gewünschten Freimonate bestimmen. Soweit es die flugbetrieblichen Belange erlauben, erfolgt die Freistellung zum gewünschten Zeitpunkt. Bei der für das ganze Kalenderjahr erfolgenden Einteilung der Freistellung wird auf den saisonal unterschiedlichen Bedarf an Cockpitpersonal Rücksicht genommen (Freistellungen im

Sommer nur 40 %, im Winter dagegen zu 60 %). Eine Änderung der Lage der Option ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

Anders als beim Cockpitpersonal erfolgt beim **Kabinenpersonal** die Einführung von Teilzeit nicht auf einfachen Antrag des Arbeitnehmers, sondern auf dessen Bewerbung auf die ausgeschriebenen Teilzeitplanstellen hin.

5. MITBESTIMMUNG UND MITGESTALTUNG DER TEILZEITARBEIT DURCH DIE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Mit den vorliegenden Tarifverträgen haben die Tarifparteien vom Tarifvorbehalt Gebrauch gemacht:

»... sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein ...«
(§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Betriebliche Gestaltung der Teilzeitarbeit, also Mitgestaltung der Teilzeitarbeit durch die betriebliche Interessenvertretung, ist dennoch möglich. Zum Einen können Tarifverträge den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulassen (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Zum Anderen hat die betriebliche Interessenvertretung Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1, Ziffer 2 und 3 BetrVG:

»Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ... mitzubestimmen« bei der Festlegung von Beginn und Ende und Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage sowie vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Einige Tarifverträge heben ausdrücklich hervor, dass die betriebsverfassungsgemäßen Mitgestaltungsmöglichkeiten durch den Tarifvertrag nicht berührt werden sollen. Sie wollen offenbar keine Einschränkung der Rechte der betrieblichen Interessenvertretung durch den Tarifvertrag.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.
(§ 3 II MTV Groß- und Außenhandel)

Die Rechte des Betriebsrates bei im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit stehenden personellen Maßnahmen des Arbeitgebers richten sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

(§ 3 TV über Teilzeit der chemischen Industrie)

Das macht in mehrfacher Hinsicht Sinn. Den betrieblichen Interessenvertretungen wird es auf diese Weise möglich, auf der Basis der Tarifverträge Teilzeitarbeit

betriebspezifisch und zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Beschäftigten im Detail auszugestalten. Sie können ihre Aufgaben als Betriebsräte wahrnehmen. Sie können darüber wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Tarifverträge eingehalten werden (§ 80, Abs. 1, Ziffer 1 BetrVG). Im Tarifvertrag des Einzelhandels (§ 3 MTV Einzelhandel, vgl. Seite 22) werden die betriebsverfassungsgemäßen Mitgestaltungsrechte des Betriebsrats ausdrücklich bestätigt.

Schließlich werden den Betriebs- oder Personalräten in einigen tariflichen Vereinbarungen ausdrückliche Gestaltungsspielräume zugewiesen. Der Betriebs-/Personalrat ist über bestimmte betriebliche und individuelle Regelungen zu informieren (vgl. § 3 Abs. 2 MTV Groß- und Außenhandel auf Seite 13, § 3 TV zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Deutsche Telekom AG auf Seite 20/21).

Weitergehend sind Zustimmungserfordernisse des Betriebs-/Personalrats zu Ausnahmen vom Tarifvertrag oder zu betriebspezifischen Regelungen (vgl. § 3 Abs. 3 MTV Einzelhandel NRW auf Seite 13, § 3 Abs. 2 TV über Teilzeitarbeit der VW AG auf Seite 15).

Im Teilzeit-Tarifvertrag des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus wird den Betriebsräten ermöglicht, die Begründung für die Ablehnung eines Wunsches auf Wechsel in Teilzeit zu prüfen. Der Arbeitgeber muss über die Ablehnung informieren und die Gründe darlegen (vgl. § 2 Nr. 2 TV Teilzeit im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau auf Seite 20).

Eine sehr intensive Verknüpfung der betrieblichen und tariflichen Ebene stellt der TV Teilzeit der VW AG her.

