

14.09.05

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung zu der EntschlieÙung des Bundesrates zum Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit
Staatssekretär

Berlin, den 13. September 2005

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Matthias Platzeck

Sehr geehrter Herr Präsident,

der Bundesrat hatte die Bundesregierung mit der EntschlieÙung^{*)} vom 21. Dezember 2000 gebeten, die Wirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu überprüfen. In die Überprüfung sollten neben der Beschäftigungswirkung des Gesetzes auch die Wirkungen im Hinblick auf die Betriebsorganisation, die betrieblichen Abläufe und die Kostensituation in den Unternehmen einbezogen werden.

Der in der Anlage beigefügte Bericht der Bundesregierung informiert über die tatsächlichen Wirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) für Arbeitgeber und Beschäftigte seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahre 2001. Er bezieht auch Untersuchungen zur langfristigen Entwicklung der Teilzeitarbeit ein.

Mit freundlichen Grüßen
Rudolf Anzinger

^{*)} Drucksache 783/00 (Beschluss)

Drucksache 683/05

Bericht der Bundesregierung

zu

den Wirkungen des Gesetzes

über

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse des Berichts im Überblick	3
I. Vorbemerkung	5
II. Ausgangslage	6
III. Zielsetzung des Gesetzes	7
IV. Auswirkungen des Gesetzes auf die Beschäftigung	8
1. Anstieg der Teilzeitquote	8
2. Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsausbau	11
V. Auswirkungen des Gesetzes auf die Betriebsorganisation	16
1. Allgemeines	16
2. Betriebliche Gründe nach § 8 TzBfG und Betriebsorganisation	18
a) Ablehnungsgründe in der betrieblichen Praxis	18
b) Höchstrichterliche Rechtsprechung zum Teilzeitananspruch	19
3. Belastung von Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern ¹ durch den in § 8 Abs. 7 TzBfG festgelegten Schwellenwert	22
4. Belastung von Kleinbetrieben durch die Regelung des § 7 TzBfG	25
5. Bezugnahme auf Vollzeit Arbeitnehmer in § 8 Abs. 7 TzBfG	26
VI. Auswirkungen des Gesetzes auf Arbeitnehmer	26
1. Arbeitszeitwünsche/Flexibilität	26
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	28
3. Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten	31
VII. Fazit	31
Quellen	33

¹ Arbeitnehmer im Sinne des Berichtes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ergebnisse des Berichts im Überblick

1. Seit In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) am 1. Januar 2001 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 700.000 auf ca. 7,2 Millionen in 2004 gestiegen. Die Teilzeitquote ist trotz ungünstiger Arbeitsmarktlage um 3 Prozentpunkte von 19,8 % im Jahre 2001 auf 22,8 % im Jahre 2004 angestiegen. Die Zahlen belegen, dass Teilzeitarbeit ein geeignetes Mittel zur Sicherung und Förderung von Arbeitsplätzen darstellt und mit dem TzBfG der richtige Weg beschritten worden ist.
2. Teilzeitarbeit ist weiterhin eine Domäne weiblicher Arbeitskräfte. Frauen stellten im Jahre 2004 mit 85,5 % den Großteil der Teilzeitbeschäftigten. Ca. 42 % der abhängig beschäftigten Frauen arbeiteten im Jahr 2004 in Teilzeit. Das sind 4 % mehr als im Jahr 2000. Dabei übten ca. 58 % der Frauen die Teilzeittätigkeit aus persönlichen oder familiären Gründen aus. Die Teilzeitquote ist allerdings auch bei den Männern kontinuierlich angestiegen; von 4,8 % im Jahr 2000 auf 6,2 % im Jahr 2004.
3. Zur Beschäftigungswirkung des TzBfG sind auf der Grundlage betrieblicher Einschätzungen folgende Tendenzaussagen möglich. In drei Viertel der Betriebe hatte der Teilzeitwunsch betriebswirtschaftliche Maßnahmen zur Folge, die
 - zu ca. 40 % beschäftigungswirksam waren (Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitern, Vermeidung von Personalabbau, Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften) und
 - zu ca. 60 % zu einer Produktivitätssteigerung führten (Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben, Verlagerung von Aufgaben auf andere Beschäftigte, in Einzelfällen Outsourcing).
4. Der Produktivitätseffekt von Teilzeitarbeit wird auf bis zu 40% des Umfangs der Arbeitszeitverkürzung geschätzt. Teilzeitarbeit nach dem TzBfG führt nicht notwendigerweise zu Mehrkosten. Die Kosten-Nutzen-Relation von Teilzeitarbeit wird von den Betrieben überwiegend positiv beurteilt.
5. Vereinbarungen über Teilzeitarbeit nach dem TzBfG werden fast immer im gegenseitigen Einvernehmen getroffen. So wurden in westdeutschen Betrieben in 2003 bei hochgerechnet 107.200 Teilzeitanträgen in 93 % der Fälle, in ostdeutschen Betrieben bei ca. 20.400 Anträ-

gen in rd. 85 % der Fälle, den Anträgen entsprochen. In Westdeutschland wurden nur 4 % der Anträge abgelehnt, davon waren nur wenige Fälle streitig. In Ostdeutschland wurden 11 % abgelehnt, insbesondere in kleinen Betrieben. Trotz der höheren Ablehnungsquote kam es in den ostdeutschen Betrieben nur selten zu Konflikten.

6. Die Teilzeitvorschriften des TzBfG eröffnen einen ausreichenden Spielraum für eine angemessene Abwägung zwischen den Interessen der Arbeitgeber, eine flexible und effektive Betriebsorganisation zu entwickeln oder beizubehalten, und den Interessen der Beschäftigten, ihre individuellen Arbeitszeitpräferenzen umzusetzen. Die in § 8 Abs. 4 TzBfG geregelten Möglichkeiten der Arbeitgeber, Teilzeitarbeit aus betrieblichen Gründen abzulehnen, stellen die Praxis genauso wenig vor unlösbare Probleme wie die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe in anderen Vorschriften.
7. Seit In-Kraft-Treten des TzBfG haben sich keine Hinweise für eine besondere Belastung der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten durch die in § 8 Abs. 7 TzBfG festgelegte Anwendungsschwelle für den Teilzeitananspruch (regelmäßige Beschäftigung von mehr als 15 Arbeitnehmern) ergeben.
8. Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern werden weder durch die in § 7 Abs. 1 TzBfG geregelte Verpflichtung zur Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen noch durch die in § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG enthaltenen Unterrichtungspflichten zur Teilzeitarbeit übermäßig belastet.
9. Teilzeitarbeit trägt zur besseren Vereinbarkeit von Lebensplanung und Erwerbsarbeit bei. Mehr als 70 % der Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, gaben an, dass dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wurde, gefolgt von besserer Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt und Teilhabe am kulturellen, politischen und sozialen Geschehen.
10. Durch Teilzeitarbeit steigt die Beschäftigungsquote von Frauen. Damit wird ein Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geleistet. Das TzBfG hat das Einstellungsverhalten der Betriebe nicht negativ beeinflusst. Befürchtungen, dass sich die Einstellungschancen von Frauen im Vergleich zu Männern verschlechtern würden, haben sich nicht bestätigt.

I. Vorbemerkung

Am 1. Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten. Das Gesetz enthält im 1. und 2. Abschnitt die rechtlichen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit. Kernstück der Regelungen ist die erleichterte Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung durch den Teilzeitananspruch der Arbeitnehmer (§ 8 TzBfG). Das Gesetz geht davon aus, dass Arbeitgeber und Beschäftigte den Wunsch einer Arbeitszeitreduzierung erörtern und Teilzeitarbeit einvernehmlich vereinbaren. Kommt es zu keiner Einigung über eine von dem Arbeitnehmer gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit, kann der Arbeitgeber die Arbeitszeitreduzierung aus betrieblichen Gründen ablehnen (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Dieser insoweit beschränkte Teilzeitananspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern, die regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Für Transparenz über bestehende Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sorgen die im Gesetz in § 7 TzBfG enthaltenen Informationspflichten der Arbeitgeber. Arbeitgeber, die Arbeitsplätze ausschreiben, haben diese auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, wenn sie sich hierfür eignen (§ 7 Abs. 1 TzBfG). Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verändern wollen und ihrem Arbeitgeber diesen Wunsch mitgeteilt haben, sind über entsprechende freie Teil- oder Vollzeitarbeitsplätze zu informieren (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Der Betriebs- oder Personalrat ist über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu unterrichten (§ 7 Abs. 3 TzBfG). Schließlich dürfen Teilzeitbeschäftigte nach dem in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelten Diskriminierungsverbot wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, es gibt für eine unterschiedliche Behandlung einen sachlichen Grund. Arbeitnehmer, die ihre Rechte nach diesem Gesetz in Anspruch nehmen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden (§ 5 TzBfG).

Der nachfolgende Bericht gibt eine Übersicht zu den tatsächlichen Wirkungen des Gesetzes für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Der Bundesrat hat die Bundesregierung mit der EntschlieÙung vom 21. Dezember 2000 (Drucksache 783/00 – Beschluss) gebeten, die Wirkungen des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen TzBfG im Hinblick auf Betriebsorganisation, betriebliche Abläufe und Kostensituation in der Praxis zu überprüfen und einen entsprechenden Bericht vorzulegen. In die Überprüfung sollte neben der Beschäftigungswirkung insbesondere einbezogen werden, ob durch die Festlegung des Schwellenwertes auf 15 Arbeitnehmer in § 8 Abs. 7 TzBfG Betriebe

be mit bis zu 50 Arbeitnehmern übermäßig belastet werden, aus Gründen der Rechtsklarheit eine Bezugnahme auf Vollzeit Arbeitnehmer (statt Arbeitnehmer) in § 8 Abs. 7 TzBfG erfolgen sollte, die in § 8 Abs. 4 TzBfG genannten betrieblichen Gründe geeignet sind, eine flexible und effektive Betriebsorganisation zu entwickeln bzw. beizubehalten und die Regelung des § 7 TzBfG Kleinbetriebe unzumutbar belastet. Diese Aspekte sind ebenfalls Gegenstand des Berichtes.

Eine Beurteilung der Wirkungen der Regelungen für das Arbeitsleben kann nicht ohne Blick auf die Ausgangslage und die gesetzgeberischen Intentionen vorgenommen werden.

II. Ausgangslage

Die Ausgangslage für das TzBfG wird durch das zunehmende Interesse der Beschäftigten an Teilzeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt charakterisiert. Teilzeitarbeit bietet Arbeitnehmern wie Arbeitgebern Vorteile und ist aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Durch die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft, den fortschreitenden Einsatz neuer Technologien und den Strukturwandel ergeben sich neue Anforderungen im Arbeitsleben. Die Unternehmen können diese Herausforderungen nur durch neue, flexible Formen der Arbeitsorganisation wie Teilzeitarbeit bewältigen.

