

21.01.2003

**BERICHT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN ÜBER DIE UMSETZUNG DER
RICHTLINIE 97/81/EG DES RATES VOM 17. DEZEMBER 1997 ZU DER VON UNICE,
CEEP UND EGB GESCHLOSSENEN RAHMENVEREINBARUNG ÜBER
TEILZEITARBEIT**

INHALT

EINLEITUNG.....	3
I. EINZELSTAATLICHE RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR UMSETZUNG DER RICHTLINIE 97/81/EG (TEILZEITARBEIT).....	4
II. ANALYSE DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN	
PARAGRAPH 1: Ziel	8
PARAGRAPH 2: Anwendungsbereich	8
PARAGRAPH 3 : Begriffsbestimmungen.....	13
PARAGRAPH 4: Grundsatz der Nichtdiskriminierung.....	19
PARAGRAPH 5: Teilzeitarbeitmöglichkeiten.....	27
PARAGRAPH 6: Umsetzungsbestimmungen	44
III. ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN	45

EINLEITUNG

Am 15. Dezember 1997 hat der Rat die Richtlinie 97/81/EG erlassen, mit der die zwischen den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit umgesetzt wurde. Diese Richtlinie wurde mit der Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 auf das Vereinigte Königreich und Nordirland erweitert. Die Richtlinie 97/81/EG ist am 20. Januar 1998 in Kraft getreten.

Die allgemeinen Branchenverbände (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)) haben am 6. Juni 1997 eine Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit geschlossen und der Kommission nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik ihren gemeinsamen Antrag auf Durchführung dieser Rahmenvereinbarung übermittelt.

Die zwischen den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung soll laut Präambel und Paragraph 1 die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten beseitigen, die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt. Die Rahmenvereinbarung leistet auch einen Beitrag zur allgemeinen europäischen Beschäftigungsstrategie.

Diese von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene geschlossene Vereinbarung legt in Anerkennung der Vielfalt der Verhältnisse in den Mitgliedstaaten und in der Erkenntnis, dass die Teilzeitarbeit eine sehr häufig auftretende Form der Beschäftigung in bestimmten Branchen und Tätigkeiten ist, die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für die Teilzeitarbeit nieder. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen für die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen (Paragraph 4) und einen Beitrag zur Entwicklung der Teilzeitmöglichkeiten auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage zu leisten (Paragraph 5).

Die Vereinbarung erstreckt sich auf die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten und erkennt an, dass Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit der Entscheidung der Mitgliedstaaten unterliegen.

EGB, UNICE und CEEP haben die Kommission ersucht, ihre Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit deren Vorschriften in den Mitgliedstaaten durch Ratsbeschluss verbindlich gemacht werden.

I. EINZELSTAATLICHE RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR UMSETZUNG DER RICHTLINIE 97/81/EG (TEILZEITARBEIT).

DEUTSCHLAND

In Deutschland gilt das *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG))* für alle Arbeitnehmer, die aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags eingestellt sind, einschließlich von Arbeitnehmern, die aufgrund eines solchen Arbeitsvertrags im öffentlichen Dienst tätig sind.

ÖSTERREICH

Das österreichische Recht wurde aufgrund der Richtlinie 97/81/EG nicht geändert, da die Teilzeitarbeit bereits durch folgende Rechtsvorschriften geregelt war:

Das *Gleichbehandlungsgesetz (GleichbG)* gilt für alle Arbeitnehmer. Nach Artikel 2 dieses Gesetzes ist jede Art von Diskriminierung untersagt, insbesondere im Hinblick auf die Einstellung und andere Arbeitsbedingungen.

Das *Arbeitszeitgesetz* von 1969 (AZG), das sich in einem Abschnitt auch mit *Teilzeitarbeit* befasst. Darin ist im Wesentlichen geregelt, dass Teilzeitarbeit vereinbart werden kann; das Gesetz enthält ferner ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten (Artikel 19 C, D, E).

Das *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)* bietet bestimmten Beschäftigten, insbesondere älteren Arbeitnehmern, die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung (Artikel 14). Sind die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer '*Gleitpension*' erfüllt, kann aufgrund dieses Artikels die Arbeitszeitverkürzung auch auf dem Rechtswege eingeklagt werden.

BELGIEN

Die Richtlinie wurde durch folgende Rechtsvorschriften in nationales Recht umgesetzt:

Das Gesetz über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten (*Loi relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel*) ist am 23. März 2002 in Kraft getreten.

Der Tarifvertrag Nr. 35a vom 9. Februar 2000 ist am 2. Februar 2000 in Kraft getreten.

Die Stellungnahme Nr. 1302 des Nationalen Arbeitsrates (Conseil National du Travail) "Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB

geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Umsetzung in belgisches Recht" wurde am 9. Februar 2000 vorgelegt.

Die Stellungnahme Nr. 1317 des Nationalen Arbeitsrates "Durchführung des überberuflichen Tarifvertrags vom 8. Dezember 1998: Teilzeitarbeit" wurde am 18. Juli 2000 vorgelegt.

Die Stellungnahme Nr. 1334 des Nationalen Arbeitsrates "Bezahlter Bildungsurlaub – Entwürfe königlicher Erlasse zur Allgemeinverbindlicherklärung für Teilzeitbeschäftigte" wurde am 19. Dezember 2000 vorgelegt.

Der königliche Erlass vom 27. März 2001 "zur Änderung verschiedener vermögensrechtlicher Bestimmungen" ist am 1. Mai 2001 in Kraft getreten.

Die Stellungnahme Nr. 1367 des Nationalen Arbeitsrates "Durchführung des überberuflichen Tarifvertrags vom 22. Dezember 2000: bezahlter Bildungsurlaub" wurde am 17. Juli 2001 vorgelegt.

Eine Reihe von Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie, insbesondere der Tarifvertrag (CCT) Nr. 35a, sind bereits vor dem 20. Januar 2000 bzw. aufgrund des beantragten zusätzlichen Jahres am 20. Januar 2001 in Kraft getreten.

DÄNEMARK

Die Richtlinie wurde durch folgende Rechtsvorschriften in nationales Recht umgesetzt:

Gesetz Nr. 443 vom 7. Juni 2001 über Teilzeitarbeit;

Gesetz Nr. 444 vom 7. Juni zur Änderung des Arbeitnehmergesetzes (kodifiziertes Gesetz Nr. 622 vom 20. Juli 1999);

Gesetz über die Beurlaubung für den Militärdienst (kodifiziertes Gesetz Nr. 981 vom 14. Dezember 1993), und

der zwischen LO (dänischer Gewerkschaftsdachverband) und DA (dänischer Arbeitgeberdachverband) geschlossene Tarifvertrag vom 9. Januar 2001.

SPANIEN

In Spanien ist das Real Decreto-Ley 15/1998 über Dringlichkeitsmaßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsmarktes, das sich auf Teilzeitarbeit und deren Förderung bezieht, am 29. November 1998 in Kraft getreten. Mit dem Real Decreto-Ley 5/2001 vom 2. März 2001 sowie dem Gesetz 12/2001 vom 9. Juli 2001 werden bestimmte Aspekte der Teilzeitarbeit im *Estatuto de los Trabajadores* (LET – Gesetz zum Arbeitnehmerstatut) geändert.

FINNLAND

Die Richtlinie wird mit Gesetz 55/2001 zur Änderung des *Arbetsavtalslag* (*ArbavtL* - Arbeitsvertragsgesetz), das am 1. Juni 2001 in Kraft getreten ist, umgesetzt. Dieses Gesetz enthält besondere Bestimmungen, beispielsweise das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverhältnissen.