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

(§ 2 VI TV über Teilzeitarbeit der VW AG)

Mit den Tarifvereinbarungen versuchen die Gewerkschaften offenbar, ihre eigenen Möglichkeiten auszuschöpfen und mit den besonderen Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung zu verknüpfen. Der Tarifvorbehalt wird wahrgenommen, betriebspezifische Ausgestaltungen werden aber zugelassen. Gleichzeitig ist dafür gesorgt, dass diese betriebspezifische Ausgestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt, also inhaltlich mit den Interessen der Beschäftigten abgestimmt werden muss. Die Rolle des Betriebsrates erfährt eine deutliche Stärkung.

6. OFFENE FRAGEN

Die Auswertung tariflicher Vereinbarungen zu Teilzeitarbeit hat eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt. Das seit dem 01.01.2001 geltende Teilzeit-Befristungs-Gesetz (TzBfG) und die Rechtsprechung, insbesondere zur Gleichbehandlung haben einige Gestaltungsfragen bereits gelöst.

Gleichwohl zeigen diese Vereinbarungen, dass tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Teilzeitarbeit – auch und gerade vor dem Hintergrund der europäischen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit von 1997 und der neuen, verbesserten gesetzlichen Lage durch das TzBfG – sinnvoll und nützlich sein können.

Gestaltungsbedarf ist vor allem erkennbar in Bezug auf

- die Förderung von Teilzeitarbeit, insbesondere unter dem Aspekt der Beschäftigung und der Arbeitszeitsouveränität;
- eine Aufstockung der Arbeitszeit auf die tarifliche Arbeitszeit (Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitarbeit);
- Vertretungsverpflichtungen, insbesondere bei Arbeitsplatzteilung;
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilzeitbeschäftigten durch Teilnahme an Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen;
- soziale Absicherung der Teilzeitarbeit;
- Ausgestaltung des Verfahrens bei Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit oder umgekehrt Aufstockung der Arbeitszeit, insbesondere Konkretisierung und Präzisierung der Gründe für eine Ablehnung durch den Arbeitgeber und der Beteiligung der Interessenvertretung;
- Ermöglichung weitgehender Flexibilität unter angemessener Berücksichtigung der Interessen der Beteiligten, d. h. Ausgleich zwischen Flexibilisierung, Stabilität und Planbarkeit.

Zu allen diesen Gesichtspunkten liegen Ansätze vor. Die insgesamt nur langsam ansteigende Teilzeitquote ist ein Indiz dafür, dass Teilzeitarbeit attraktiver werden kann. So ist beispielsweise von der VEAG und der BASF AG zu lernen, dass die Teilzeitquote durch individuell geringfügige Arbeitszeitreduzierung und dadurch geringe Einkommensverluste, durch eine Wiederbesetzungszusage und durch besondere Bemühungen um individuelle Lösungen von arbeitsorganisatorischen Folgeproblemen deutlich gesteigert werden kann (vgl. Böckler zum Bündnis,

22+23/2002: »Teilzeitarbeit, Teil 1+2, Instrument betrieblicher Beschäftigungspolitik«).

Für die Frage der Aufstockung der Arbeitszeit finden wir in der Praxis erfolgversprechende Lösungen.

Schwieriger sieht es noch bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und beruflichen Weiterbildung der Teilzeitbeschäftigten aus. Ansprüche auf Weiterbildung und Personalentwicklung bestehen, die besonderen persönlich und betrieblich bedingten zeitlichen Restriktionen der Teilzeitbeschäftigung scheinen sich in der Praxis noch als ein Hindernis zu erweisen. Überhaupt bieten flexible Arbeitszeiten noch ein weites, längst nicht ausgeschöpftes Gestaltungsfeld für Weiterbildung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

Solange und soweit die soziale Absicherung von individuellen Beitragszahlungen abhängig ist, sind Teilzeitbeschäftigte relativ zu Vollzeitbeschäftigten schlechter abgesichert. Verhindert werden muss eine doppelte Schlechterstellung durch längere Wartezeiten bis zur Entstehung von Ansprüchen (wenn Beschäftigungsjahre mit 50 % der tariflichen Arbeitszeit nur als halbe Beschäftigungsjahre berücksichtigt werden) und durch eine am Einkommen orientierte Anspruchshöhe. Betriebliche Beihilfen im Krankheitsfall und betriebliche Altersvorsorge kann in einer Weise ausgestaltet sein, dass Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter abgesichert ist als Vollzeitbeschäftigung.