Viele Arbeitnehmer wollen ihre Arbeitszeiten aus den unterschiedlichsten Gründen - auch unter Inkaufnahme entsprechender Einkommenseinbußen - reduzieren. Eine für die EU und Norwegen bereits 1998 durchgeführte repräsentative Erhebung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat ergeben, dass sich 31 % der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit zwischen 20 und 34 Stunden wünschen; die Wunscharbeitszeit der Arbeiter beträgt im Durchschnitt 34,8, die der Angestellten 33,6 Stunden. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit zu verringern, bestätigen auch andere Untersuchungen.

Nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) aus 1998 und 1999 möchte ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland die Arbeitszeit unter Inkaufnahme entsprechender Einkommenseinbußen reduzieren.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) bezifferte im Jahr 2000 das mögliche Beschäftigungspotenzial durch den Ausbau von Teilzeitarbeit auf 470.000 Vollzeitstellen.

Wegen dieser positiven Effekte bestand zur Zeit des Gesetzgebungsverfahrens gesellschaftlicher Konsens, dass Teilzeitarbeit zu fördern ist. Der Gesetzgeber hat daraus die Schlussfolgerung gezogen, dass eine konsequente Verwirklichung dieser Teilzeitwünsche der Arbeitnehmer ermöglicht werden soll.

III. Zielsetzungen des Gesetzes

Erstens war Ziel der Neuregelung der Teilzeitarbeit, europarechtliche Vorgaben zu verwirklichen; die Umsetzung der EG-Richtlinie vom 15. Dezember 1997 zu der von den europäischen Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (97/81/EG). Diese Richtlinie über die Teilzeitarbeit wollte die Entwicklung der Teilzeitarbeit fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Beschäftigten Rechnung trägt. Nach dieser Richtlinie sind die nationalen Gesetzgeber verpflichtet, Regelungen zu schaffen, die die Akzeptanz für Teilzeitarbeit erhöhen, die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verhindern und den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtern. Das TzBfG hat die entsprechenden Vorschriften geschaffen. Vor allem mit der Regelung in § 8 TzBfG will der Gesetzgeber einen vom Arbeitnehmer gewünschten Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit erleichtern.

Zweitens soll Teilzeitarbeit durch Verbesserungen der Rahmenbedingungen gefördert werden. Die Teilzeitvorschriften bezwecken im Sinne der Richtlinie eine Ausweitung der Teilzeitarbeit durch größere Zeitsouveränität für Arbeitnehmer und mehr Flexibilität für Unternehmen. Bereits vorhandene Flexibilisierungsprozesse sowie betriebliche Initiativen für Teilzeitarbeit und andere flexible Arbeitsformen sollen durch den Teilzeitanpruch nicht beeinträchtigt werden. Die Teilzeitvorschriften beruhen auf der Überlegung, dass die Teilzeitquote durch bessere gesetzliche Rahmenbedingungen in Deutschland noch weiter gesteigert werden kann, weil bei vielen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern die Bereitschaft besteht, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Bessere Rahmenbedingungen führen zu motivierten Arbeitnehmern. Bessere Motivation der Mitarbeiter führt zu mehr Produktivität und besserer Arbeitsqualität, die letztlich den Unternehmen zugute kommt, um auch im globalen Wettbewerb zu bestehen.

Drittens liegt den Teilzeitvorschriften eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung zu Grunde. Die Verwirklichung der Teilzeitarbeitswünsche durch die gesetzlichen Neuregelungen und Ausschöpfung dieses Nachfragepotentials nach Teilzeitarbeit können nach Auffassung des Gesetzgebers einen effektiven Beitrag zum Beschäftigungsaufbau und zur Beschäftigungssicherung leisten.

Viertens verfolgen die neuen Teilzeitvorschriften neben den bisher genannten Zielen auch eine familien- und gleichstellungspolitische Zielsetzung. Viele Arbeitnehmer, die Kinder zu betreuen haben, standen in der Vergangenheit nach der Elternzeit vor der Alternative Vollzeitarbeit oder Nichterwerbstätigkeit. Der Teilzeitanpruch soll nach Ansicht des Gesetzgebers den Betroffenen jetzt eine neue Alternative eröffnen: Teilzeitarbeit nach der Elternzeit. Diese neue Möglichkeit, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, soll für zufriedenerere Familien und gesellschaftlichen Zusammenhalt sorgen.

Neben den familiären Motiven wollte der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnen, die Arbeitszeit auch aus anderen Gründen zu reduzieren: Mehr Zeit der Arbeitnehmer für die Teilhabe am kulturellen, politischen und sozialen Geschehen, für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes, der Wunsch nach Aus- und Weiterbildung, der gleitende Übergang in den Ruhestand oder die Möglichkeit, psychische und körperliche Belastungen und Stress auszugleichen.

IV. Auswirkungen des Gesetzes auf die Beschäftigung

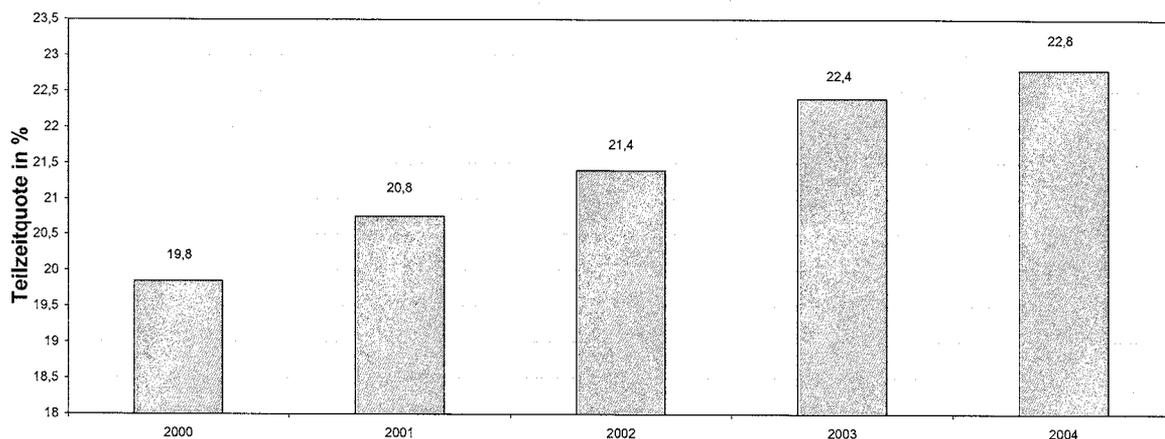
1. Anstieg der Teilzeitquote

Die vorliegenden Daten zeigen, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten seit Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 um 700.000 auf ca. 7,2 Millionen in 2004 gestiegen ist (bei 31 Millionen abhängig beschäftigten Erwerbstätigen insgesamt). Damit ist die Teilzeitquote trotz der ungünstigen Arbeitsmarktlage um drei Prozentpunkte von 19,8 % im Jahre 2001 auf 22,8 % im Jahre 2004 angestiegen. Die Zahlen belegen, dass Teilzeitarbeit ein geeignetes Mittel zur Sicherung und Förderung von Arbeitsplätzen darstellt und dass mit dem Teilzeitgesetz der richtige Weg beschritten worden ist. Die Daten weisen darauf hin, dass die Arbeitszeitflexibilisierung in der Arbeitswelt zunimmt und dass sich

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen im Hinblick auf die Arbeitszeitanfrage dabei nicht widersprechen müssen. Im Einzelnen:

Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland von 2000 bis 2004

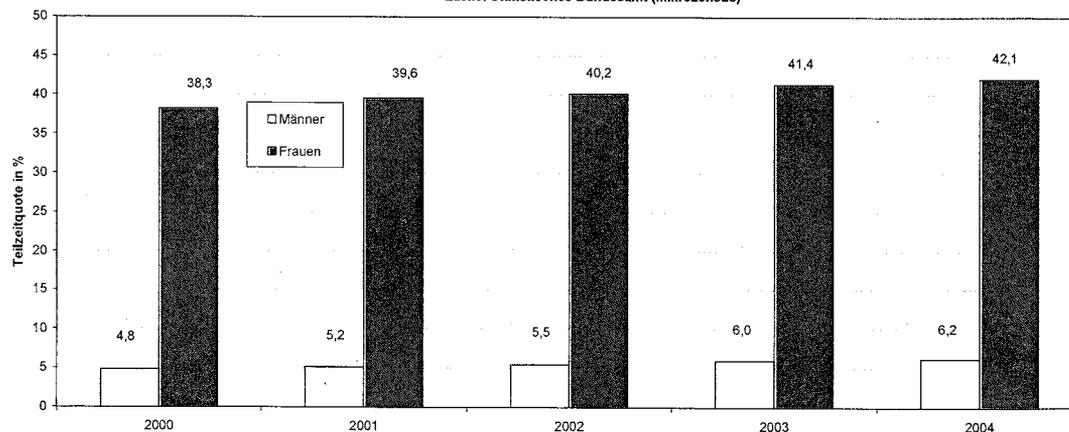
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus)



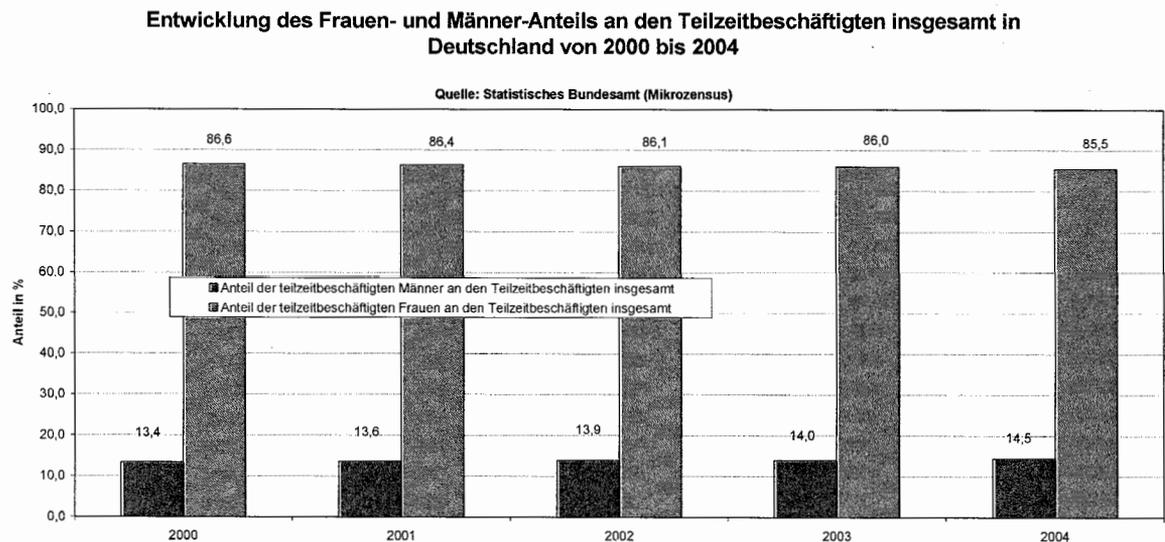
Die gestiegene Teilzeitquote ist insbesondere auf mehr teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen zurückzuführen. Ca. 42 % der abhängig beschäftigten Frauen arbeiteten im Jahr 2004 in Teilzeit. Das sind 4 % mehr als im Jahr 2000. Dabei übten ca. 58 % der Frauen die Teilzeittätigkeit aus persönlichen oder familiären Gründen aus. Die Teilzeitquote ist auch bei den Männern kontinuierlich angestiegen. Ihre Teilzeitquote stieg von 4,8 % im Jahr 2000 auf 6,2 % im Jahr 2004 an; im gleichen Zeitraum erhöhte sich ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten von 13,4% auf 14,5 %.