FRANKREICH

Das Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar 2000 über Verhandlungen zur Arbeitszeitverkürzung zur Umsetzung der Richtlinie ist am 1. Februar 2000 in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wurde Artikel L-212-4-2 Arbeitsgesetzbuch durch Einführung einer gesetzlichen Definition des Begriffs "Teilzeitbeschäftigter" geändert. Damit wird der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gesetzlich verankert. Mit der Änderung sollte auch die Entscheidungsfreiheit im Bereich der Teilzeitarbeit erleichtert werden.

GRIECHENLAND

Die Richtlinie wurde mit Artikel 2 Gesetz Nr. 2369 vom 1. September 1998 zur Teilzeitarbeit umgesetzt.

IRLAND

Irland hat die Richtlinie mit dem *Protection of Employees (Part-time Work) Act, 2001* (*PtWA* – Gesetz über den Schutz der Arbeitnehmer (Teilzeitarbeit)) umgesetzt. Das Gesetz ist am 20. Dezember 2001 in Kraft getreten.

ITALIEN

Der italienische Staat hat dafür Sorge getragen, die Richtlinie im Februar 2000 mit dem *decreto legislativo delegato* Nr. 61 vom 25. Februar 2000, geändert durch den *decreto legislativo* Nr. 100 vom 26. Februar 2001, offiziell umzusetzen.

LUXEMBURG

Die luxemburgischen Behörden haben eine spezielle Maßnahme zur Umsetzung der Richtlinie nicht für erforderlich erachtet.

Die wesentlichen Bestimmungen zur Teilzeitarbeit sind im Gesetz vom 26. Februar 1993 "zur freiwilligen Teilzeitarbeit" enthalten. Dieses Gesetz enthält vor allem eine Definition des Begriffs "Teilzeitbeschäftigter", den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, den freiwilligen Charakter der Teilzeitarbeit und deren Förderung.

Der nationale Beschäftigungsplan, der mit Gesetz vom 12. Februar 1999 umgesetzt wurde, novellierte das Gesetz vom 26. Februar 1993 ohne größere Änderungen; er sieht ferner vor, dass die Sozialabgaben vom Beschäftigungsfonds übernommen werden, falls ein Vollzeitbeschäftigter in ein Teilzeitarbeitsverhältnis überwechselt und dadurch ein Stellensuchender eingestellt werden kann.

NIEDERLANDE

Die Regelungen über Teilzeitarbeit stützen sich in den Niederlanden auf mehrere Quellen: das *Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur* (WOA – Gesetz zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Arbeitszeit);

das *Wet aanpassing arbeidsduur* (WAA – Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeit) ist am 1. Juli 2000 in Kraft getreten. Das generelle Ziel des WAA besteht darin, Voraussetzungen zu schaffen, die Männern und Frauen ermöglichen, Arbeits- und Berufsleben zu vereinbaren, indem man hierfür angemessene Urlaubsformen zur Verfügung stellt. Das Arbeitszeitgesetz, das im Jahre 1996 in Kraft trat, gewährt Arbeitgebern und Arbeitnehmern mehr Flexibilität, um innerhalb bestimmter Grenzen im Rahmen von Konsultation zu einer Einigung hinsichtlich der Arbeitszeit zu kommen.

PORTUGAL

Umgesetzt wird die Richtlinie durch das Gesetz 103 vom 26. Juli über die rechtliche Regelung der Teilzeitarbeit und über Anreize für eine dynamische Gestaltung der Teilzeitarbeit; das Gesetz ist am 27. Juli 1999 in Kraft getreten.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Im Vereinigten Königreich wurde die Richtlinie über Teilzeitarbeit im SI 2000/1551 *Part-time Workers (Prevention of less Favourable Treatment) Regulations*, der Verordnung aus dem Jahre 2000 über Teilzeitarbeit (Verhinderung einer ungünstigeren Behandlung) (PtWR), und im Statutory Rule 2000/219 *Prevention of less Favourable Treatment (Northern Ireland) Regulations 2000* - Verwaltungsvorschrift 2000/219, einer Verordnung aus dem Jahre 2000 über Teilzeitarbeit (Verhütung einer ungünstigeren Behandlung in Nordirland), umgesetzt.

SCHWEDEN

Die Richtlinie wurde durch das "Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning", das am 1. July 2002 in Kraft getreten ist, umgesetzt; SFS 2002:293 (*Gesetz über das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen*).

II. ANALYSE DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN

Paragraph 1: Ziel

Diese Rahmenvereinbarung soll

- a) **die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern;**
- b) **die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt.**

In den meisten Mitgliedstaaten werden diese Ziele in den Umsetzungsgesetzen nicht ausdrücklich genauso formuliert wie in der Richtlinie. Sie finden jedoch im Geist der Rechtsvorschriften und im gesamten Aufbau der Gesetze ihren Niederschlag und zeigen eindeutig, dass die Verbesserung der Qualität der Teilzeitarbeit und die Förderung der Teilzeitarbeit als Ziele angestrebt werden. In der zwischen dem dänischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverband geschlossenen Vereinbarung wurde in Artikel 2 die Formulierung wörtlich übernommen. Die in Paragraph 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung genannten Ziele finden sich im niederländischen Gesetz (Artikel 7:846 BW) wieder.

Paragraph 2: Anwendungsbereich

1. **Die vorliegende Vereinbarung gilt für Teilzeitbeschäftigte, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.**
2. **Nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, den Tarifverträgen oder Gepflogenheiten können die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Praktiken im Bereich der Arbeitsbeziehungen aus sachlichen Gründen Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, ganz oder teilweise ausschließen. Dieser Ausschluss sollte regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob die sachlichen Gründe, auf denen er beruht, weiter vorliegen.**

DEUTSCHLAND

Auf Grund von Artikel 2 Absatz 1 TzBfG wird der Geltungsbereich des deutschen TzBfG auf 'Arbeitnehmer' ausgedehnt. Arbeitnehmer werden auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags eingestellt und können ihre Tätigkeit in einem Unternehmen des privaten Sektors

oder bei einer staatlichen Stelle ausüben. Das Gesetz sieht keine Einschränkung von Arbeitnehmern vor; '*leitende Angestellte*' sind vom Recht auf Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen.

Die deutschen Rechtsvorschriften machen keinen Gebrauch von der Möglichkeit der Richtlinie, Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, auszuschließen.

ÖSTERREICH

Die Rechtsvorschriften über Teilzeitarbeit gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer (auch für solche, die nur gelegentlich arbeiten). Einige Kategorien bilden eine Ausnahme von dieser Regel; sie sind in Artikel 19 b Absatz 1 AZG aufgeführt, insbesondere Beschäftigte bei Gebietskörperschaften oder bei Zweckverbänden. Unter die übrigen Ausnahmen fallen Arbeitnehmer, für die das *Landarbeitsgesetz* gilt, Arbeitnehmer, die dem *Hausbesorgergesetz* unterworfen sind, Angestellte mit wichtigen Führungsaufgaben sowie Heimarbeiter im Sinne des *Heimarbeitsgesetzes*.

Für Arbeitnehmer, die nur gelegentlich arbeiten, gilt nach den österreichischen Rechtsvorschriften keine Ausnahmeregelung; hierzu gibt es keinerlei Bestimmungen.

BELGIEN

Für die belgischen Rechtsvorschriften ist der persönliche Anwendungsbereich der Richtlinie auf Teilzeitbeschäftigte unproblematisch (Gesetz vom 5. März 2002, Artikel 2).

Der Tarifvertrag Nr. 35 vom 27. Februar 1981 über bestimmte Bestimmungen des Arbeitsrechts im Bereich der Teilzeitarbeit, der Tarifvertrag Nr. 35a vom 9. Februar 2000 und das Gesetz über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vom 5. März 2002 sehen für Beschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, keine Ausnahmeregelung vor.

