

Vollständig für Teilzeitarbeit öffnen



Die Ermöglichung zeitweiser Teilzeitarbeit ist *der* Schlüssel zu demografiefesten und alternsgerechten betrieblichen Arbeitszeitsystemen. Mit vorübergehenden (!) Reduzierungen der Vertragsarbeitszeit können den Mitarbeiter/innen insbesondere Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen erleichtert sowie zum Ende ihres Erwerbsarbeitslebens ein gleitender Ausstieg ermöglicht werden. Auch der Gesetzgeber hat dies erkannt und fördert es in immer stärkerem Maße – siehe ganz aktuell ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und die Neuerungen im Pflegezeit- und im Familienpflegezeitgesetz.

Damit solche Angebote von den Mitarbeiter/innen aber auch tatsächlich angenommen werden, müssen die in aller Regel auf Vollzeitarbeit basierenden und ausgerichteten betrieblichen Arbeitszeitsysteme, in denen Teilzeitarbeit oft noch Fremdkörper und Störfaktor ist, hierfür weiter geöffnet werden. Was dies für die einzelnen Typen betrieblicher Arbeitszeitsysteme bedeutet, behandle ich im folgenden Abschnitt.

Je flexibler das Arbeitszeitsystem, desto einfacher die Integration

Besonders schwierig ist es, Teilzeitarbeit in starre Arbeitszeitsysteme zu integrieren, die also so ausgelegt sind, dass darin die jeweilige Vertragsarbeitszeit genau erreicht wird: Hier führt jedes abweichende Vertragsarbeitszeit-Volumen notwendig zu einer speziellen Arbeitszeit-Verteilung – was in vielen Betrieben dazu geführt hat, dass in der Zeitwirtschaft hunderte von unterschiedlichen Teilzeitmodellen hinterlegt sind. Und manche sind darauf sogar noch stolz ...

Dieses Problem zeigt sich auch bei der klassischen Gleitzeit mit auf Vollzeitarbeit zugeschnittenen Kernzeiten – z.B. von 9.00 bis 15.00 Uhr –, die bei verringerten Tages-Vertragsarbeitszeiten nicht mehr funktionieren. Will man hier das Prinzip der Kernzeit retten, müssen für Tages-Teilzeitbeschäftigte differenziert verkürzte und ggf. verlagerte Kernzeiten geschaffen werden – zu Lasten der Übersichtlichkeit der Gesamt-Arbeitszeitregelung und der Integration der Teilzeitbeschäftigten.

Entfällt jedoch – im flexiblen Tagdienst – die Kernzeit und wird bei entsprechendem Bedarf der internen und/oder externen Kunden durch differenzierte Servicezeiten ersetzt, die grundsätzlich in Abstimmung der Mitarbeiter/innen im Team abgedeckt werden, ist die Integration von Teilzeitarbeit ganz einfach:

- Arbeiten Teilzeitbeschäftigte ebenso grundsätzlich fünf Tage pro Woche wie die Vollzeitbeschäftigten, wird ihre Tages-Sollarbeitszeit gegenüber den Letzteren proportional reduziert.
- Arbeiten Teilzeitbeschäftigte dagegen grundsätzlich weniger als fünf Tage pro Woche, sollte ihre Vertragsarbeitszeit gleichmäßig auf diese Arbeitstage verteilt werden – bei 25h-Vertrag und Vier-Tage-Woche MO-DO also z.B. à 6,25h –, weil dies eine einfache Umrechnung des Urlaubstage-Anspruchs ermöglicht, der in unserem Beispiel 4/5 des normalen Anspruchs beträgt. Ungleichmäßige Grund-Verteilungen – z.B. MO-MI 7h und DO 4h – sind natürlich ebenfalls möglich und ggf. zur Gewährleistung einer auch in ihrer Arbeitszeit-Dimension sachgerechten Entgeltfortzahlung grundsätzlich vorzuziehen. Sie erfordern allerdings ein sogenanntes „Urlaubsstundenkonto“, dem der in Stunden umgerechnete Urlaubsanspruch gutgeschrieben und die einzelnen Urlaubstage mit der hierauf entfallenden Tages-Sollarbeitszeit (in unserem letzten Beispiel also mit 7h bzw. 4h) belastet werden.

In jedem Fall aber sollte die Tages-Sollarbeitszeit Teilzeitbeschäftigter nicht über diejenige der Vollzeitbeschäftigten hinausgehen dürfen, damit die Teilzeitbeschäftigten ein mindestens ebenso hohes Maß an Tages-Flexibilität (bis zur gesetzlichen Höchststarbeitszeit von 10h) aufweisen wie die Vollzeitbeschäftigten. Gibt es eine solche betriebliche Regelung nicht, haben Teilzeitinteressenten sehr gute Chancen, bei z.B. einer Reduzierung der Vertragsarbeitszeit von [5 x 8h =] 40h/w um zehn Prozent eine Verteilung z.B. auf MO-DO à 9h durchzusetzen (siehe BAG, Urteil vom 18.8.2009, Az. 9 AZR 517/08).