Entwicklung der Frauen- und Männer-Teilzeitquote in Deutschland von 2000 bis 2004

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus)



Insgesamt stellten Frauen nach dem Mikrozensus im Jahre 2004 mit 85,5 % den Großteil der Teilzeitbeschäftigten dar.

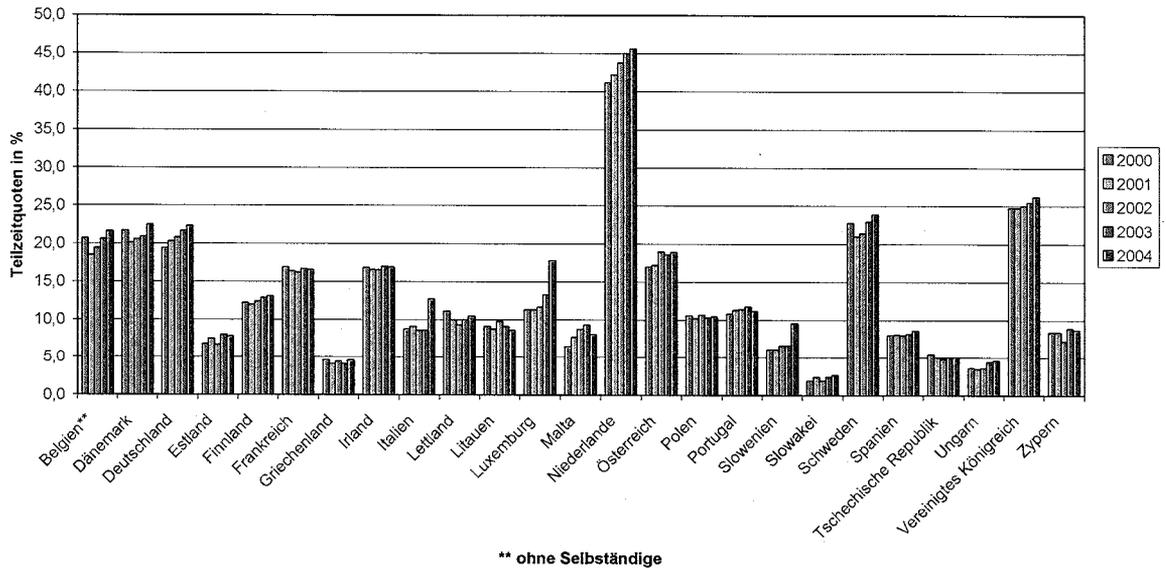


Dass Teilzeitarbeit nach wie vor eine Domäne weiblicher Arbeitskräfte ist, zeigen auch die Ergebnisse einer im Auftrag des BMWA im Jahr 2003 durchgeführten Befragung zum TzBfG. Danach waren rd. 87% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Dabei sind vor allem Frauen in der Altersgruppe der 35- bis 45- Jährigen teilzeitbeschäftigt.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Teilzeitarbeit an 5. Stelle hinter den Niederlanden (45,6 %), Großbritannien (26,2 %), Schweden (23,9 %) und Dänemark (22,5 %). Verglichen mit diesen Ländern hat Deutschland im Zeitraum 2000 – 2004 nach den Niederlanden die höchste Zuwachsrate bei der Teilzeitarbeit (EUROSTAT 2004). Hinweis: Nach Eurostat beträgt die Teilzeitquote in Deutschland in 2004 22,3 % - Mikrozensus 22,8 %. Der geringe Unterschied ergibt sich aus z. T. unterschiedlichen statistischen Erhebungsmethoden von Mikrozensus und Eurostat.

Teilzeitbeschäftigung in Europa 2000-2004

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (EUROSTAT) Stand: 28.04.2005



Durch Teilzeitarbeit steigt die Beschäftigungsquote von Frauen. Nach dem Beschäftigungsausblick 2002 der OECD (OECD Employment Outlook) haben sich die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten in allen OECD - Staaten durch eine verstärkte Berufstätigkeit von Frauen angenähert. Das ist vor allem auf die deutlich zunehmende Teilzeitarbeit der Frauen zurückzuführen. Im Jahre 2004 hatten nach dem Bericht der EU-Kommission zur Gleichstellung von Mann und Frau in der EU 30,4 % der Frauen und 6,6 % der Männer eine Teilzeitbeschäftigung.

2. Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsausbau

Bei der Beurteilung der Beschäftigungswirkung der Teilzeitregelungen ist von folgenden Grundtatsachen auszugehen:

In der Praxis wird eine Aufteilung von Vollzeitarbeitsplätzen in mehrere Teilzeitarbeitsplätze bei konstantem Arbeitsvolumen nicht immer zu beobachten sein, denn es gilt, Kosten- und Produktivitätseffekte zu berücksichtigen. Die Teilzeitarbeit selbst steigert in der Regel die Produktivität. Das ist der wesentliche Grund dafür, dass Teilzeitarbeit auch für Arbeitgeber interessant ist. Aber die Umwandlung eines Vollzeitarbeitsplatzes in einen Teilzeitarbeitsplatz kann auch gezielt Anlass sein, die Produktivität der Arbeitsplätze zu

überprüfen und ggf. zu erhöhen. Tendenziell kann dies in Abhängigkeit von der Wirtschaftsentwicklung zu einer Verringerung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens führen. Eine Verringerung des Arbeitsvolumens ist für sich genommen aber nichts Negatives, sie kann einfach das Ergebnis steigender Produktivität sein.

Es wird im übrigen kaum möglich sein, den Übergang von Voll- auf Teilzeitarbeit vollständig durch Produktivitätsgewinne aufzufangen. Somit erhöht sich im Regelfall durch Teilzeitarbeit die Zahl der Beschäftigten insgesamt, es sei denn, die betroffenen Arbeitsplätze sind ohnehin nicht mehr voll ausgelastet, weil die vorhandene Arbeit nicht ausreicht und/oder der Absatz gesunken ist.

Teilzeitarbeit führt rechnerisch zu einer niedrigeren Zahl von Vollzeitarbeitsplätzen und zu einer höheren Zahl von Teilzeitbeschäftigten. Der positive Effekt von Teilzeitarbeit besteht in einer Aufteilung des Arbeitsvolumens, die nicht zwangsläufig zu einer Erhöhung des Volumens selber führt, aber im Regelfall zu einer Erhöhung der Beschäftigungszahlen nach „Köpfen“, weil zusätzliche Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden, um das bisherige Arbeitsvolumen zu erledigen. Selbst wenn dies nicht der Fall ist, kann Teilzeitarbeit wegen ihres produktivitätswirksamen Effektes aber dennoch positiv zu bewerten sein, weil durch sie sonst unvermeidlicher Personalabbau vermieden wird.

Es ist allerdings schwierig, diese Effekte zu quantifizieren und zu isolieren, da vielfältige gesamtwirtschaftliche und strukturelle Faktoren von Arbeitsangebot und -nachfrage die Entwicklung der Teilzeitquote bestimmen und überlagern. Zum einen müssen auf Seiten der Beschäftigten entsprechende Arbeitszeitwünsche vorhanden sein und auch geäußert werden. Zum anderen ist wichtig, dass die individuellen Arbeitszeitwünsche in den betreffenden Unternehmen auch jeweils verwirklicht werden können. Darüber hinaus ist es nach Aussage des IAB notwendig, betrieblich wie gesamtwirtschaftlich die Strukturen der nachgefragten und der angebotenen Teilzeitarbeitsplätze in Einklang zu bringen, damit Beschäftigungseffekte nicht durch Mismatch verloren gehen. Außerdem darf bei der Untersuchung und Beurteilung der Beschäftigungswirkungen des TzBfG nicht übersehen werden, dass zeitgleich mit dem Gesetz eine Reihe weiterer Regelungen in Kraft getreten sind (z. B. Drittes Gesetz zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Änderungen der Steuerge-

setzung) oder neben dem TzBfG bestehen (z. B. Altersteilzeitgesetz), die Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland haben.

Zudem spielt der Umstand eine Rolle, ob und in welchem Umfang die Regelungen des TzBfG in den Betrieben überhaupt bekannt gewesen und befolgt worden sind. Denn bei der Analyse der Auswirkungen gesetzlicher Vorschriften kommt es auch darauf an, wie diese Regelungen angewendet werden. Gesetzesrecht kann nur dann Auswirkungen auf die Beschäftigung haben, wenn es „law in practice“ ist.

Von erheblicher Bedeutung ist schließlich, dass die Einführung des TzBfG und der Beobachtungszeitraum in eine Phase eines außergewöhnlich starken, durch weltpolitische Ereignisse und weltweite Börsenkrisen verursachten Konjunkturreinbruchs fiel. Dies belegen z. B. auch die Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit. Während z. B. im Jahre 2000 im Jahresdurchschnitt rd. 346.000 Arbeitslose (d. h. 8,9 % der Arbeitslosen insgesamt) eine Teilzeitstelle suchten, waren es 2004 rd. 390.000 Arbeitslose (ebenfalls 8,9 % der Arbeitslosen insgesamt). Demgegenüber wurden im Jahresdurchschnitt 2000 den Arbeitsämtern rd. 90.000 Teilzeitstellen gemeldet (=18,3 % der insgesamt gemeldeten Stellen), 2004 nur noch 54.000 Teilzeitstellen (= 18,9% der insgesamt gemeldeten Stellen).