DÄNEMARK

In der von LO und DA geschlossenen Vereinbarung zur Umsetzung der Richtlinie zur Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit heißt es in Artikel 1 im Hinblick auf den Anwendungsbereich, dass die Vereinbarung für Teilzeitbeschäftigte gilt, die einen Arbeitsvertrag haben bzw. in einem Arbeitsverhältnis in einem Bereich stehen, der in den Zuständigkeitsbereich von DA und LO fällt, durch einen in diesem Bereich geschlossenen Tarifvertrag geschützt sind und denen die Rechte aufgrund der Richtlinie nicht zustehen bzw. die aufgrund einer geltenden Vereinbarung nicht in den Genuss dieser Rechte gelangen.

Dänemark nimmt die Möglichkeit in Anspruch, Arbeitnehmer, die nur gelegentlich arbeiten, auszuschließen, allerdings nur für den öffentlichen Dienst (Artikel 2 der vom Staat geschlossenen Vereinbarung zur Umsetzung der Richtlinie über Teilzeitarbeit). Eine entsprechende Regelung besteht auch auf kommunaler Ebene.

SPANIEN

Paragraph 2 Absatz 1 Rahmenvereinbarung wird von Spanien in der gesetzlich vorgeschriebenen Form auf Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag umgesetzt.

FINNLAND

Das finnische Arbeitsvertragsgesetz gilt für alle Verträge, mit denen sich ein Arbeitnehmer verpflichtet, persönlich eine Arbeit für die Rechnung eines Arbeitgebers unter dessen Leitung und Aufsicht gegen Zahlung eines Arbeitsentgelts oder gegen eine andere Art von Vergütung zu verrichten. Das Gesetz ist allgemeinverbindlich und gilt für alle Arbeitnehmer gleichermaßen, unabhängig, ob sie Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte sind.

Bestimmte Kategorien wurden vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen. So gilt dieses nicht für gewöhnliche Freizeittätigkeiten und für Verträge, die aufgrund besonderer gesetzlicher Bestimmungen nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsgesetzes fallen (Kapitel 1 Artikel 2 ArbavtL).

Für Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, gelten aufgrund von Paragraph 2 Nummer 2 keine Ausnahmeregelungen.

FRANKREICH

Zur besseren Anpassung des Arbeitsgesetzbuches an die Rahmenvereinbarung wurde es durch Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar geändert.

Artikel L212-4-11 Arbeitsgesetzbuch sieht außerdem die Möglichkeit vor, die Durchführungsbestimmungen der Rechtsvorschriften über Teilzeitarbeit entweder für sämtliche Berufszweige oder Tätigkeitsbereiche oder für einen bestimmten Berufszweig bzw. einen bestimmten Tätigkeitsbereich im Wege eines Dekrets festzulegen, und bestimmt "für den Fall, dass aufgrund der Praxis der Teilzeitarbeit in einem Tätigkeitsbereich bzw. einem Berufszweig die Beschäftigungsbedingungen in ein schweres und dauerhaftes Ungleichgewicht gebracht worden sind, Teilzeitarbeit nach Anhörung der betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Wege von Dekreten in dem betroffenen Tätigkeitsbereich bzw. Berufszweig eingeschränkt werden kann".

GRIECHENLAND

In sachlicher Hinsicht fällt die gesamte Privatwirtschaft unter den Anwendungsbereich der Bestimmung. Darüber hinaus wird der Anwendungsbereich aufgrund des neuen Gesetzes auch auf die Arbeitsbeziehungen in staatlichen Unternehmen und anderen Einrichtungen des öffentlichen Sektors erweitert. Nach dem griechischen Gesetz können Arbeitnehmer, die nur

gelegentlich arbeiten, weder ganz noch teilweise ausgeschlossen werden. In allen Fällen ist der Tatsache Rechnung zu tragen, dass eine Generalklausel auf das Arbeitsgesetzbuch verweist, wonach diese Regelung offenbar uneingeschränkt für alle Teilzeitbeschäftigten gilt (Artikel 38 Absatz 14).

IRLAND

Das Gesetz gilt für "Arbeitnehmer". Unter dem Begriff "Arbeitnehmer" sind Personen jeden Alters zu verstehen, die einen Vertrag unterzeichnet oder im Rahmen eines Vertrags eine Beschäftigung ausgeübt haben.

Irland hat Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, vom Schutz des PtWA ausgeschlossen, wobei dieser Ausschluss nach Paragraph 2 Nummer 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit zulässig ist. Daher gilt für einen nur gelegentlich arbeitenden Teilzeitbeschäftigten, der weniger als 13 Wochen lang ununterbrochen für einen Arbeitgeber tätig war (gemäß Artikel 11 Absatz 4), dessen Beschäftigung zu Recht nicht als regelmäßige oder saisonale Beschäftigung angesehen werden kann und der auch nicht unter eine der Arbeitnehmergruppen fällt, die per Ministerialerlass (Artikel 11 Absatz 7) ausgeschlossen sind, der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht, sofern der Ausschluss dieses Grundsatzes sachlich begründet werden kann.

ITALIEN

Der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nicht eingeschränkt; es bestehen allerdings eine Reihe von Sonderbestimmungen für die Landwirtschaft und die öffentliche Verwaltung. Im Hinblick auf den Agrarsektor verweist der *decreto legislativo* zur Festlegung der Durchführungsbestimmungen auf den Tarifvertrag (Artikel 7). Den italienischen Rechtsvorschriften zufolge gelten sämtliche Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitszeiten, die unter denen eines Vollzeitbeschäftigten liegen, als Teilzeitarbeit. Dies entspricht einem allgemeinen Grundsatz, der sich aus sämtlichen Gesetzestexten ableiten lässt, in denen Arbeitsformen geregelt sind, die keine unbefristeten oder Vollzeitbeschäftigungen sind. Soweit das *decreto legislativo* Nr. 61/2000 den früher geltenden Regelungen (Gesetz Nr. 863/1984) entspricht und den allgemein gültigen Grundsatz bestätigt, der den italienischen Rechtsvorschriften zugrunde liegt, enthält es keinerlei Bestimmungen zur Einführung von Einschränkungen des sachlichen Geltungsbereichs der Regelung auf direktem Wege oder durch Verweis auf künftige gesetzliche Bestimmungen oder auf Tarifverträge.

LUXEMBURG

Der persönliche Anwendungsbereich der Richtlinie für Teilzeitbeschäftigte ist in den luxemburgischen Rechtsvorschriften unproblematisch (Gesetz vom 26. Februar 1993, Artikel 1, und Gesetz vom 24. Mai 1989, Artikel 1). Die rechtliche Regelung gilt für Arbeitnehmer des privaten und öffentlichen Sektors.

Im Übrigen macht das nationale Recht keinen Gebrauch von der Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, von den Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigte auszuschließen.

NIEDERLANDE

Die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden in Artikel 1 Punkt a und b WAA definiert. Unter Arbeitgeber versteht man denjenigen, der eine Arbeit durch einen Dritten aufgrund eines bürgerlich-rechtlichen Arbeitsvertrags oder aufgrund der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses verrichten lässt. Der Definition des Gesetzes zufolge ist der Arbeitnehmer der im vorangegangenen Satz genannte Dritte. Eine Ausnahme von dieser Regel bilden Angehörige der Streitkräfte des Verteidigungssektors. Nach Artikel 2 Absatz 2 WAA unterliegt das Recht auf Anpassung der Arbeitszeit den Verordnungen der öffentlichen Verwaltung auf Vorschlag des Verteidigungsministers und des Ministers für Soziales und Beschäftigung, wobei eine Beurlaubung ohne Zahlung von Sold im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit genannt wird.

Die niederländischen Rechtsvorschriften machen von der Möglichkeit eines Ausschlusses nach Artikel 2 Nummer 2 keinen Gebrauch.