Der Ausgleich schließlich zwischen Flexibilitätserfordernissen und wünschbarer Stabilität und Planbarkeit kann nur immer wieder entsprechend den persönlichen und betriebsspezifischen Interessen und Anforderung hergestellt werden. Hierfür können gesetzliche und tarifliche Regelungen nur die Voraussetzungen schaffen und Instrumente bereitstellen.

7. GESTALTUNGSHINWEISE

Naturgemäß stellen nicht alle tariflichen Vereinbarungen ein gleiches Regelungsniveau dar. Tarifliche Vereinbarungen sind ein Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Interessen der Sozialpartner. Unter diesem Aspekt sind die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Regelung von Teilzeitarbeit auf tariflicher Ebene zu betrachten.

Auf Basis der vorliegenden Auswertungen lassen sich folgende Hinweise für die Gestaltung der Teilzeitarbeit geben:

- Beschränkung geringfügiger Arbeitsverhältnisse, Vermeidung der Verkürzung der Arbeitszeit unterhalb der Grenze geringfügiger Arbeitsverhältnisse
 - durch Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit oberhalb der Grenze geringfügiger Arbeitsverhältnisse,
 - durch Zustimmungserfordernisse der Interessenvertretung oder der betroffenen Beschäftigten bei Aufnahme geringfügiger Arbeitsverhältnisse,
 - durch eine Informationspflicht der Geschäftsführung gegenüber den Beschäftigten über die Folgen für die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche;
- Gleichbehandlung, volle Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten in den Geltungsbereich des Tarifvertrages, gleiche Rechte und gleiche Ansprüche wie die Vollzeitbeschäftigten:
 - a) volle Anrechnung der Betriebszugehörigkeit auf Fristen für Ansprüche, d.h. dass z. B. bei der Gewährung von Betriebsrenten (Fristen) nicht die tägliche Arbeitszeit, sondern die Dauer der Beschäftigung im Betrieb ausschlaggebend ist,
 - b) Sonderzahlungen und Leistungen des Arbeitgebers sind allen Arbeitnehmern zumindest anteilig in Bezug auf das Verhältnis ihrer individuellen zur tariflichen Arbeitszeit zu gewähren;
- Anspruch auf Weiterbildung für Teilzeitarbeitskräfte, Ermöglichung der Teilnahme während der Arbeitszeit, Anrechnung von Weiterbildungsteilnahme als volle Arbeitszeit;
- Ermöglichung des Wechsels von Vollzeit- in Teilzeitarbeit (durch TzBfG grundsätzlich möglich),

z. B. durch Vereinbarung eines Verfahrens unter Beteiligung des Betriebsrates zur individuellen Arbeitszeitverminderung durch Konkretisierung und Beschränkung der Gründe, die den Arbeitgeber zu einer Ablehnung eines solchen Wunsches berechtigen;