Auf der Grundlage betrieblicher Einschätzungen können wichtige Reaktionen auf das TzBfG beschrieben und analysiert werden. Auf der Grundlage dieser Untersuchungen sind Tendenzaussagen möglich. So haben nach der Befragung des IAB und der darauf aufbauenden Modellrechnung im Jahr 2003 in acht Prozent der Betriebe insgesamt rd. 128.000 Personen einen Antrag auf Teilzeitarbeit gestellt (2001: 84.000). Drei Viertel aller Anträge haben Frauen gestellt (rd. 93.500).

Der Trend zur Teilzeitarbeit in den Betrieben wird auch durch eine im Auftrag des BMWA durchgeführte Befragung zum TzBfG bestätigt. Danach wurden im Jahr 2002 hochgerechnet rd. 250.000 Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit gestellt. Vier Fünftel dieser Anträge stellten weibliche Beschäftigte. Ein Fünftel der Anträge (50.000) erfolgte unter expliziter Berufung auf das TzBfG, wobei insbesondere Männer sich bei ihren Anträgen überproportional häufig ausdrücklich auf das Gesetz berufen haben. Die befragten Teilzeitbeschäftigten haben seit In-Kraft-Treten des TzBfG am 1. Januar 2001 ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um rd. 13 Wochenstunden verringert.

Die Inanspruchnahme des Teilzeitanpruchs hatte nach den Feststellungen des IAB im Jahre 2003 in den meisten Betrieben wirtschaftliche Folgen oder personalpolitische Konsequenzen. Nur ein Viertel der Betriebe berichtete, dass sich kürzere Arbeitszeiten nicht nennenswert ausgewirkt hätten. Dagegen hatte der Teilzeitwunsch in drei Viertel der Betriebe betriebswirtschaftliche Maßnahmen zur Folge, die

- zu ca. 40 % beschäftigungswirksam waren (Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitern, Vermeidung von Personalabbau, Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften) und
- zu ca. 60 % zu einer Produktivitätssteigerung führten (Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben, Verlagerung von Aufgaben auf andere Beschäftigte, in Einzelfällen Outsourcing).

Diese Feststellungen entsprechen den Ergebnissen einer im Auftrag des BMWA in 2003 erfolgten Befragung.

Danach nannten insgesamt

- 44 % der Betriebe mindestens eine beschäftigungswirksame Maßnahme (Einstellungen, Zeitarbeitnehmer, Vermeidung von Personalabbau, Arbeitszeitverlängerung von Teilzeitkräften, Überstunden) und
- 56 % eine arbeitsorganisatorische Maßnahme zur Erhöhung der Produktivität (Umverteilung von Aufgaben, Aufgabenreduktion bzw. Rationalisierung, Outsourcing).

Aus den Untersuchungen wird deutlich, dass neben den Belegschaftswünschen der Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen eine große Rolle für die vermehrte Nutzung von Teilzeitarbeit spielt. Dabei können die Personalverantwortlichen in den Betrieben die Teilzeitwünsche der Mitarbeiter durch eine aktivere Teilzeitpolitik fördern. Teilzeit kommt je nach Sachlage den Vorstellungen der Arbeitgeber entgegen, Kosten zu sparen und dient gleichzeitig der Beschäftigungssicherung.

Aus betrieblicher Sicht steht bei der Teilzeitarbeit neben der Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer vor allem der Ausgleich auftrags- und/oder produktionsbedingter Schwankungen der Kapazitätsauslastung im Vordergrund. Dabei nutzen größere Betriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) Teilzeitarbeit eher als kleinere Betriebe, um ungünstigere konjunkturelle Lagen zu überbrücken. Insbesondere im Dienstleistungssektor erfüllt Teilzeitarbeit die hohen Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitszeiten. Vielfach dürften im Dienstleistungssektor die auszufüllenden Betriebszeiten zu gering für den Einsatz von voll arbeitenden Personen sein. Ohne die Bereitschaft, reduzierte Zeiten zu arbeiten, würde manche Beschäftigung sicherlich nicht erfolgen. Insgesamt gesehen besteht nach den Befragungsergebnissen in den Betrieben nach wie vor in hohem Maße die Bereitschaft, den Wünschen der Arbeitnehmer nach Teilzeitarbeit nachzukommen. Mit diesen Ergebnissen wird die Annahme widerlegt, dass die beschäftigungsfördernde bzw. beschäftigungssichernde Wirkung von Teilzeitarbeit durch das TzBfG konterkariert wird.

Zusammenfassend ist festzustellen:

Die Entwicklung der Teilzeitarbeit kann nicht unabhängig von längerfristigen gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen bewertet werden. Generell lässt sich sagen, dass Teilzeitarbeit einen Teil der negativen konjunkturellen Impulse auf den Arbeitsmarkt seit Inkraft-Treten des Gesetzes absorbiert hat und dass die Auswirkungen des Gesetzes aufgrund der beschriebenen Indikatoren positiv sind. Teilzeitarbeit erhöht die Zahl der Beschäftigten insgesamt, da der Übergang von Voll- auf Teilzeit nicht vollständig durch Produktivitätsgewinne aufzufangen ist. Das IAB charakterisiert diesen Umstand damit, dass das von Vollzeitbeschäftigten durch Wechsel in Teilzeitarbeit freigegebene Arbeitsvolumen jedenfalls teilweise in mehr Beschäftigung transformiert wurde. Ohne den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung wäre die Beschäftigung insgesamt seit 2001 (Inkraft-Treten des TzBfG und Beginn des Evaluierungszeitraumes) noch stärker zurückgegangen. Die Daten sprechen dafür, dass durch die Teilung von Arbeitsplätzen Erwerbslose in Arbeit gebracht werden konnten.

V. Auswirkungen des Gesetzes auf die Betriebsorganisation

1. Allgemeines

Die unter IV. 2. beschriebene Arbeitszeitreduzierung hat in den Betrieben zu arbeitsorganisatorischen (produktivitätssteigernden) und zu beschäftigungsrelevanten Maßnahmen geführt. Solche Maßnahmen sind - wie im einzelnen unter Abschnitt II. 2. dargestellt - Umverteilung von Aufgaben auf andere Beschäftigte, Aufgabenreduktion bzw. Rationalisierung, Einstellung neuer Mitarbeiter, Vermeidung von Personalabbau. Unternehmen schätzen Teilzeitarbeit daher hinsichtlich Produktivität (je Stunde), geringer Fehlzeiten und unter Flexibilitätsaspekten positiv ein, wie die Befragungsergebnisse zeigen.

Andererseits werden oftmals Kostengesichtspunkte (Personalzusatzkosten, Kosten für Arbeitsplatzausstattung und der höhere Koordinierungsaufwand) geltend gemacht, die den Ausbau von Teilzeitarbeit beeinträchtigen könnten. Möglichen höheren Kosten steht jedoch ein Nutzen gegenüber in Form von Produktivitätszuwachsen durch höhere Motivation und weniger Fehlzeiten der Arbeitnehmer sowie bessere Auslastung der Produktionsmittel durch den vermehrten Einsatz von Teilzeitkräften während der Arbeitsspitzen. Teilzeitbeschäftigte werden in Befragungen häufig als leistungsfähiger charakterisiert als Vollzeitkräfte. Teilzeitarbeit ist aus Arbeitgebersicht dann besonders attraktiv, wenn durch die Teilzeitarbeit eine bessere Anpassung der Arbeitszeiten an den Arbeitsbedarf erreicht werden kann. Dies ist umso eher der Fall, je länger der Verteilzeitraum des verringerten Arbeitszeitbudgets ist und je flexibler die Lage gewählt werden kann (insbesondere durch Jahresteilzeit). Das ermöglicht es Arbeitgebern, z. B. saisonale Spitzen kostengünstig aufzufangen.

Die Kosten-Nutzen-Relation von Teilzeitarbeit ist zwar nicht exakt zu berechnen, jedoch schätzen Untersuchungen den Produktivitätseffekt von Teilzeitarbeit auf bis zu 40% des Umfangs der Arbeitszeitverkürzung. Die ansteigende Teilzeitquote spricht dafür, dass die Betriebe den Kosten-Nutzen-Zusammenhang bei Teilzeitarbeit weiterhin als günstig einschätzen. Je nach Teilzeitmodell können potentielle Mehrkosten durch die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen unterschiedlich ins Gewicht fallen.

Teilzeitarbeit nach dem TzBfG führt nicht notwendigerweise zu Mehrkosten. Vielmehr werden die Personalausatzkosten nach den Ergebnissen einer im Auftrag des BMWA erfolgten Befragung zum TzBfG von den Betrieben überwiegend positiv beurteilt. Dazu gaben die befragten Betriebe an, dass insgesamt 14 % der zu besetzenden Vollzeitarbeitsplätze ohne jeden betriebswirtschaftlichen Nachteil in Teilzeitarbeitsplätze aufgeteilt werden können. Die Teilbarkeitsquote steigt ab einer Betriebsgröße von mindestens 16 bis 50 Beschäftigten mit der Größe des Betriebes an und erreicht 17% in größeren Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

Bei der Beurteilung der Kostenrelevanz von Teilzeitarbeit ist zudem von Bedeutung, dass der Anteil der Personalkosten (im Verhältnis zu den jeweiligen Umsätzen) nicht parallel zur Betriebsgröße abnimmt. Nach einer Untersuchung des WSI lag der höchste Personalkostenanteil in 2003 mit durchschnittlich 10,6 % in Kleinbetrieben (mit 11 bis 49 Beschäftigten), gefolgt von 9,2 % in mittelgroßen Betrieben (mit 50 bis 249 Beschäftigten) und 9,6 % in Kleinstbetrieben (mit bis zu 10 Beschäftigten) und weniger als 5 % in Großbetrieben (mit 250 und mehr Beschäftigten). Der durchschnittliche Personalkostenanteil aller kleineren und mittleren Betriebe bis zu 249 Beschäftigten betrug rd. 10%, der Personalkostenanteil im Durchschnitt aller Betriebsgrößen lag bei 6 %. Nach den Ergebnissen der WSI-Untersuchung variieren die Personalkosten jedoch nicht nur in Abhängigkeit von der Größe des Betriebes, d. h. innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen. Auch zwischen den einzelnen Branchen ist die Personalkostenbelastung unterschiedlich, wobei die Personalkosten in den Betriebsgrößenklassen außerdem noch innerhalb der einzelnen Branchen schwanken. In der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung liegt der Personalkostenanteil am Umsatz in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten z. B. bei 31%, während er in derselben Branche in Kleinstbetrieben mit weniger als 11 Beschäftigten bei 10% liegt. Dagegen beträgt der Anteil der Personalkosten in der Branche Nahrungs- und Genussmittel in Kleinstbetrieben 23% und in Großbetrieben 9%. In anderen Wirtschaftszweigen besteht über die Betriebsgrößen hinweg eher ein gleichmäßiger Personalkostenanteil (z. B. Einzelhandel, Kredit/Versicherungen).