PORTUGAL

Das Gesetz 103/99 vom 26. Juli 1999 über Teilzeitarbeit gilt für alle Arbeitnehmer.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Bei der Umsetzung der Richtlinie hat das Vereinigte Königreich die traditionelle Definition des « Arbeitnehmers » beibehalten (Verordnung 1 Absatz 2 Employment Rights Act - ERA). Die Definition von « Arbeitnehmer » umfasst Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Dienstvertrages angestellt sind, der Begriff erstreckt sich jedoch auch auf Personen, die persönlich eine Dienstleistung für Dritte erbringen.

Der Anwendungsbereich der Regelungen erstreckt sich namentlich auf Angestellte der Krone (Verordnung 12), auf die Mitarbeiter des Oberhauses (Verordnung 14), auf die Mitarbeiter des Unterhauses (Verordnung 15) und auf den Polizeidienst (Verordnung 16), wobei allerdings Inhaber einer Rechtsfunktion, die eine Vergütung auf Tagesbasis beziehen, ausgeschlossen sind (Verordnung 17). Die Regelungen gelten auch für die Streitkräfte, wobei allerdings ein geändertes Verfahren vorgesehen ist, von dem die Reservestreitkräfte ausgenommen sind (Verordnung 13).

Und schließlich ist es Arbeitgebern laut PtWR untersagt, Verträge abzuschließen, die nicht unter die Rechtsvorschriften fallen.

Die britischen Rechtsvorschriften machen von der Ausschlussmöglichkeit gemäß Paragraph 2 Nummer 2 keinen Gebrauch.

SCHWEDEN

Die schwedischen Rechtsvorschriften beruhen auf dem Postulat, dass Teilzeitbeschäftigte genauso zu behandeln sind wie alle anderen Arbeitnehmer. Das Arbeitsrecht gilt uneingeschränkt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Das Konzept des Beschäftigten wird im gleichen Sinne wie in den übrigen schwedischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen verwendet (siehe Paragraph 2 Punkt 1).

Das schwedische Recht macht keinen Gebrauch von der Ausschlußmöglichkeit gemäß Paragraph 2 Nummer 2, wonach Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, ganz oder teilweise ausgeschlossen werden können.

Paragraph 3: Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Vereinbarung ist

- 1) **«Teilzeitbeschäftigter» ein Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt;**
- 2) **«vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter» ein Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten sowie andere Erwägungen heranzuziehen sind.**

Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter vorhanden, so erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrages oder, in Ermangelung eines solchen, gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder den nationalen Gepflogenheiten.

DEUTSCHLAND

In den deutschen Rechtsvorschriften wird in Artikel 2 Absatz 1 TzBfG auf die Definition in der Richtlinie Bezug genommen. So wird dort insbesondere das Kriterium der normalen Wochenarbeitszeit herangezogen. Das deutsche System beschreibt genau, was unter "vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter" zu verstehen ist, und falls in dem Betrieb kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter vorhanden ist, ist der vergleichbare Vollzeitbeschäftigte aufgrund des anwendbaren Tarifvertrages zu definieren; in allen übrigen Fällen wird auf Personen verwiesen, die im Allgemeinen als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte in dem betreffenden Wirtschaftszweig gelten.

ÖSTERREICH

In der österreichischen Definition in Artikel 19d Absatz 1 AZG wird kein Vergleich mit der von einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitszeit angestellt.

Gemäß AZG liegt Teilzeitarbeit vor, "wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet". Der Vergleich erstreckt sich also auf die normale gesetzliche Arbeitszeit und auf den Kollektivvertrag. Die normale Arbeitszeit wird in Österreich im Allgemeinen auf gesetzlichem oder tarifvertraglichem Wege festgelegt.

Die österreichischen Rechtsvorschriften enthalten keine Definition des Begriffs vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.

BELGIEN

Im Gesetz "über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten" vom 5. März 2002 werden die Begriffe "Teilzeitbeschäftigter" und "vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter" zur Umsetzung der Richtlinie definiert.

Die normale Arbeitszeit bezieht sich auf die Dauer der im Rahmen der Erfüllung des Arbeitsvertrages erbrachten Leistungen und nicht auf die Laufzeit des Vertrags selbst.

DÄNEMARK

In Artikel 3 der von LO und DA geschlossenen Vereinbarung werden die Begriffe "Teilzeitbeschäftigter" und "vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter" definiert.

Die in Dänemark verwendeten Definitionen stimmen wörtlich mit den Definitionen in der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Vereinbarung überein. Artikel 3 Gesetz über Teilzeitarbeit sieht vor, dass in den Fällen, in denen im gleichen Betrieb kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter bzw. kein Tarifvertrag vorhanden ist, der anwendbar ist oder diese Frage regelt, der Vergleich unter Bezugnahme auf die in dem betreffenden Berufszweig oder einem ähnlichen Bereich allgemein anwendbaren Tarifverträge erfolgt. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz für die Vergütung sowie für die Rechte eines nicht tariflich geschützten Teilzeitbeschäftigten.

SPANIEN

Nach dem Real Decreto-Ley 5/2001 gilt jede Arbeitszeit unter der eines "vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten" als Teilzeit, wobei die EU-Rechtsvorschriften wortgetreu übernommen werden. Die Zahl der für die Berechnung der Arbeitszeit zugrunde gelegten Zeiträume ist viel höher als in der Richtlinie, denn für diese Berechnung können unterschiedliche Einheiten – Tag, Woche, Monat oder Jahr - herangezogen werden.

FINNLAND

Das finnische Arbeitsvertragsgesetz geht davon aus, dass alle Beschäftigten, deren normale Arbeitszeit unter der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten gewöhnlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten liegt, als Teilzeitbeschäftigte gelten.

FRANKREICH

In Artikel L 212-4-2 Absatz 2 Arbeitsgesetzbuch, geändert durch das Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar 2000, wird der Begriff Teilzeitbeschäftigter definiert. In dieser Definition werden die wesentlichen Punkte der gemeinschaftlichen Definition übernommen, d. h. kürzere Arbeitszeit und Beschäftigungszeitraum von maximal einem Jahr, obwohl nicht dieselben Begriffe verwendet werden.

GRIECHENLAND

In Artikel 38 Absatz 1 Gesetz Nr. 2369 vom 1. September 1989 wird Teilzeitarbeit definiert als ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, dessen Ziel die Erbringung von Leistungen auf der Grundlage einer Arbeitszeit ist, die unter der normalen Arbeitszeit liegt. Der Begriff "vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter" wird nicht verwendet.

Inhaltlich lässt die Regelung dort, wo sie auf eine berufliche Tätigkeit Bezug nimmt, die in Bezug auf die Tage, Wochen oder Monate begrenzt ist, darauf schließen, dass das Beschäftigungsverhältnis auch so gestaltet werden kann, dass lediglich zu bestimmten Zeiten in der Woche oder im Monat Vollzeit gearbeitet wird. Im folgenden Absatz (Artikel 38 Absatz 2) ist auch von der Möglichkeit von Arbeitsverhältnissen die Rede, bei denen die Arbeitszeit je nach Tag, Woche und Monat unterschiedlich geregelt ist, obwohl sich diese Bestimmung offenbar nur schwer mit der nachfolgenden Bestimmung in Einklang bringen lässt, wonach die mit auf Teilzeitbasis eingestellten Beschäftigten vereinbarte Arbeitsleistung "durchgehend und einmal täglich" zu erbringen ist (Artikel 38 Absatz 5).

Für saisonabhängige Hotel- und Gaststättenbetriebe gilt eine besondere Regelung; dort werden Zeitarbeitsverträge auf Tages- oder Wochenbasis geschlossen (Artikel 38 Absatz 2, letzter Teil).

Der Abschluss von Teilzeitverträgen ist binnen einer zweiwöchigen Frist dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt zu melden, da andernfalls von einem Vollzeitarbeitsverhältnis ausgegangen wird.