- Ermöglichung der Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit, der Aufstockung der Arbeitszeit bis zur tariflichen Arbeitszeit,
z. B. durch Befristung der individuellen Arbeitszeitverkürzung mit Verlängerungsmöglichkeit, durch Vorrangrechte rückkehrwilliger Teilzeitbeschäftigter bei freien, zu besetzenden Vollzeitarbeitsplätzen;
- Vermeidung von Arbeitsplatzwechsel und Versetzung bei individueller Arbeitszeitverkürzung und -aufstockung;
- Förderung beschäftigungswirksamer Teilzeitarbeit
z. B. durch die Möglichkeit geringer individueller Arbeitszeitverkürzungen, durch finanzielle Förderung, durch Verteilung jährlicher Einmal- oder Sonderzahlungen auf die monatlichen Entgelte, durch Zusagen des Arbeitgebers, frei werdendes Stellenvolumen wiederzubesetzen;
- Arbeitszeitsouveränität, Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigten, Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen festzulegen (im TzBfG bereits enthalten);
- Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigten, an Modellen flexibler Arbeitszeit teilzunehmen,
z. B. durch Abschaffung von Kernarbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht, durch weitgehende Möglichkeiten, die Lage der Arbeitszeit fix oder flexibel selbst festzulegen, durch Beschränkung der Verpflichtung zu Mehrarbeit;
- Weitergabe tariflicher Arbeitszeitverkürzung in Form einer entsprechenden Verkürzung der individuellen Arbeitszeit oder eines höheren Entgelts (weil bei gleichbleibenden individueller Arbeitszeit und Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit das Entgelt im Verhältnis des gestiegenen Anteils der individuellen an der tariflichen Arbeitszeit ansteigen muss), Vereinbarung einer Wahlmöglichkeit, Verhinderung der Unterschreitung der Grenze geringfügiger Arbeitsverhältnisse;
- Gewährleistung der Mitbestimmung in allen Fragen der Teilzeitarbeit, durch ausdrückliche Bestätigung der betriebsverfassungsgemäßen Mitbestimmungsrechte, durch Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung in Teilzeitfragen, durch eine paritätische Kommission zur Beobachtung der Teilzeitarbeit, zur Begleitung der Umsetzung der tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen, zur Lösung von Konfliktfällen.

8. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG

- Die vorliegenden ausgewerteten tariflichen Vereinbarungen zu Teilzeitarbeit zeigen, dass Teilzeitarbeit zunehmend Anerkennung als »normales Arbeitsverhältnis« findet.
- Gestaltungsbedarf haben die Gewerkschaften vor Inkrafttreten des TzBfG offenbar vor allem bei der Ermöglichung von Teilzeitarbeit, der Gleichstellung der Teilzeit- mit den Vollzeitbeschäftigten, dem Schutz der Teilzeitbeschäftigten vor Benachteiligung, der Gewährleistung individueller Arbeitszeitsouveränität und der Verhinderung übermäßiger Arbeitsintensivierung durch Teilzeitarbeit gesehen.
- Bemerkenswert ist, dass in den teilweise schon seit Jahren bestehenden Vereinbarungen der Tarifparteien zur Teilzeitarbeit Regelungen getroffen wurden, die den viel diskutierten und z. T. heftig kritisierten Regelungen des neuen TzBfG entsprechen.
- Beweggründe zur tariflichen Gestaltung der Teilzeitarbeit waren für die Tarifparteien offenbar, die Chancen der Teilzeitarbeit zu realisieren:
 - individuelle Arbeitszeit-Souveränität
 - Verbesserung der Vereinbarkeit beruflicher mit außerberuflichen Anforderungen
 - bedarfsorientierter Personaleinsatz
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - Belastungsreduzierung
 - Sicherung und Förderung der Beschäftigung
- Tarifliche Vereinbarungen zur Teilzeit haben Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen. Wenn die Tarifparteien diesen Tarifvorrang nutzen, binden sie die betriebliche Interessenvertretung häufig ein, um betriebspezifische Ausgestaltung zuzulassen und die Anwendung der tariflichen Bestimmungen durch die betrieblichen Interessenvertreter kontrollieren zu lassen.
- Eine ausdrückliche Förderung von Teilzeitarbeit mit dem Ziel der Beschäftigungsförderung, z.B. durch Ausgleichszahlungen, finden wir nur in wenigen Tarifverträgen.

- Teilzeitbeschäftigten stehen alle Leistungen, auf die Vollzeitbeschäftigte Anspruch haben, zumindest anteilig im Verhältnis der individuellen zur tariflichen Arbeitszeit zu.
- Die Tarifvertragsparteien schränken das Volumen von Teilzeit und die Form und Lage kaum ein. Obergrenze ist die tarifliche Arbeitszeit, Untergrenze zumeist die Grenze der geringfügigen Arbeitsverhältnisse. Die Form der Ableistung wird den betrieblichen Parteien, den Arbeitgebern und der Interessengemeinschaft sowie den einzelnen Beschäftigten überlassen.
- Einzelne Branchen zeigen, dass es möglich ist, auch an sehr spezifische Bedingungen angepasste Arbeitszeitmodelle anzubieten.