Auch vor diesem empirischen Hintergrund verbietet sich die pauschale Annahme, dass die Beschäftigung von Teilzeitkräften in den Betrieben im Ergebnis höhere Kosten verursacht als die Beschäftigung vergleichbarer Vollzeitkräfte.

2. Betriebliche Gründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG und Betriebsorganisation

Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit oder deren gewünschte Verteilung aus betrieblichen Gründen ablehnen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Dann muss der Arbeitnehmer einen Arbeitsgerichtsprozess anstrengen, wenn er den Teilzeitananspruch durchsetzen will. Von entscheidender Bedeutung ist, ob im Einzelfall betriebliche Gründe bestehen, die gegen die vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitszeitverringering sprechen. Ein betrieblicher Grund liegt nach § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

a) Ablehnungsgründe in der betrieblichen Praxis

Bei der Beantwortung der Frage, ob die im Gesetz als Regelbeispiele genannten betrieblichen Gründe für eine Ablehnung eines Teilzeitwunsches berechtigten Arbeitgeberinteressen an flexiblen Formen der Arbeitsorganisation Rechnung tragen, ist zunächst relevant, in welchem Umfang Teilzeitwünsche aus betrieblicher Sicht realisiert werden konnten.

Vereinbarungen über Teilzeitarbeit nach dem TzBfG werden nach den vorliegenden Angaben fast immer im gegenseitigen Einvernehmen getroffen. Das entspricht der Intention des Gesetzes. Nach Erhebungen des IAB wurden in westdeutschen Betrieben im Jahr 2003 bei hochgerechnet 107.200 Teilzeitanträgen in 93 % der Fälle, in ostdeutschen Betrieben bei ca. 20.400 Anträgen in rd. 85 % der Fälle, den Anträgen entsprochen. In Westdeutschland wurden nur 4 % der Anträge abgelehnt, davon waren nur wenige Fälle streitig. In Ostdeutschland wurden 11 % abgelehnt, insbesondere in kleinen Betrieben. Trotz der höheren Ablehnungsquote kam es auch in den ostdeutschen Betrieben nur selten zu Konflikten.

Dem entsprechen die Ergebnisse einer im Auftrag des BMWA durchgeführten Befragung. Die Arbeitszeit wurde bei 250.000 Teilzeitanträgen in 2002 in rd. 92 % der Fälle im Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verringert (vgl. hierzu Abschnitt IV. 2., S. 11). Nur 5 % der Anträge wurden abgelehnt und 3 % waren noch nicht entschieden. Von den noch nicht entschiedenen Anträgen waren lediglich 6 %

streitig, davon führte nur der geringere Teil überhaupt zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung. Im Ergebnis bestand daher ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Die Daten zeigen, dass sich der Anspruch auf Teilzeitarbeit in der Praxis im allgemeinen umsetzen lässt und viele Einwände gegen Teilzeitarbeit ausgeräumt werden konnten, da sich Teilzeitarbeitsplätze mit wenigen Ausnahmen in allen betrieblichen Funktions- und Qualifikationsbereichen einrichten lassen. Die meisten Arbeitgeber machten die Umsetzung des Teilzeitwunsches dementsprechend von den Erfordernissen des Betriebsablaufs abhängig. Teilzeitwünsche, die sich in diesem Rahmen organisieren ließen, wurden akzeptiert.

Soweit überhaupt Teilzeitanträge abgelehnt wurden, nannten die Betriebe als Ablehnungsgründe am häufigsten organisatorische Gründe (43%) und die Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes (38%). 19% der Nennungen entfiel auf unverhältnismäßig hohe Kosten und 0,1% auf Gründe der Sicherheit im Betrieb und 0,2% auf sonstige Gründe.

Diese Ergebnisse bestätigen: Betriebe müssen nicht befürchten, auf Grund des TzBfG Teilzeitarbeitsplätze zwangsweise auch dort einrichten zu müssen, wo dies betriebswirtschaftlich nicht sinnvoll ist. Der in § 8 Abs. 4 TzBfG geregelte Schutz der Arbeitgeber vor Überforderung hat sich auch in den wenigen streitigen Fällen in der Praxis bewährt. Das zeigt die Analyse der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Teilzeitanpruch.

b) Höchstrichterliche Rechtsprechung zum Teilzeitanpruch

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich bislang in 13 Revisionsverfahren mit dem Teilzeitanpruch befasst. Vier Rechtsstreite wurden zur Prüfung der Tatfrage, ob betriebliche Gründe dem Arbeitszeitwunsch der Kläger entgegenstanden, an das jeweilige LAG zurückverwiesen (Urteile vom 18.02.2003 - 9 AZR 164/02 und 9 AZR 356/02, vom 14.10.2003 - 9 AZR 636/02 und vom 23.11.2004 - 9 AZR 644/03). In fünf Rechtsstreiten hatten die Revisionen der Klägerinnen Erfolg (Urteile vom 30.09.2003 - 9 AZR 665/02, vom 16.03.2004 - 9 AZR 323/03, vom 27.04.2004 - 9 AZR 522/03, vom 18.05.04 2004 - 9 AZR 319/03 und vom 20.07.2004 - 9 AZR

626/03). In den vier anderen Rechtsstreiten hatte die Revision der beklagten Arbeitgeber Erfolg, weil sie den Teilzeitanpruch der Klägerinnen aus betrieblichen Gründen zu Recht abgelehnt hatten (Urteile vom 18.03.2003 - 9 AZR 126/02, vom 19.08.2003 - 9 AZR 542/02, vom 9.12.2003 - 9 AZR 16/03 und vom 21.06.2005 - 9 AZR 409/04).

Die Urteile zeigen, dass der Teilzeitanpruch des TzBfG auch auf komplizierte Sachverhalte flexibel anwendbar und praktikabel ist und einen ausreichenden Spielraum für eine angemessene Abwägung zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglicht. Den Gerichten bleibt unter Berücksichtigung des unternehmerischen Konzepts ein ausreichender Beurteilungsspielraum bei der Feststellung der „betrieblichen Gründe“, die gegebenenfalls der Realisierung des Teilzeitwunsches des Arbeitnehmers entgegenstehen. Schwierigkeiten bei der Anwendung der neuen Vorschriften sehen die Gerichte nicht. Die Urteile bestätigen die Einschätzung, dass die Ablehnungsmöglichkeit aus betrieblichen Gründen die Praxis genauso wenig vor unlösbare Probleme stellt wie die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe im Bundesurlaubsgesetz- oder im Kündigungsschutzgesetz.

Das Gericht hat hierbei betont, dass der Arbeitgeber die Voraussetzungen eines betrieblichen Grundes, der den Anspruch auf Teilzeitarbeit ausschließt, substantiiert darzulegen und zu beweisen hat. Dabei genüge nicht jede vom Arbeitgeber geltend gemachte Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs im Betrieb. Auch soweit der Arbeitgeber wirtschaftliche Gesichtspunkte geltend macht, müssen nach den vorliegenden Entscheidungen Ursache und Höhe der Kosten sowie die Umstände, aus denen sich deren Unverhältnismäßigkeit ergibt, substantiiert vorgetragen werden. Zwar könne auch eine Betriebsvereinbarung über den Beginn der täglichen Arbeitszeit ein betrieblicher Grund im Sinne von § 8 TzBfG sein, jedoch nur, wenn der vom Arbeitnehmer gewünschte Beginn einen kollektiven Bezug habe, d. h. wenn die Interessen der anderen Arbeitnehmer durch Arbeitsverdichtung, Mehrarbeit usw. berührt werden (Urteil vom 16.03.2004 - 9 AZR 323/03).

Andererseits wurde deutlich, dass die gewünschte Teilzeitarbeit in das Organisationskonzept des Arbeitgebers passen muss. Nach dem BAG ist deshalb in einem ersten Schritt festzustellen, ob überhaupt und wenn ja welches betriebliche Konzept der vom

Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Die einem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, inwieweit die betriebliche Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei muss auch der Frage nachgegangen werden, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann. Ist das nicht der Fall, muss in einem dritten Schritt geprüft werden, ob durch den Arbeitszeitwunsch die betrieblichen Belange oder das Organisationskonzept und die zugrunde liegende unternehmerische Ausgestaltung wesentlich beeinträchtigt werden (Urteil vom 18.02.2003 – 9 AZR 164/02).

Das BAG hat in zwei Fällen (Urteile vom 18.03.2003 - 9 AZR 126/02 und vom 19.08.2003 - 9 AZR 542/02) festgestellt, dass den Teilzeitwünschen der Klägerinnen, die als Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen beschäftigt waren, betriebliche Gründe entgegenstanden, weil das pädagogische Konzept der Beklagten eine kontinuierliche Betreuung der Kinder durch eine Bezugsperson und die ständige Kontaktmöglichkeit aller Betreuer mit den Eltern vorsah.

In einer weiteren Entscheidung hat das BAG am Beispiel eines Orchestermusikers darauf hingewiesen, dass auch künstlerische Belange dem Teilzeitwunsch eines Arbeitnehmers entgegenstehen können (Urteil vom 27.04.2004 – 9 AZR 522/03).

Der Arbeitgeber kann auch nicht ohne weiteres auf die Einstellung einer Ersatzkraft verwiesen werden. Das BAG hat hierzu festgestellt, dass das Organisationskonzept nicht beeinträchtigt wird, wenn dem Arbeitgeber eine geeignete Ersatzkraft auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Eine Ersatzkraft ist allerdings nur geeignet, wenn sie die für den Arbeitsplatz notwendigen Kenntnisse hat oder eine entsprechende Schulung keine unzumutbaren Kosten für den Arbeitgeber verursacht (Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 636/02). Steht dem Arbeitgeber keine geeignete Ersatzkraft in Teilzeit zur Verfügung, kann er nicht darauf verwiesen werden, eine Vollzeitkraft einzustellen oder Überstunden abzubauen (Urteil vom 9.12.2003 – 9 AZR 16/03). Ande-

rerseits darf der Arbeitgeber an das Merkmal „geeignete Ersatzkraft“ keine überzogenen Anforderungen stellen. Geeignet ist regelmäßig eine Ersatzkraft, die dem Anforderungsprofil entspricht, das der Arbeitgeber üblicherweise bei der Nachbesetzung von Stellen aufstellt (Urteil vom 23.11.2004 – 9 AZR 644/03).