IRLAND

Teilzeitbeschäftigte werden in Artikel 7 Absatz 1 PtWA genauso definiert wie in der Richtlinie. Der Begriff vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter wird in Artikel 7 Absatz 2 definiert.

ITALIEN

Der italienische Gesetzgeber übernimmt den Begriff "Teilzeitbeschäftigter" entsprechend aus der Richtlinie, wobei davon ausgegangen wird, dass die Arbeitszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung in jedem Fall unter der einer Vollzeitbeschäftigung liegt. Die Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung entspricht der normalen Arbeitszeit, d. h. vierzig Wochenstunden, bzw. einer kürzeren Arbeitszeit gemäß Tarifvertrag; tarifvertraglich kann die normale Arbeitszeit auf die durchschnittliche Dauer der Arbeitsleistung verkürzt werden, die während eines bis zu einem Jahr reichenden Zeitraums erbracht wird (Artikel 30 Absatz 1 Punkt 1 Nr. 196, 1997). So kann die Berechnung der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten auch nach dem italienischen Gesetz anhand des flexibleren Kriteriums der durchschnittlichen Arbeitszeit erfolgen.

Es sei hinzugefügt, dass im Gesetz beide Formen von Arbeit einander gleichgestellt werden, denn das Gesetz besagt, dass "in einem abhängigen Arbeitsverhältnis die Einstellung als Teilzeit- oder als Vollzeitbeschäftigter erfolgen kann" (Artikel 1 Absatz 1). Das italienische Gesetz sieht drei "Modalitäten" für die Teilzeitarbeit vor:

- a) *horizontal*: die Arbeitszeitverkürzung im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung bezieht sich hier auf die normale tägliche Arbeitszeit;
- b) *vertikal*: bei dieser Form wird die Arbeitsleistung in Vollzeit erbracht, allerdings nur in den im Voraus festgelegten Zeiträumen während der Woche, des Monats oder des Jahres;
- c) *gemischt*: im Rahmen dieser Form der Teilzeitarbeit stellt das Arbeitsverhältnis eine Kombination der beiden vorstehend genannten Formen dar (diese Möglichkeit wurde per Decreto-legge Nr. 11 des Jahres 2001 geschaffen).

LUXEMBURG

Die Definition des Begriffs Teilzeitbeschäftigter in Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Februar 1993 zur freiwilligen Teilzeitarbeit entspricht im Wesentlichen der gemeinschaftlichen Definition, d. h. kürzere Arbeitszeit und Arbeitszeit auf Wochenbasis, obwohl die verwendeten Begriffe nicht identisch sind.

Der Begriff "vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter" wird im luxemburgischen Recht nicht ausdrücklich definiert. Die in Artikel 8 Gesetz vom 26. Februar 1993 über freiwillige Teilzeitarbeit verwendeten Begriffe, die dieser Definition entsprechen, d. h. "gleiche Qualifikation" und "entsprechende Beschäftigung im Unternehmen bzw. Betrieb" oder "gleiche Arbeit bzw. Arbeit von gleichem Wert" in Fragen der Vergütung, stimmen in den wichtigsten Punkten mit der gemeinschaftlichen Definition überein.

NIEDERLANDE

In den niederländischen Rechtsvorschriften wird die Definition des "Teilzeitbeschäftigten" im Sinne der Richtlinie nicht übernommen. In den Leitgedanken zum WAO heißt es: "Die geltende Regelung darf eine Entwicklung im Sinne einer stärkeren Differenzierung und Flexibilisierung nicht behindern. Aufgrund dieser Entwicklung wird sich die Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit schließlich verwischen. In den meisten Fällen dient der "traditionelle" Vollzeitbeschäftigte vermutlich als Bezugspunkt für Arbeitnehmer mit einer anderen Arbeitszeitregelung; aufgrund dieser gewünschten stärkeren Differenzierung wird ein Beschäftigter, der davon ausgeht, aufgrund seiner Arbeitszeit schlechter behandelt zu werden, jedoch nicht mehr in allen Fällen über einen vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten als Anhaltspunkt "verfügen", sondern sicherlich über einen vergleichbaren Kollegen, dessen Arbeitszeit anders geregelt ist".

Die Definition des "vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten" im Sinne der Richtlinie wird in den niederländischen Rechtsvorschriften nicht übernommen.

PORTUGAL

Das Gesetz 103/99 geht davon aus, dass ein Teilzeitbeschäftigter ein Beschäftigter ist, dessen normale Wochenarbeitszeit höchstens 75 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in einer vergleichbaren Situation entspricht, wobei diese Obergrenze im Rahmen von Tarifverhandlungen heraufgesetzt werden kann. Das Gesetz legt also eine prozentuale Höchstgrenze fest, wo früher lediglich von einer Arbeitszeit unter der gesetzlichen Arbeitszeit die Rede war.

Das genannte Gesetz enthält eine Definition des Begriffs vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Bei dieser Definition geht es nicht um die normale Arbeitszeit gemäß anwendbarem Tarifvertrag bzw. einzelstaatlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten, sondern ausschließlich um die Arbeitszeit eines Beschäftigten derselben bzw. identischer Art (sic !), der in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens desselben Tätigkeitsbereichs oder in einem Betrieb desselben Wirtschaftszweigs gleicher Größe oder schließlich in einem Betrieb desselben Wirtschaftszweigs tätig ist.

Zur Berechnung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verwendet das portugiesische Gesetz das Kriterium der Wochenarbeitszeit, wie es in der Richtlinie ausdrücklich genannt wird, sowie den Durchschnitt von vier Monaten "oder einen anderen, tarifvertraglich festgelegten Zeitraum" (Artikel 1 Absatz 6).

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Wie in der Rahmenvereinbarung erfolgt die Definition der Teilzeitbeschäftigten über das Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu derjenigen von Vollzeitbeschäftigten (Verordnung 2 Absatz 2, SI 2000/1551 und SR 2000/219).

Vergleichbare Vollzeitbeschäftigte sind Beschäftigte desselben Arbeitgebers mit derselben Art von Arbeitsvertrag, die die gleiche oder weitgehend gleiche Arbeit verrichten (Verordnung 2 Absatz 4). Vollzeitbeschäftigte, die in Teilzeitarbeit wechseln oder nach einer Unterbrechung ihrer Beschäftigung von nicht mehr als 12 Monaten in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zurückkehren, können zusätzlich ihre Teilzeitarbeitsbedingungen mit ihren Vollzeitarbeitsbedingungen vergleichen (Verordnung 3 und 4). Dies berührt nicht ihr Recht auf einen Vergleich mit einem anderen Arbeitnehmer gemäß Verordnung 2 Absatz 4.

SCHWEDEN

Im schwedischen Gesetz wird ein Teilzeitbeschäftigter definiert als ein Beschäftigter, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums berechnete Arbeitszeit unter der eines Beschäftigten liegt, der laut Gesetz oder anwendbarem Tarifvertrag als Vollzeitbeschäftigter gilt (Artikel 2). Um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt ist, ist nach dem Gesetz ein Vergleich mit einem Vollzeitbeschäftigten anzustellen. Es wird im Wesentlichen auf die Arbeitszeitregelungen in den Tarifverträgen und im *Arbetstidslagen* (SFS 1982:673 – Arbeitszeitgesetz) verwiesen, um festzustellen, ob ein Beschäftigter als Vollzeitbeschäftigter gelten kann.