Vor diesem Hintergrund laufen die Teilzeitbeschäftigten dann im flexiblen Tagdienst ganz normal mit. Will man ihr Arbeitszeit-Volumen in gleicher Weise wie dasjenige Vollzeitbeschäftigter via Arbeitszeitkonto steuern, muss man dessen Grenzen proportional reduzieren; dann wird z.B. aus einem Vollzeit-Ampelkonto bei 40h/w Vertragsarbeitszeit bis +/-20h (grün), +/-30h (gelb) und +/-40h (rot) eines für 25h/w-Teilzeiter bis +/-12,5h, +/-18,75h und +/-25h. Dies erschwert jedoch die Konten-Steuerung und verschenkt das zusätzliche Flexibilitäts-Potenzial der Teilzeitarbeit für Arbeitgeber wie Mitarbeiter/innen, so dass es, zugleich vereinfachend, besser bei einer einheitlichen Arbeitszeitkonto-Regelung bleibt.

Auf Vertrauensarbeitszeit können die obigen Ausführungen hinsichtlich der Grund-Verteilung der Vertragsarbeitszeiten Teil-

zeitbeschäftigter 1:1 übertragen werden. Da es hier keine Arbeitszeitkonten gibt, entfällt gegenüber dem flexiblen Tagdienst sogar noch die mögliche Komplikation differenzierter diesbezüglicher Regelungen, so dass eine vollständige Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten z.B. beim Umgang mit Überlastsituationen erreicht werden kann.

Abschließend nun zu den disponierten flexiblen Arbeitszeitsystemen, in denen die Mitarbeiter/innen also ihre Tages-Arbeitszeitdauern grundsätzlich nicht gestalten können:

- Flexible Schichtsysteme müssen von Arbeitszeitkonten begleitet werden, was zugleich Voraussetzung dafür ist, Teilzeitbeschäftigte sehr einfach – nämlich mit entsprechend reduzierten Tages-Sollarbeitszeiten – zu integrieren. Dann arbeiten die Teilzeitbeschäftigten im selben Schichtplan wie die Vollzeitbeschäftigten, erwerben aber höhere Freischichten-Ansprüche oder müssen weniger Zusatzschichten leisten als diese. Hinsichtlich der Konten-Grenzen könnte auch hier entsprechend den Vertragsarbeitszeitdauern differenziert werden, wovon ich jedoch, siehe oben, abrate.
- Auch die Integration von Teilzeitarbeit in arbeitszeitkontobasierte Monatsdienstpläne und Wochen-Einsatzpläne bereitet grundsätzlich keinerlei Probleme. Ganz im Gegenteil ist sie hier sogar vielfach sehr willkommen, weil mit Teilzeitbeschäftigten insbesondere durchschnittlich kürzere Dienstdauern abgedeckt werden können als allein mit Vollzeitbeschäftigten; und bei einem strikt bedarfsorientierten Personaleinsatz und ausgeprägten Tages-Spitzen lassen sich kurze Dienste meist nicht vermeiden. Vor diesem Hintergrund gibt es in vielen Branchen eher das Problem, für Vollzeitarbeit ausreichende Dienstdauern zu generieren, die wiederum eine Voraussetzung für die anzustrebende lebensphasenorientierte Variation der Vertragsarbeitszeitdauer sind.

Wollen Betriebe also etwas für die Integration der Teilzeitarbeit in ihre Arbeitszeitsysteme tun, sollten sie vor allem deren weitere Flexibilisierung angehen. Während dabei in von den Mitarbeiter/inne/n selbst gesteuerten Arbeitszeitsystemen die Abschaffung von Kernzeiten u.Ä. im Vordergrund steht, ist im Schichtbetrieb die Einführung begleitender Arbeitszeitkonten der Schlüssel.

Der Preis, den die Teilzeit-Mitarbeiter/innen zahlen müssen

Der Preis, den die Teilzeit-Mitarbeiter/innen für ihre vollständige und damit unter anderem potenziell karriereförderliche Integration in die flexiblen betrieblichen Arbeitszeitsysteme zahlen müssen, ist der Verzicht auf für sie vielfach sehr bequeme „Sonderlocken“, wie sie das heutige Bild der Teilzeitarbeit zu deren Nachteil prägen. Waren solche, auf die einzelne Person nach dem Prinzip „Dienst Frau Müller“ zugeschnittene Einzelfall-Regelungen in starren Arbeitszeitsystemen noch nicht zu vermeiden, gilt dies in flexiblen Arbeitszeitsystemen nicht mehr. Dies ist Herausforderung und Chance zugleich und damit ein schwerer Weg – und muss von den Betriebsparteien entsprechend begleitet werden.



Autor:
DR. ANDREAS HOFF, Potsdam,
E-Mail: hoff@arbeitszeitsysteme.com