Zu dem Begriff der „unverhältnismäßigen Kosten“, die einem Teilzeitwunsch entgegen stehen können, hat das BAG klargestellt, dass die Kosten, die üblicherweise mit dem eingerichteten Arbeitsplatz verbunden sind, ins Verhältnis zu setzen sind, mit denjenigen, die bei einer Arbeitsplatzteilung anfallen. Außer Ansatz zu lassen sind die Kosten, die mit der Personalverwaltung zusammenhängen. Die Einarbeitungszeit ist nach dem BAG Kostenfaktor, weil sie die Arbeitskraft des einarbeitenden Arbeitnehmers bindet und der Arbeitgeber für die gezahlte Vergütung erst nach Abschluss der Einarbeitung die „volle“ Gegenleistung des Arbeitnehmers erhält. Der Arbeitgeber muss konkret darlegen, wann solche „Einmalkosten“ unverhältnismäßig sind, fallunabhängige Überlegungen reichen hierfür nicht aus. Das schließt nicht aus, dass eine Einarbeitung wegen ihrer Auswirkung als „Kostenfaktor“ oder als „betriebliche Ablaufstörung“ die Ablehnung des Teilzeitantrags rechtfertigen kann (Urteil vom 23.11.04 – 9 AZR 644/03). Dementsprechend hat das BAG die Klage eines Pharmareferenten im Außendienst auf Reduzierung der Arbeitszeit abgewiesen, weil die Einstellung einer Ersatzkraft nach der konkreten Darlegung des Arbeitgebers unverhältnismäßige zusätzliche Kosten durch einmalige Ausbildungs-, Einarbeitungs- und Personalbeschaffungskosten sowie laufende Kosten für Arbeitsmittel, Weiterbildungsmaßnahmen und Kosten zur Führung und Koordination verursacht hätte (Urteil vom 21.06.2005 – 9 AZR 409/04).

3. Belastung von Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern durch den in § 8 Abs. 7 TzBfG festgelegten Schwellenwert

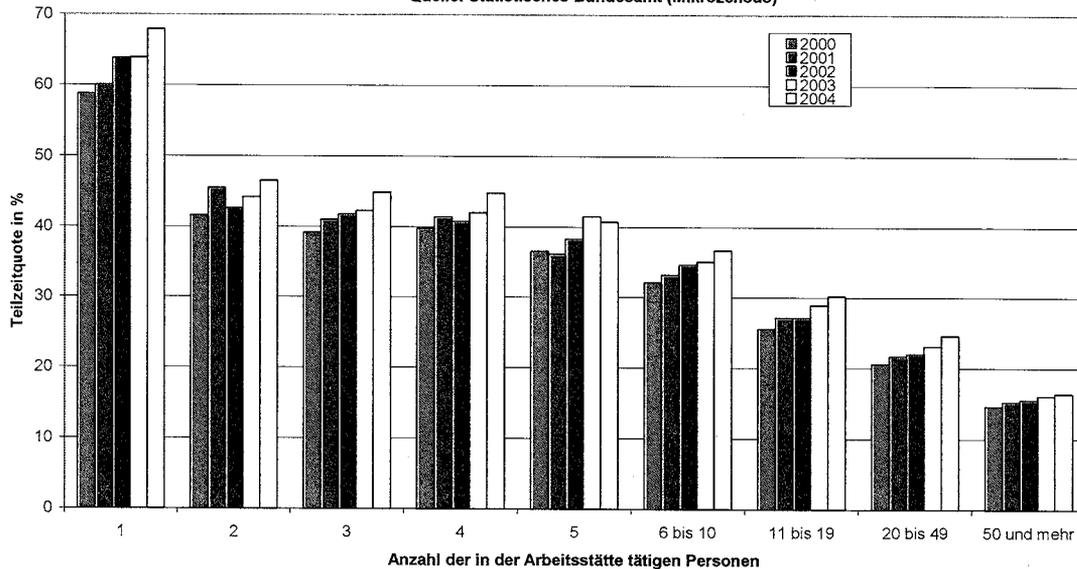
Einen weiteren Überforderungsschutz enthält das Gesetz für Kleinbetriebe. Nach § 8 Abs. 7 TzBfG gilt für den Anspruch auf Teilzeitarbeit die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber - ohne Auszubildende - regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Nach dem Mikrozensus 2004 arbeiteten in Betrieben mit nur einem Mitarbeiter in 2004 67,9 % der abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Teilzeit. Mit steigender Be-

triebsgröße nimmt die Teilzeitquote kontinuierlich ab. In Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern liegt sie noch bei 16,4 %.

**Teilzeitanteil der abhängig Erwerbstätigen
(ohne Auszubildende) nach der Betriebsgröße
2000 - 2004**

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus)



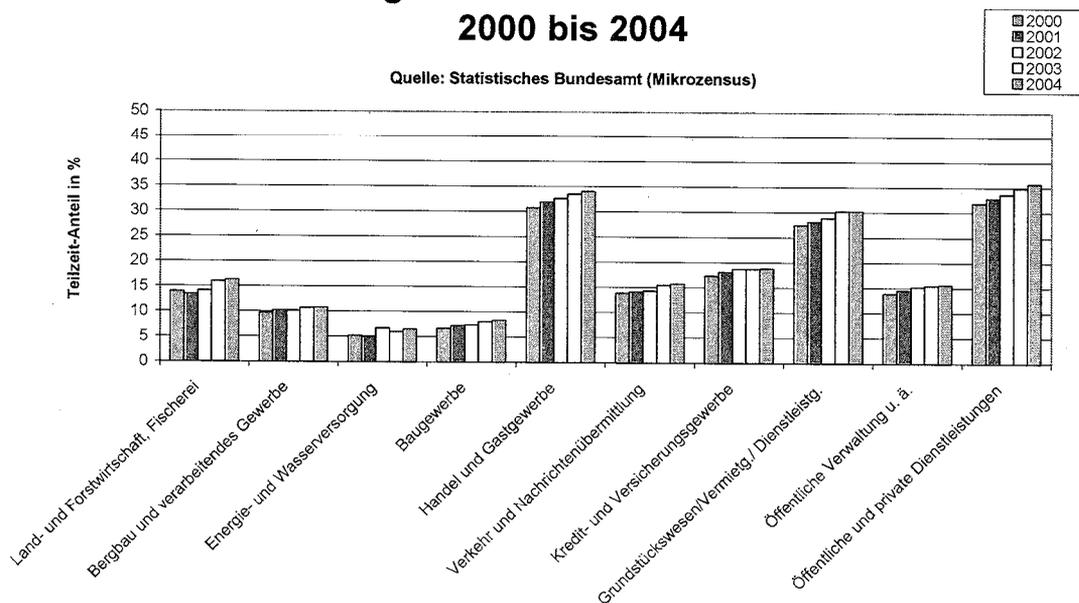
Allgemein haben sich seit In-Kraft-Treten des TzBfG keine Hinweise für eine besondere Belastung der Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern durch die in § 8 Abs. 7 TzBfG festgelegte Anwendungsschwelle ergeben. „Belastung“ bedeutet in diesem Zusammenhang die Frage, ob bestimmte Betriebe häufiger als andere mit dem Teilzeitanpruch des TzBfG konfrontiert werden. Die Verbreitung von Teilzeitarbeit gibt hierfür Hinweise.

Der prozentuale Anteil an Teilzeit in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern übertrifft insgesamt den Teilzeitanteil in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmer. Betriebe im Segment zwischen 16 – 50 Beschäftigten haben entgegen dem Beschäftigungstrend nach In-Kraft-Treten des TzBfG nach einer im Auftrag des BMWA in 2003 erfolgten Befragung überdurchschnittliche Wachstumsraten bei Teilzeitarbeitsverhältnissen aufzuweisen. Die Wachstumsrate im Zeitraum vom 1.1.2001 – 31.12. 2002 beträgt mehr als 9% (zum Vergleich: Wachstumsrate im Zeitraum vom 1.1.1999 – 31.12.2000: rd. 3,5%). Daraus kann jedoch nicht der Schluss auf eine Belastung der Betriebe in dem Sinne gezogen werden, Arbeitnehmer könnten ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit in kleineren und mittelgroßen Betrieben leichter als in Großbetrieben realisieren. Der Blick allein auf die Betriebsgröße reicht hier nicht aus, da die Teilzeitquote über die Wirtschaftszweige sehr

ungleich verteilt ist. So gab es nach dem Mikrozensus 2004 bei einer durchschnittlichen Teilzeitquote von rd. 23% unterschiedliche Werte von 8,3 % im Baugewerbe bzw. 10,8 % im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe, über 34 % im Bereich Handel und Gaststätten, bis zu 35,7 % im Bereich der privaten und öffentlichen Dienstleistungen.

Vergleich des Teilzeit-Anteils der abhängig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen 2000 bis 2004

Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus)



Hinzu kommt, dass es Teilzeitbranchen gibt, die gleichzeitig typischerweise "Frauenbranchen" sind. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nach dem Mikrozensus 2004 beträgt verglichen mit der Zahl aller weiblichen Beschäftigten der Branche im Bereich Handel und Gastgewerbe 51,2 % und im Bereich Grundstückswesen, Vermietung und wirtschaftliche Dienstleistungen 47,6 %. Darüber hinaus ist die Teilzeitquote nach einer Befragung im Auftrag des BMWA in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern in einigen Branchen niedriger als die durchschnittliche Teilzeitquote aller Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern (z. B. Verarbeitendes Gewerbe, Bauindustrie). Es gibt keinen empirischen Beleg dafür, dass Betriebe in dem hier in Rede stehenden Bereich aufgrund ihrer Betriebsgröße (bis 50 Arbeitnehmer) durch die in § 8 Abs. 7 TzBfG festgelegte Anwendungsschwelle strukturell benachteiligt werden.

Die Annahme, dass Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern durch die Regelungen des Gesetzes, insbesondere durch die Anwendungsschwelle des § 8 Abs. 7 TzBfG benachteiligt

werden, kann auch nach Ergebnissen einer Umfrage im Auftrag des BMWA nicht bestätigt werden. Danach ergibt die Analyse der Teilzeitquoten in den einzelnen Betriebsgrößensegmenten folgendes Bild:

In Betrieben mit weniger als 16 Beschäftigten, d. h. in Betrieben, in denen der Teilzeitananspruch keine Anwendung findet, lag die Teilzeitquote danach im Jahre 2003 bei rd. 33%. In Betrieben mit 16 bis 50 Beschäftigten, in denen der Teilzeitananspruch gilt, betrug die Teilzeitquote 21%. Die Quote nahm mit der Zahl der Beschäftigten ab: rd. 21% in Betrieben mit 51-249 Beschäftigten: rd. 21% bei 250-499 Beschäftigten und rd. 16% bei mehr als 500 Beschäftigten.