Paragraph 4: Grundsatz der Nichtdiskriminierung

- 1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.**
- 2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.**
- 3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Vorschrift werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.**
- 4. Wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und/oder die Sozialpartner gegebenenfalls den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig machen. Die Zugangskriterien von Teilzeitbeschäftigten zu besonderen Beschäftigungsbedingungen sollten regelmäßig unter Berücksichtigung des in Paragraph 4 Nummer 1 genannten Grundsatzes der Nichtdiskriminierung überprüft werden.**

DEUTSCHLAND

Im deutschen Recht wird der Grundsatz der Nichtdiskriminierung im ersten Satz in Artikel 4 Absatz 1 TzBfG umgesetzt. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sachliche Gründe vorliegen, die dies dringend erforderlich machen.

In Deutschland findet man den Pro-rata-temporis-Grundsatz im zweiten Satz in Artikel 4 Absatz 1 TzBfG. In Artikel 4 Absatz 1 TzBfG heißt es, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Das deutsche Recht definiert für Teilzeitbeschäftigte keine Zugangskriterien (Paragraph 4 Nummer 4 Rahmenvereinbarung).

ÖSTERREICH

Für Arbeitnehmer gilt vor allem ein Diskriminierungsverbot aufgrund von Artikel 2 *GleichbG*. Darüber hinaus gilt nach Artikel 19d Absatz 6 AZG ein besonderes Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten. Diese Bestimmung ist der Dreh- und Angelpunkt des österreichischen Rechts über Teilzeitarbeit. Artikel 19d Absatz 6 AzG erster Satz enthält darüber hinaus auch ein spezielles Diskriminierungsverbot. Dort heißt es, dass Teilzeitbeschäftigte nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, nicht schlechter behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Im Streitfalle muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Teilzeitarbeit nicht der Grund für die Diskriminierung war.

In Österreich findet ferner der Pro-rata-temporis-Grundsatz Anwendung. Und schließlich definiert Österreich keine Zugangskriterien in Abhängigkeit von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, einer bestimmten Arbeitszeit oder von bestimmten Lohn- und Gehaltsbedingungen.

BELGIEN

Sowohl im Gesetz über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung vom 5. März 2002, welches allgemein Anwendung findet und als auch im Tarifvertrag Nr. 35a vom 9. Februar 2000 ist der allgemeine Grundsatz der Nichtdiskriminierung niedergelegt. Dort heißt es im Zusammenhang mit den Beschäftigungsbedingungen, dass Teilzeitbeschäftigte nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.,

Im Gesetz vom 5. März 2002 über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist in Artikel 4 Absatz 2 der Pro-rata-temporis-Grundsatz verankert.

Artikel 4 Absatz 3 dieses Gesetzes definiert die Zugangskriterien zur Teilzeitarbeit in Übereinstimmung mit Paragraph 4 Nummer 4 Rahmenvereinbarung.

DÄNEMARK

In Artikel 4 der zwischen LO und DA geschlossenen Vereinbarung sind der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Pro-rata-temporis-Grundsatz niedergelegt. In diesem Artikel werden die Zugangskriterien in Übereinstimmung mit Paragraph 4 Nummer 4 Rahmenvereinbarung übernommen.

Im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen dürfen Teilzeitbeschäftigte nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gilt für alle tariflichen Rechte.

Falls es angemessen und aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist, können die Tarifparteien den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig machen.

Die Zugangskriterien von Teilzeitbeschäftigten zu besonderen Beschäftigungsbedingungen sollten regelmäßig unter Berücksichtigung des in Absatz 1 genannten Grundsatzes der Nichtdiskriminierung überprüft werden.

SPANIEN

Artikel 12 LET sieht vor, dass Teilzeitarbeitnehmer in gleicher Weise zu behandeln sind wie Vollzeitarbeitnehmer.

Artikel 12 LET erfüllt ausdrücklich die Anforderungen des Pro-rata-temporis-Grundsatzes.

Von der in der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit, den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen davon abhängig zu machen, ob bestimmte Anforderungen an die Betriebszugehörigkeitsdauer, die Arbeitszeit oder die Lohn- und Gehaltsbedingungen erfüllt werden, sofern hierfür sachliche Gründe vorliegen, machen die spanischen Rechtsvorschriften keinen Gebrauch.

FINNLAND

Im finnischen Arbeitsvertragsgesetz ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Kapitel 2 Artikel 2 Absatz 2 festgeschrieben.

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gilt dann, wenn dies angemessen ist (HE 157/2000 rd. 73).

Nach Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes 272/1973 über den Jahresurlaub werden für den Fall, dass ein Arbeitnehmer in einem Kalendermonat für denselben Arbeitgeber mindestens 14 Tage gearbeitet hat, Urlaubsansprüche erworben und zwar unabhängig von der Anzahl der Arbeitsstunden. Arbeitet ein Beschäftigter entsprechend seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen in einem Kalendermonat weniger als 14 Tage, greift die 35-Stunden-Regelung: Danach erwirbt ein Teilzeitbeschäftigter, der mindestens 35 Stunden in einem Kalendermonat gearbeitet hat, Urlaubsansprüche. Entsprechend seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen richtet sich der Urlaubsanspruch eines Teilzeitbeschäftigten nach der 14-Tage oder der 35-Stunden Regel.

Falls die 14-Tage Regel nicht greift erwirbt ein Teilzeitbeschäftigter, der weniger als 35 Stunden im Kalendermonat arbeitet, gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes 272/1973 über den Jahresurlaub keinen Urlaubsanspruch (es wird allerdings ein Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich, die so genannte "Urlaubsausgleichsentschädigung", erworben).

Artikel 4 Gesetz 273/1979 über Bildungsurlaub zufolge muss ein Beschäftigter bei ein und demselben Arbeitgeber während einer bestimmten Zeit einer Beschäftigung als Haupttätigkeit nachgegangen sein, um einen Anspruch auf Bildungsurlaub zu erwerben.

Der Stellentausch ("Job Rotation") nach dem Gesetz 1995/1663 ist eine Regelung, die es einem Arbeitnehmer ermöglicht, für eine gewisse Zeit von den Aufgaben befreit zu werden, die er aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses zu erfüllen hat, damit der Arbeitgeber in dieser Zeit einen arbeitslosen Stellensuchenden als Vertretung einstellen kann. Dieses Gesetz, mit dem die Beschäftigungspolitik beeinflusst werden soll, gilt für Vollzeitbeschäftigte sowie für Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von mehr als 75 % der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten derselben Branche. Mit dem Gesetz, das die Beschäftigungspolitik beeinflussen soll, sollte ein sachlicher Grund angeboten werden, damit nur eine bestimmte Gruppe von Teilzeitbeschäftigten unter den Geltungsbereich des Gesetzes fällt.

FRANKREICH

In der französischen Gesetzgebung ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht ausdrücklich geregelt. Aus vielen Regelungen des Arbeitsgesetzbuches geht jedoch hervor, dass Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die wichtigsten Arbeitsbedingungen dieselben Rechte zustehen wie Vollzeitbeschäftigten (L212-4-4, L212-4-5, L212-4-6, L212-4-9, L433-4, L433-5, L433-7, L433-8, L513-1, L513-2 Arbeitsgesetzbuch).

Dies gilt auch für den Pro-rata-temporis-Grundsatz (L212-1, L212-4-5 Arbeitsgesetzbuch).

Allgemein heißt es in Artikel L212-4-5 Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch, dass Teilzeitbeschäftigten laut Gesetz, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bzw. Haustarifverträgen dieselben Rechte zustehen wie Vollzeitbeschäftigten, vorbehaltlich spezifischer Regelungen gemäß Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung im Hinblick auf die tariflichen Rechte. In den folgenden Absätzen von Artikel L212-4-5 Arbeitsgesetzbuch sind diese Rechte in Fragen der Probezeit, der Entlohnung, der Betriebszugehörigkeitsdauer, der Abfindung und der Kündigung genau geregelt.