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
30	<i>Werner Maschewsky</i> Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?	10,23	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit	8,18	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> Neue Chancen für Frauen?	10,23	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> Umfinanzierung der Altersicherung	14,32	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> Wohstandsverteilung in Deutschland 1978 – 1993	16,36	13034	3-935145-04-7
35	<i>Sieglinde Fries, Rudolf Hickel, Herbert Mai, Ulrich Mückenberger (Hrsg.)</i> Modernisierung des öffentlichen Dienstes – eine Zukunftsbilanz	6,14	13035	3-935145-06-3
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen	8,18	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing	8,18	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> Vorhandene Kräfte bündeln	12,78	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> Das Modell »Ansprechpartner«	12,78	13039	3-935145-10-1
40	<i>Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger</i> Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen Vocational Skills and Qualifications	8,18	13040	3-935145-11-X
41	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation	8,18	13041	3-935145-12-8
42	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Employment, working conditions and company organisation	8,18	13042	3-935145-13-6
43	<i>Beate Beermann/Christina Klenner</i> Olympiareife Mannschaften gesucht?	10,23	13043	3-935145-15-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
44	<i>Diether Döring/Hermann Henrich</i> Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell	10,23	13044	3-935145-16-0
45	<i>Winfried Heidemann</i> <i>Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller</i> Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen	8,18	13045	3-935145-17-9
46	<i>Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten</i> Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen	17,90	13046	3-935145-18-7
47	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Personalplanung	8,18	13047	3-935145-19-5
48	<i>Boy Lüthje</i> Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen	10,23	13048	3-935145-120-9
49	<i>Marianne Giesert/Jürgen Tempel</i> Gesunde Unternehmen – arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10,23	13049	3-935145-21-7
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/Otfried Mickler</i> Telekommunikation im Aufbruch	10,23	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen	14,32	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfhard Kohte</i> Störfallrecht und Betriebsverfassung	10,23	13053	3-935145-25-X
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling</i> Interessenvertretung und Expertenwissen	13,29	13054	3-935145-28-4
55	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen in Bayern	15,00	13055	3-935145-29-2
56	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen Sozialer Arbeit	23,00	13056	3-935145-30-6
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.)</i> Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft	12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller</i> Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung	15,00	13058	3-935145-32-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann</i> Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie	10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand</i> Welhandelsorganisation und Sozialstandards	7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch</i> Bündnisse für Arbeit im Betrieb	11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms</i> Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen	9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer</i> GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels	12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welz Müller</i> Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur	13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph</i> Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen	19,00	13065	3-935145-39-X
66	<i>Volker Meinhardt/Ellen Kirner/ Markus Grabka/Ulrich Lohmann/Erika Schulz</i> Finanzielle Konsequenzen eines universellen Systems der gesetzlichen Alterssicherung	12,00	13066	3-935145-40-3
67	<i>Thomas Ebert</i> Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung	12,00	13067	3-935145-41-1
68	<i>Jan Prieue unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt</i> Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit	23,00	13068	3-935145-42-X
69	<i>Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss</i> Kollektives Handeln	30,00	13069	3-935145-43-8
70	<i>Bernhard Nagel</i> Mitbestimmung in öffentlichen Unter- nehmen mit privater Rechtsform und Demokratieprinzip	12,00	13070	3-935145-44-6
72	<i>Eva Kocher</i> Gesetzentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht	12,00	13072	3-935145-46-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
73	<i>Hans-Böckler-Foundation (ed.)</i> Future Works	10,00	13073	3-935145-47-0
74	<i>Reinhard Schüssler/Claudia Funke</i> Vermögensbildung und Vermögensverteilung	16,00	13074	3-935145-48-9
76	<i>Christine Schön</i> Betriebliche Gleichstellungspolitik	12,00	13076	3-935145-50-0
77	<i>Volker Korthäuer/Marius Tritsch</i> US-Cross-Border-Lease	8,00	13077	3-935145-51-9
80	<i>Heide Pfarr/Elisabeth Vogelheim</i> Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	12,00	13080	3-935145-56-X

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (VWSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin »Mitbestimmung« und den »WSI-Mitteilungen« informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten, und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