Die relativ konstante Teilzeitquote in Betrieben mit 16 – 50 Beschäftigten und in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten belegen, dass die in § 8 Abs. 7 TzBfG enthaltene Anwendungsschwelle keine übermäßige Belastung für Arbeitgeber darstellt. Das bestätigen die Wachstumsraten bei Teilzeitarbeit in diesem Bereich. Allgemein ist festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung zwar überdurchschnittlich in Betrieben mit weniger als 16 Arbeitnehmern verbreitet ist. Die Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze in 2003 im Vergleich zu 2000 erfolgte jedoch relativ unabhängig von der Betriebsgröße. Die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte ist nach dem Mikrozensus 2003 sowohl in Kleinbetrieben als auch in größeren Betrieben um bis zu 5,2 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleichszeitraum 2000 - 2004 stieg die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte sogar um bis zu 5,7 Prozentpunkte. Ausnahmen bilden hier die Kleinstbetriebe mit einem Beschäftigten, dort stieg die Teilzeitquote um 9,2 %. In Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten hingegen stieg nach dem Mikrozensus 2004 die Teilzeitquote in geringerem Maße, und zwar um 1,8 %.

4. Belastung von Kleinbetrieben durch die Regelung des § 7 TzBfG

Nach § 7 Abs. 1 TzBfG muss ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn der Arbeitsplatz sich hierfür eignet.

Dazu gaben im Rahmen einer im Auftrag des BMWA durchgeführten Erhebung rd. 4 % der befragten Betriebe an, seit In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wegen des Gesetzes vermehrt Teilzeitstellen auszuschreiben. Diese Betriebe beschäftigten

2002 rund 8 % aller Arbeitnehmer. Hinsichtlich der Ausschreibungspraxis unterscheiden sich kleinere und mittlere Betriebe nicht signifikant voneinander. Dies lässt den Schluss zu, dass kleinere Betriebe durch die Ausschreibungsregelungen nicht übermäßig belastet werden.

§ 7 Abs. 2 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, über entsprechende freie Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen zu informieren. Anhaltspunkte dafür, dass Kleinbetriebe durch diese Regelung unzumutbar belastet werden, haben sich nicht ergeben. Das gilt auch für § 7 Abs. 3 TzBfG. Danach muss der Arbeitgeber auch die Arbeitnehmervertretung, soweit eine solche in einem Betrieb mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmern besteht (§ 1 Abs. 1 BetrVG), über Teilzeitarbeit im Betrieb oder Unternehmen unterrichten. Der zunehmende Bekanntheitsgrad des TzBfG, den das IAB in seinen Untersuchungen festgestellt hat, zeigt, dass interne betriebliche Information und Transparenz, wie sie § 7 TzBfG fordert, helfen kann, Teilzeitarbeit in den Betrieben auszuweiten.

5. Bezugnahme auf Vollzeitarbeitehmer (statt Arbeitnehmer) in § 8 Abs. 7 TzBfG

§ 8 Abs. 7 TzBfG bestimmt, dass der Anspruch auf Teilzeitarbeit nicht gegenüber Arbeitgebern gilt, die bis zu 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen. Die für die Anwendung der Regelungen über den Teilzeitananspruch erforderliche Beschäftigtenzahl ist „pro Kopf“ zu bestimmen. Diese Auslegung ist in der Praxis unstrittig. Nach den bisherigen Erfahrungen mit der Regelung des § 8 Abs. 7 TzBfG bedarf es keiner Klarstellung („Vollzeitarbeitnehmer“ statt „Arbeitnehmer“).

VI. Auswirkungen des Gesetzes auf Arbeitnehmer

1. Arbeitszeitwünsche/Flexibilität

Eine der oben beschriebenen Zielsetzungen des TzBfG ist, durch Ausweitung von Teilzeitarbeit größere Zeitsouveränität für Arbeitnehmer zu schaffen. Die vorliegenden Daten zeigen, dass das TzBfG es Arbeitnehmern erleichtert, ihre individuellen Arbeitszeitpräferenzen umzusetzen.

Dabei sind folgende Fakten hervorzuheben:

Der Bekanntheitsgrad des TzBfG hat seit seinem In-Kraft-Treten zugenommen. Nach Studien des IAB war das Gesetz im Herbst 2003 insgesamt in 57% der Betriebe (2001: 53%) bekannt, die 83% aller Arbeitnehmer (2001: 81%) beschäftigten. Im Hinblick auf die Betriebe, in denen das TzBfG anwendbar ist (Beschäftigung von mehr als 15 Arbeitnehmern), ist der Bekanntheitsgrad in 2003 auf 75% der Betriebe angestiegen, die 90 % der Arbeitnehmer beschäftigten. Zwischen West- und Ostdeutschland bestehen hinsichtlich des Bekanntheitsgrades des Gesetzes nur geringe Unterschiede. Diese Zahlen stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen einer im Auftrag des BMWA erfolgten Befragung überein. Danach war das Gesetz 2003 in rd. 70% der Betriebe bekannt, in denen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach dem TzBfG reduzieren können.

Nach der Datenlage hat das TzBfG Teilzeitarbeit gefördert. Arbeitnehmer werden durch das Gesetz ermutigt, ihre Teilzeitwünsche gegenüber dem Arbeitgeber vorzubringen. Fast 20 % der teilzeitwilligen Arbeitnehmer wurden nach einer Befragung im Auftrag des BMWA durch das Gesetz in ihrem Wunsch bestärkt, Teilzeit zu arbeiten. Für sie hat das Gesetz zur Beseitigung entgegenstehender betrieblicher Hinderungsgründe beigetragen.

Teilzeitwillige Arbeitnehmer müssen in Betrieben, in denen das Teilzeitgesetz anwendbar ist, den Arbeitgeber weniger oft wechseln, um ihren Teilzeitwunsch zu realisieren. So mussten nur rd. 17% der Befragten in Betrieben im Geltungsbereich des Gesetzes den Arbeitgeber wechseln, um die gewünschte Verringerung ihrer Arbeitszeit zu realisieren.

Ein „Nebeneffekt“ des Gesetzes ist, dass Teilzeitarbeit die psychischen und körperlichen Belastungen der Arbeitnehmer verringert. So gaben 30,9% bzw. 27,5% der Beschäftigten, die im Geltungsbereich des TzBfG ihre Arbeitszeit verringert haben, an, dass ihre psychische bzw. körperliche Belastung durch die Reduzierung der Arbeitszeit abgenommen hat.

Unter den Gründen für Teilzeitarbeit überwiegt das grundsätzliche, besondere Gründe stets mit abdeckende Motiv des Vorrangs der freien Zeit vor mehr Einkommen (32,2%), das spezifische Motiv der Kinderbetreuung (31,8%) und das Interesse an Weiterbildung

(27,1%). Dies zeigen die Ergebnisse einer Befragung im Auftrag des BMWA, bei der allerdings Mehrfachnennungen möglich waren.

Bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit spielen auch finanzielle Gesichtspunkte eine Rolle. Das zeigen Angaben über den Erwerbsstatus von Teilzeitbeschäftigten. 74,2% derjenigen Beschäftigten, die sich für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit entschieden haben, leben mit einem vollzeitbeschäftigten Partner zusammen. Das trifft bezogen auf alle abhängig Beschäftigten nur auf 57,6% zu. Teilzeitbeschäftigung hat so oft die Funktion des Hinzuverdienstes zum Haushaltsnettoeinkommen. Auf den Zusammenhang zwischen finanziellen Überlegungen und Teilzeit weist auch eine Studie der Universität Göttingen hin. So haben rd. 14 % der Befragten grundsätzliche Vorbehalte gegen Teilzeitarbeit, davon doppelt so viele Männer wie Frauen. Fast 80 % der Männer und 66 % der Frauen erwarten durch Teilzeitarbeit finanzielle Einschränkungen oder haben solche bereits kennen gelernt. Dagegen lehnen nur weniger als 10 % der Befragten Teilzeitarbeit auch dann ab, wenn die damit verbundenen Einkommenseinbußen teilweise ausgeglichen würden, z. B. durch Lohnkostenzuschüsse.

Teilzeitarbeit wurde auch für Führungskräfte attraktiver. Die Zahlen in diesem Bereich deuten darauf hin, dass sich die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis bei der Umsetzung von Teilzeitarbeit in leitenden Positionen verringert hat. So ist der Anteil der Führungskräfte unter den Teilzeitbeschäftigten seit In-Kraft-Treten des TzBfG deutlich angestiegen. Er lag in 2001 bei 3,7 % und nach einer Befragung im Auftrag des BMWA im Jahre 2003 bei 9,8 %. 21,3% der Teilzeitbeschäftigte führten einfache Tätigkeiten aus und 68,9% qualifizierte Tätigkeiten.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Drei Viertel aller Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit haben nach Angaben des IAB Frauen gestellt (73 %). Zwar nehmen Frauen die Gesetzesregelungen noch immer deutlich stärker wahr als Männer. Jedoch hat auch die Zahl der Teilzeitanträge von Männern seit 2001 zugenommen. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass im TzBfG Chancen liegen, bei Männern die Verwirklichung individueller Wünsche auf Arbeitszeitverkürzung zu fördern.

Teilzeitarbeit nach dem TzBfG trägt zur besseren Vereinbarkeit von Lebensplanung und Erwerbsarbeit bei. Mehr als 70 % der Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, gaben an, dass dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wurde. Daran anschließend erfolgten positive Bewertungen der Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt, Beruf und Hobbys sowie Beruf und Teilhabe am kulturellen, politischen und sozialen Geschehen.

Allgemein ist festzuhalten, dass das TzBfG das Einstellungsverhalten der Betriebe nicht negativ beeinflusst hat. So hat eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) vom Herbst 2001 über die Erfahrungen mit dem TzBfG ergeben, dass 88 % der befragten Unternehmen ihr Einstellungsverhalten überhaupt nicht verändert haben oder nur wegen der konjunkturellen Entwicklung keine Einstellungen vorgenommen haben. Eine IW-Umfrage aus dem Jahre 2004 bestätigt dieses Ergebnis. Danach hatten 81% der befragten Unternehmen offensichtlich keine Probleme mit dem Teilzeitanpruch. Nur 19% sehen in dem Teilzeitanpruch ein konkretes Einstellungshindernis. In diesen Fällen muss allerdings in Rechnung gestellt werden, dass bewusste oder unbewusste Einflussfaktoren bei der Bewerberauswahl nur schwer nachzuweisen sind, so dass eine Benachteiligung von teilzeitinteressierten Bewerbern verdeckt vorgenommen werden kann.

Der Teilzeitanpruch ist nicht auf bestimmte soziale Tatbestände beschränkt. Eine Beschränkung des Teilzeitanpruchs auf Familienpflichten kann gerade ein Einstellungshindernis für den betreffenden Personenkreis darstellen und sich damit beschäftigungshemmend vor allem für Frauen auswirken.