Die Rechtsprechung hat die Anwendung dieses Gleichheitsgrundsatzes in Fragen der Entlohnung (Sozialgerichtshof, 13. April 1999), der Kündigung (Sozialgerichtshof, 3. März 1998 sowie bei Sozialplänen Sozialgerichtshof, 10. November 1992) genau geregelt. Was den Urlaub anbetrifft, haben Teilzeitbeschäftigte einen Urlaubsanspruch, der hinsichtlich der Dauer nicht im Verhältnis zur Arbeitszeit gekürzt werden darf und der Urlaubsdauer von Vollzeitbeschäftigten entspricht; ihr Arbeitsentgelt entspricht einem Zehntel des gesamten Arbeitsentgelts, das sie im Bezugszeitraum erhalten haben, bzw., falls dieses höher ausfällt, dem Arbeitsentgelt, das sie erhalten hätten, wenn sie weiter gearbeitet hätten (Sozialgerichtshof, 22. Februar 2000).

Was die Arbeitnehmervertretung anbetrifft, so sind Teilzeitbeschäftigte bei den Wahlen zu den Personalvertretungen (Artikel L423-7 und L423-8 Arbeitsgesetzbuch), den Betriebsratswahlen (Artikel L433-4 und L433-5 Arbeitsgesetzbuch) sowie den Arbeitsgerichtswahlen (Artikel L513-1 und L513-2 Arbeitsgesetzbuch) wahlberechtigt und wählbar.

Der Begriff "sachliche Gründe" zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der tariflichen Rechte ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt.

GRIECHENLAND

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird im Zusammenhang mit Löhnen und Gehältern angeführt, die in Anwendung des Kriteriums *pro rata temporis* (Artikel 38 Absatz 7) nicht unter den für Vollzeitbeschäftigte gezahlten Löhnen bzw. Gehältern liegen dürfen.

Von der Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten und unbefristeten Arbeitnehmern ist auch im Zusammenhang mit den Zugangsmöglichkeiten zu Maßnahmen der beruflichen Bildung die Rede.

Und schließlich wird in einer Generalklausel allgemein auf die Bestimmungen des Arbeitsrechts verwiesen (Artikel 38 Absatz 14).

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz wird nur bei Fragen der Entlohnung angewandt, wenn Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden entlohnt werden (Artikel 2/7).

Das Gesetz enthält keine Bestimmungen, wonach der Zugang zur Teilzeitarbeit von bestimmten Beschäftigungsbedingungen abhängig ist.

IRLAND

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist in Artikel 9 Absatz 1 PtWA 2001 festgeschrieben. In Artikel 3 Absatz 1 PtWA 2001 heißt es, dass sich die Beschäftigungsbedingungen auch auf die Lohn- und Gehaltsbedingungen sowie auf alle damit zusammenhängenden Fragen erstrecken.

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz wird in Artikel 10 PtWA 2001 aufgegriffen. Irland hat die Möglichkeit nach Paragraph 4 Nummer 4 der Rahmenvereinbarung wahrgenommen, "den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig zu machen" (Artikel 9 Absatz 4 PtWA 2001). Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung findet bei Teilzeitbeschäftigten, deren normale Arbeitszeit weniger als 20% der normalen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt keine Anwendung, sofern er sich - und nur dann - auf eine Pensionsregelung oder -vereinbarung bezieht.

Der Grundsatz der Rechtfertigung aus sachlichen Gründen ist in Artikel 9 Absatz 2 sowie in Artikel 12 PtWA 2001 niedergelegt.

ITALIEN

Das italienische Gesetz bringt einerseits den Grundsatz der Nichtdiskriminierung allgemein zur Anwendung, indem es festlegt, dass Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, wobei ferner auf das Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung nach den geltenden Rechtsvorschriften verwiesen wird (Artikel 4 Absatz 1 decreto legislativo Nr. 61).

Andererseits werden Fragen in analytischer Art und Weise genannt, die im Hinblick auf die Teilzeitarbeit insofern nicht angepasst werden können, als sie sich unabhängig von der Tatsache stellen, dass die Arbeitsleistung auf der Grundlage einer verkürzten Arbeitszeit erbracht wird; bezüglich dieser Fragen ist ein Teilzeitbeschäftigter genauso zu behandeln wie ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (decreto legislativo Nr. 61, Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe *a*), etwa die Höhe des Stundenlohns, die Dauer der Probezeit und des Jahresurlaubs, die Dauer des gesetzlich vorgeschriebenen sowie des fakultativen Mutterschaftsurlaubs, die Dauer der Aufrechterhaltung der Beschäftigung bei Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheiten, die Anwendung der Vorschriften über Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, die Möglichkeit des Zugangs zu vom Arbeitgeber angebotenen beruflichen Bildungsmaßnahmen, der Zugang zu den betrieblichen Sozialeinrichtungen, die Kriterien zur Berechnung der in den Tarifverträgen vorgesehenen indirekten und unterschiedlichen Fertigkeiten und die Koalitionsrechte.

Im *decreto legislativo* Nr. 61 wird der Pro-rata-temporis-Grundsatz im Zusammenhang mit den an Teilzeitbeschäftigte zu zahlenden Löhnen bzw. Gehältern genannt, insbesondere im Hinblick auf den Gesamtlohn sowie auf die einzelnen Lohnbestandteile, aus denen sich der Gesamtlohn zusammensetzt, auf den bezahlten Urlaub sowie auf die bei Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder Mutterschaft vorgeschriebene wirtschaftliche Behandlung. Darüber hinaus kann im Wege eines Tarifvertrags von der strengen Anwendung des vorstehend genannten Kriteriums abgewichen werden, jedoch nur im Sinne einer Verbesserung für den Teilzeitbeschäftigten (Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe *b*).

Das Gesetz enthält keine Bestimmungen, wonach der Zugang zur Teilzeitarbeit von bestimmten Beschäftigungsbedingungen abhängig gemacht wird.

LUXEMBURG

Allgemein heißt es in Artikel 7 Gesetz vom 26. Februar 1993 über die freiwillige Teilzeitarbeit, dass Teilzeitbeschäftigten nach dem Gesetz und den für den Betrieb geltenden Tarifverträgen dieselben Rechte zustehen wie Vollzeitbeschäftigten. Im Hinblick auf die tariflichen Rechte sind im anwendbaren Tarifvertrag unter Vorbehalt besondere Bedingungen zur Ausübung dieser Rechte vorgesehen.

In Artikel 8 und 9 des Gesetzes vom 26. Februar 1993 über freiwillige Teilzeitarbeit werden diese Rechte in Fragen der Entlohnung, der Betriebszugehörigkeitsdauer, der Abfindungen und der Probezeit näher ausgeführt.

Im Hinblick auf den Urlaub aus politischen Gründen haben Teilzeitbeschäftigte laut Kommunalgesetz vom 13. Dezember 1988 und großherzoglicher Verordnung vom 6. Dezember 1989 über die Freistellung von Bürgermeistern, Beigeordneten des Bürgermeisters und Gemeinderäten zu politischen Zwecken, geändert durch die großherzogliche Verordnung vom 19. April 1994, Anspruch auf Beurlaubung im Verhältnis zu ihrer tatsächlichen Arbeitszeit.

Bezüglich der Arbeitnehmervertretung gelten für Teilzeitbeschäftigte im Hinblick auf das Wahlrecht und die Wählbarkeit keine besonderen Bestimmungen, außer, dass Beschäftigte, die in

mehreren Unternehmen gleichzeitig einer Teilzeitarbeit nachgehen, nur in dem Unternehmen, in dem sie den größten Teil ihrer Arbeitszeit verbringen bzw. ansonsten in dem Unternehmen, in dem ihre Betriebszugehörigkeit am längsten ist, in Arbeitnehmervertretungsorganen gewählt werden können.

