



Teilzeitbeschäftigung Königsweg oder Karrierebremse?

Aktueller Fachbeitrag zum Arbeitsrecht von RAin Dr. Birte Keppler, Kanzlei Diem & Partner, Stuttgart

I.

6,9 Mio. abhängig Beschäftigte waren in Deutschland im Frühjahr 2002 nach eigener Einschätzung teilzeitbeschäftigt. Das waren 46 % mehr als 1991. Damit stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten gegenüber April 1991 um gut 7 % auf 21,4 %. Das Thema Teilzeitbeschäftigung ist fest in Frauenhand. Im Frühjahr 2002 waren 86 % aller Teilzeitbeschäftigten Frauen. Bei Männern gewinnt die Teilzeitarbeit jedoch allmählich an Bedeutung. Seit April 1991 stieg Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten von 8 % auf 14 %. Damit bleibt die Teilzeitbeschäftigung zwar vorläufig weiblich, aber die Männer sind auf dem Vormarsch. Der Umstand, dass zunehmend auch Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gehen, lässt die Frage, ob die Teilzeitbeschäftigung Königsweg oder Karrierebremse ist, noch einmal in einem besonderen Licht erscheinen. Denn traditionell sind in der Arbeitswelt die Rollen klar verteilt: schlecht bezahlte und niedrig qualifizierte Jobs sind allzu gern überwiegend von Frauen besetzt. Bedeutet also die zunehmende Teilzeitbeschäftigung von Männern, dass die Teilzeit hoffähig wird?

II.

Teilzeit heißt, dass ein Mitarbeiter im Vergleich zu einem betriebsüblich vollzeitbeschäftigten Kollegen weniger arbeitet. Der Grund hierfür ist völlig irrelevant. Grundsätzlich handelt es sich dabei also um ein völlig normales Arbeitsverhältnis, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Kollegen.

Der Gesetzgeber sah sich bemüht, Teilzeitbeschäftigte vor Diskriminierung zu schützen. Der in Teilzeit tätige Mitarbeiter darf also nicht schlechter behandelt werden als sein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Kollege. Interessant könnte das beim Gehalt werden. Aber relevant kann ein solcher Vergleich nur in Unternehmen werden, die tarifgebunden sind oder eine klare und einheitliche Beschäftigungs- und Entlohnungsstruktur haben. So bald sich entweder die Arbeitsplätze oder die Mitarbeiter etwas unterscheiden, fehlt es an der Vergleichbarkeit. In einem normalen kleineren Betrieb, die immer noch die weit überwiegende Anzahl der Arbeitnehmer beschäftigen, spielt diese Regelung auch im Hinblick auf die Gehaltshöhe eigentlich keine Rolle.

Genauer hinzuschauen ist beim Urlaub. Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub, das erstaunt nicht weiter. Allerdings gilt dies auch für geringfügig entlohnte Teilzeitbeschäftigte die sog. Mini-Jobber. Dies ist ein Umstand, der gerne mal übersehen wird.

Der Urlaubsanspruch muss jeweils auf die Teilzeitbeschäftigung umgerechnet werden. Heben beispielsweise die vollzeitbeschäftigten Kollegen (Fünf-Tage-Woche) alle einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen, entspricht dies sechs Wochen Urlaub. Arbeitet der Teilzeitbeschäftigte allerdings nur an vier Tagen in der Woche, ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen.

Arbeitet der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter hingegen täglich nur 65 % der Arbeitszeit, dies aber an fünf Tagen in der Woche, so hat er ebenfalls einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen, wobei ein Arbeitstag immer nur einen Umfang von 65 % eines Vollzeitarbeitstages hat. Sofern es keinen schriftlichen Arbeitstag gibt, haben Mitarbeiter nur den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen im Kalenderjahr.

Die Teilzeitarbeitsverhältnisse sind meist wohl austariert vereinbart und zumeist wissen beide Seiten, welche Vor- und Nachteile sie davon haben. Die Arbeitgeber können sich darüber freuen, dass Teilzeitkräfte in aller Regel wesentlich effektiver arbeiten, sie haben weniger Fehlzeiten, schon weil Arzttermine etc. auf die freie Zeit zu legen sind. Die bei einem vollen Arbeitstag durchaus auch notwendigen

Sozialpausen entfallen im Wesentlichen. Die Teilzeitbeschäftigten sind überaus motiviert, da sie ihre Teilzeitbeschäftigung immer auch vor den vollzeitbeschäftigten Kollegen rechtfertigen müssen, und sie sind in aller Regel sehr froh darüber, zwei Lebensmodelle miteinander verbinden zu können. Häufig ist dies die Familienphase, gelegentlich sind es aber auch andere Dinge, wie eine freiere Freizeitgestaltung, die auf diese Art harmonisch mit dem beruflichen Weg verbunden werden können.

III.

Wir blicken allerdings erstaunt auf, wenn wir von einem Anspruch auf Teilzeit hören. Wahrscheinlich muss man schon ein deutscher Arbeitsrechtlicher sein, um diesem Gedankengang nun wirklich noch folgen zu können. Die dahinter stehende Logik des Gesetzgebers war, dass Teilzeittätigkeit im Wesentlichen Frauenarbeit ist, Frauen ohnehin in der Arbeitswelt gerne diskriminiert werden und, wie bereits mit anderen Gesetzen geschützt werden müssen. Die Frauen allerdings müssen sich fragen, ob sie hier nicht gegen ihren Willen und wider jeglichen Nutzen geschützt werden.

Tatsächlich kann ein Mitarbeiter in einem Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, verlangen (!), dass seine Arbeitszeit reduziert wird. Der Unternehmer ist sodann verpflichtet das Ansinnen mit dem Mitarbeiter zu erörtern. Er kann nur dann ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegen stehen. Ein solcher liegt vor, wenn die Herabsetzung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Wir wären nicht in Deutschland, wenn es nicht über die Begriffe wesentliche Beeinträchtigung und unverhältnismäßige Kosten Streit gäbe. Hierzu gibt es schon jetzt zahlreiche Entscheidungen der Gerichte.

IV.

Es braucht nicht sehr viel Fantasie, um die Frage zu beantworten, ob ein im Klagewege durchgesetzter Teilzeitananspruch eher Königsweg oder Karrierebremse ist. Für beruflichen Erfolg braucht jeder Mitarbeiter, ob Teilzeit oder Vollzeit, das Wohlwollen und die Unterstützung seiner Vorgesetzten. Eine Teilzeitbeschäftigung ist also sicherlich eine Karrierebremse, wenn sie gegen den Willen des Arbeitgebers durchgesetzt wird.

In den anderen Fällen aber ist sie zweifellos der Königsweg für all diejenigen, die neben dem Beruf noch etwas anderes vorhaben.