Viele Arbeitnehmer standen bisher nach der Elternzeit vielfach vor der Alternative Vollzeitarbeit oder Nichterwerbstätigkeit. Der Teilzeitanpruch des Gesetzes eröffnet den Betroffenen jetzt eine neue Alternative: Teilzeitarbeit nach der Elternzeit. Die Möglichkeit, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, sorgt für mehr Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Stabilität, was wiederum zu einer höheren Produktivität führt. Eine solche familienbewusste Politik ist deshalb auch ein wichtiger Wettbewerbsfaktor, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Neben der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienpflichten durch Teilzeitarbeit spielen auch noch andere Gesichtspunkte eine Rolle.

Dass mehr Teilzeitarbeit wichtig ist, um Paare zu Kindern zu ermutigen (und daneben der Überalterung der Gesellschaft entgegenzuwirken), zeigt der aktuelle Gender-Report der EU-Kommission. Die Beschäftigungsquote bei Frauen mit Kleinkindern liegt 13,5 % niedriger als bei kinderlosen Frauen. Bei Vätern mit Kleinkindern ist dagegen die Beschäftigungsquote 10 % höher als bei kinderlosen Männern. Bei Paaren mit Kindern bis zu sechs Jahren nehmen Väter nur 25 % bis 35 % der Kinderbetreuungspflichten wahr. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Kommission neben Initiativen für mehr Kinderbetreuung vor allem flexiblere Arbeitszeiten. Mitgliedstaaten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen fördern, erreichen nach dem Bericht eine höhere Geburtenzahl und eine stärkere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt.

Zusammenfassung:

Die Ergebnisse der Befragungen, die dem Bericht zugrunde liegen, belegen, dass die Teilzeitevorschriften des Gesetzes auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. In vielen Betrieben besteht ein Potential positiver Einstellung, das mobilisiert werden muss, um mit dem TzBfG auch langfristig einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann zu leisten.

Das TzBfG schafft die rechtlichen Voraussetzungen für den Ausbau von Teilzeitarbeit. Daneben müssen auch die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit weiter verbessert werden, so etwa bei Betreuungseinrichtungen für Kinder teilzeitbeschäftigter Eltern. Zahlreiche Praxisbeispiele zeigen, dass Arbeitgeber zunehmend bereit sind, ihren Beschäftigten durch entsprechende Maßnahmen wie der Schaffung von Betriebskindergärten, Hortplätzen oder der Beteiligung an den Kosten der Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu erleichtern.

3. Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Ebenso wichtig wie der gesetzliche Teilzeitanpruch ist das im Gesetz geregelte Verbot einer sachlich nicht gerechtfertigten Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten, das auch für geringfügig Beschäftigte gilt. Damit wurde den Bedenken entgegengetreten, die im Hinblick auf Karrierechancen, Höhe des Arbeitsentgelts und Akzeptanz der Teilzeitarbeit bei vielen Arbeitnehmern noch bestanden. Teilzeitarbeit ist keine Arbeit „zweiter Klasse“. Das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG zeigt in der Praxis Wirkung. Arbeitgebern wird offensichtlich bewusst, dass alle Teilzeitbeschäftigten, so auch geringfügig Beschäftigte, nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte, z. B. bei der Gewährung von Gratifikationen.

Auch das Benachteiligungsverbot des § 5 TzBfG wird in der Praxis grundsätzlich beachtet. So wurden in der hier relevanten Zeit nach In-Kraft-Treten des TzBfG nur einzelne Fälle bekannt, in denen für Arbeitnehmer, die in Teilzeit wechseln wollten, die Gefahr bestand, diskriminiert zu werden.

VII. Fazit

Das TzBfG zählt zu den arbeitsrechtlichen Gesetzen, die einen sozialen Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezwecken, die Arbeitsbereitschaft und Motivation der Arbeitnehmer steigern, dafür sorgen, dass langfristig effizient produziert wird und die auf diese Weise beschäftigungsfördernd wirken.

Mit dem TzBfG wurde der richtige Weg beschritten, um die angestrebten arbeitsmarktpolitischen, familienpolitischen und gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen. Die Teilzeitquote ist in Deutschland nicht unerheblich gestiegen.

Die Teilzeitvorschriften des TzBfG erleichtern eine beschäftigungsorientierte Verteilung des Arbeitsvolumens. Sie schaffen unter Berücksichtigung berechtigter Interessen der Betriebe mehr Flexibilität für Arbeitnehmer und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeitszeiten, die an veränderte Lebensumstände angepasst werden können, gewinnen für

Frauen wie für Männer immer mehr an Bedeutung. Auf der Basis des TzBfG können Beschäftigte ihre Teilzeitwünsche leichter bekunden und realisieren.

Wie in den Niederlanden, in denen vergleichbare Teilzeitvorschriften bestehen („*Regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur/wet aanpassing arbeidsduur*“ - Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeit vom 1. Juli 2000), ist es nach Einführung des Teilzeitanpruchs nicht zu einem personalplanerischen „Chaos“ in den Betrieben gekommen. Arbeitgeber werden nicht unzumutbar belastet. Die befürchtete "Antragswelle" aufgrund des neuen Rechtsanspruchs ist ebenso ausgeblieben wie eine "Prozesswelle" wegen streitiger Fälle. Im Gegenteil: In der überwiegenden Mehrheit der Fälle kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend der Philosophie, die den Vorschriften über den Teilzeitanpruch zugrunde liegt, einvernehmlich zu einer für beide Seiten vernünftigen, interessengerechten Lösung bei der Arbeitszeitgestaltung. Immer mehr Manager erkennen, dass von Teilzeitarbeit auch beide Seiten profitieren: Die Mitarbeiter sind motivierter, und die Unternehmen können durch intelligente Modelle flexibler auf Kundenwünsche reagieren.

Quellen

Bach, Hans-Uwe; Kohler Hans; Magvas Emil; Pusse, Leo; Spitznagel, Eugen, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 1/99, S. 5 ff.

Bach, Hans-Uwe; Koch, Susanne; Magvas, Emil; Pusse, Leo; Spitznagel, Eugen, Bundesrepublik Deutschland. Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003, in: IAB Kurzbericht Nr. 8 vom 8.4.2002.

Bach, Hans-Uwe; Koch, Susanne; Magvas, Emil; Pusse, Leo; Rohe, Thomas; Spitznagel, Eugen, Bundesrepublik Deutschland. Neue Vorausschau des IAB für den Arbeitsmarkt 2003, in: IAB Kurzbericht Nr. 5 vom 7.5.2003.

Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 vom 14.2.2005, KOM (2005) 44 endgültig.

Bielinski, Harald; Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra, Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Studie im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2002.

Deutsche Bundesbank, Rascher Wandel der Erwerbsarbeit, in: Monatsbericht Nr. 7 (Juli 2005), S. 15 ff.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Mehr Konflikte, weniger Flexibilität. Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, Ergebnisse einer DIHK - Unternehmensbefragung, Herbst 2001.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Förderung von Teilzeitarbeit durch den gesetzlichen Rechtsanspruch - Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In: Wochenbericht des DIW 49/2000.

Dibbern - Voss, Silke, Arbeitsrecht, Personalmanagement und Betriebsgrößen, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht - Personalpolitik - Wirklichkeit, 2005, Kapitel 5, § 2, S. 404 ff.

Ergebnisse einer im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) an der Universität München und vom Institut zur Erforschung sozialer Chancen Köln (ISO) 2003 durchgeführten Befragung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (n. v.).

Fraunholz, Thomas; Waschowski, Gregor, Auswirkungen von Arbeitsrecht und Arbeitsmarktreformen auf die Beschäftigtenzahlen, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht - Personalpolitik - Wirklichkeit, 2005, Kapitel 5, § 1, S. 379 ff.

Hamann, Wolfgang, Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit - Aktueller Stand zu einem umstrittenen Recht des Arbeitnehmers, in: Betriebs-Berater (BB), Spezial 6/2005, S. 2 ff.

Hübner, Sabine, Die Umsetzung von Arbeitsrecht in die betriebliche Wirklichkeit, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht - Personalpolitik - Wirklichkeit, 2005, Kapitel 5, § 3, S. 439 ff.

Janßen, Peter, Arbeitsrecht und unternehmerische Einstellungsbereitschaft, in: IW-Trends Nr. 2/2004, S. 1 ff.

Klenner, Christina, Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Repräsentative Befragung von Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004.

Krawetzki, Carmen; Thiel, Juliane, Die Umsetzung der Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz: Auswirkungen in der betrieblichen Praxis, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht - Personalpolitik - Wirklichkeit, 2005, Kapitel 4, § 3, S. 175 ff.

Magvas Emil; Spitznagel, Eugen, Konjunkturschwäche. Deutliche Bremsspuren im gesamten Stellenangebot, in: IAB Kurzbericht Nr. 14 vom 5.7.2002.

Magvas, Emil; Spitznagel, Eugen, Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt, in: IAB Kurzbericht Nr. 23 vom 4.10.2002.

Mengel, Anja, Der Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG - Wunschvorstellungen des Gesetzgebers und Wirklichkeit in der täglichen Praxis, in: Betriebs-Berater (BB), Spezial 6/2005, S. 13 f.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen in Zusammenarbeit mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), BEST-ZEIT: Flexible Arbeitszeiten - stabile Unternehmensentwicklung - Eine Informations- und Beratungskampagne zur Verbreitung neuer Arbeitszeitmodelle in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) in NRW, 2000 - 2004.

OECD, Employment Outlook, Ausgabe 2002, Paris.

Ostner, Ilona; Kühnel, Steffen; Ebert, Michael, Flexibilisierung und soziale Sicherheit, Studie der Georg-August Universität Göttingen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, in: Böcklerimpuls 7/2005.

Pfarr, Heide; Bothfeld, Silke; Bradtke, Marcus; Kimmich, Martin; Schneider, Julia, Rechtspolitik und Arbeitsrecht – Differenzierung nach Unternehmensgröße? Ein Beitrag des Projekts „Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM)“ des WSI, in: Recht der Arbeit (RdA) 2004, S. 193 ff.

Rürup, Bert; Gruescu, Sandra, Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005.

Seifert, Hartmut, Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen? in: WSI-Mitteilungen Nr. 4/2000, S. 237 ff.

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, EUROSTAT. Erhebung über Arbeitskräfte, Ausgabe 2004, Brüssel.

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland, Ausgaben 2003, 2004, Wiesbaden.

Viethen, Hans Peter; Scheddler, Albrecht, Zwei Jahre Teilzeit- und Befristungsgesetz, in: Bundesarbeitsblatt 2002, S. 5 ff.

Viethen, Hans Peter, Das neue Recht der Teilzeitarbeit, in: Sonderbeilage zu NZA 2001 Heft 24, S. 3ff.

Wanger, Susanne, Teilzeitarbeit - Ein Gesetz liegt im Trend, in: IAB Kurzbericht Nr. 18 vom 20.12.2004.