Bezüglich des Urlaubsgeldes genießen Teilzeitbeschäftigte proportional zu ihrer Arbeitszeit die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Die Vergütung von Bildungsurlaub, Kultur- und Sporturlaub beruht auf derselben Grundlage wie der bezahlte Jahresurlaub.

Im Hinblick auf die Vergütung und auf Abfindungen ist in Artikel 8 des Gesetzes vom 26. Februar 1993 über freiwillige Teilzeitarbeit die Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes geregelt.

Einen Anspruch auf bestimmte Regelungen über den Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis haben nur Beschäftigte oder Beamte, die vollzeitbeschäftigt sind (Altersteilzeit, Beurlaubung für Halbtagsbeschäftigungen und Wechsel von Beschäftigten über 49 Jahre in ein Teilzeitarbeitsverhältnis).

NIEDERLANDE

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist in Artikel 7:648 Absatz 1 BW verankert. Dieser Artikel wurde gemäß WOA in das bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen. Artikel 7:648 Absatz 1 BW geht noch weiter, denn dort wird gefordert, dass die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber anfechtbar ist, wenn sie gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstößt oder darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitnehmer sich auf diesen Grundsatz beruft. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz ist gesetzlich nicht verankert.

In den niederländischen Rechtsvorschriften sind keine Zugangskriterien (Paragraph 4 Nummer 4 Rahmenvereinbarung) für Teilzeitbeschäftigte festgelegt.

PORTUGAL

Paragraph 4 Nummer 1 Rahmenvereinbarung wird im Gesetz 103/99 in Artikel 2 Absatz 1 nahezu wörtlich übernommen. Die sachlichen Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, so heißt es weiter in Artikel 2 Absatz 2, werden im Wege von Tarifverträgen definiert. Das Gesetz gewährleistet diesen Beschäftigten in jedem Fall einen Anspruch auf die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, sofern die Art der Arbeit keine Vollzeitbeschäftigung voraussetzt (Artikel 2 Absatz 1).

Bezüglich des Pro-rata-temporis-Grundsatzes wird in Artikel 5 Absatz 1 Gesetz 103 ausgeführt, dass die Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu der im Rahmen der normalen Wochenarbeitszeit gezahlten Entlohnung steht und Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf die übrigen tarifvertraglichen Vergütungen unter den entsprechenden Bedingungen haben bzw. ansonsten anteilig an der normalen Wochenarbeitszeit. Eine Vergütung für Mahlzeiten wird für

Teilzeitbeschäftigte anerkannt, die mehr als fünf Stunden arbeiten oder wird proportional zur normalen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Im Vereinigten Königreich ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in der Verordnung 5 PtWR 2000 verankert.

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz ist in der Verordnung 1 Absatz 2 PtWR 2000 niedergelegt.

Die britischen Rechtsvorschriften verleihen auch dem vom Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache *Helmig* aufgestellten Grundsatz Rechtswirkung. Dabei hat der Gerichtshof festgestellt, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn Teilzeitbeschäftigte, denen überwiegend Frauen angehören, für die über ihre tarifliche und vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit keinen Überstundenzuschlag erhalten, sofern die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten wird.

Das Vereinigte Königreich hat in seinen Rechtsvorschriften nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer "bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen" im Sinne von Paragraph 4 Nummer 4 Richtlinie abhängig zu machen.

SCHWEDEN

Das Gesetz enthält ein Diskriminierungsverbot zugunsten von Teilzeitbeschäftigte .

Das Verbot bezieht sich sowohl auf direkte als auch indirekte Diskriminierung und gilt unabhängig davon, ob diese Diskriminierung vorsätzlich erfolgt oder nicht.

Das Verbot der direkten Diskriminierung kommt dann zum Tragen, wenn ein Teilzeitbeschäftigter benachteiligt wird, weil die von seinem Arbeitgeber angewandten Lohn- und Gehaltsbedingungen oder die sonstigen Beschäftigungsbedingungen schlechter sind als diejenigen, die dieser Arbeitgeber auf Arbeitnehmer anwendet oder hätte anwenden müssen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden und vollzeitbeschäftigt sind. Die Tatsache, dass das Verbot auch in Situationen gilt, in denen der Arbeitgeber einen vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten "hätte besser behandeln müssen", bedeutet, dass ein nur angenommener Vergleichsgegenstand ausreicht. Das Verbot findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die schlechtere Behandlung nicht mit der Tatsache in Verbindung steht, dass der Betroffene teilzeitbeschäftigt ist. Es gilt auch nicht im Falle einer direkten Diskriminierung, wenn es aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, eine Bedingung aufzustellen.

Das Verbot der indirekten Diskriminierung gilt, wenn Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, weil der Arbeitgeber eine Regelung, ein Kriterium oder ein Verfahren anwendet, welche scheinbar neutral sind, sich in der Praxis jedoch negativ auf die Lohn- und Gehaltsbedingungen oder auf andere Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten oder befristeten

Arbeitnehmern auswirken. Dieses Verbot ist unbegründet, wenn sachliche Gründe für die Anwendung der Regelung, des Kriteriums oder des Verfahrens vorliegen.

Das schwedische Gesetz sieht vor, dass die Lohn- und Gehaltsbedingungen sowie die übrigen Beschäftigungsbedingungen unter das Diskriminierungsverbot fallen müssen.

Schweden hat in seinen Rechtsvorschriften nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer "bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder Lohn- und Gehaltsbedingungen" im Sinne von Paragraph 4 Nummer 4 Richtlinie abhängig zu machen.

Paragraph 5: Teilzeitarbeitsmöglichkeiten

- 1. Im Rahmen von Paragraph 1 dieser Vereinbarung und im Einklang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten**
 - a) sollten die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten Hindernisse rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, identifizieren und prüfen und sie gegebenenfalls beseitigen;**
 - b) sollten die Sozialpartner innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches durch tarifvertraglich vorgesehene Verfahren Hindernisse, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, identifizieren und prüfen und sie gegebenenfalls beseitigen.**
- 2. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, sollte, unbeschadet der Möglichkeit, gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den nationalen Gepflogenheiten aus anderen Gründen, wie etwa wegen betrieblicher Notwendigkeit, Kündigungen auszusprechen, als solche keinen gültigen Kündigungsgrund darstellen.**
- 3. Die Arbeitgeber sollten, soweit dies möglich ist,**
 - a) Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein im Betrieb zur Verfügung stehendes Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen;**
 - b) Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit, wenn sich diese Möglichkeit ergibt, berücksichtigen;**
 - c) bemüht sein, zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen,**

bereitzustellen;

- d) Maßnahmen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens einschließlich qualifizierten und leitenden Stellungen erleichtern, und in geeigneten Fällen auch Maßnahmen, die den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung erleichtern, zur Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität in Erwägung ziehen;**
- e) bemüht sein, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsorganen geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen.**

DEUTSCHLAND

Aus der deutschen Gesetzgebung geht hervor, dass der deutsche Staat mit der Verabschiedung des TzBfG sämtliche Hindernisse für die Teilzeitarbeit beseitigt hat. In Übereinstimmung mit Paragraph 5 Nummer 2 Richtlinie heißt es im deutschen Recht in Artikel 11 TzBfG, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers, der einen Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis ablehnt, nichtig ist. Führt man die Bestimmungen der Richtlinie weiter, so heißt es in Artikel 8 Absatz 4 TzBfG, dass der Arbeitgeber den Antrag eines Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis prüfen und diesem Antrag stattgeben muss, es sei denn, betriebliche Gründe sprechen dagegen. In Artikel 9 TzBfG ist außerdem vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte, die ihren Willen bekundet haben, (erneut) Vollzeit zu arbeiten, berücksichtigen muss, wenn entsprechende Stellen frei werden.

Der Arbeitgeber muss den Antrag eines Teilzeitbeschäftigten, der ihm seinen Wunsch auf Erhöhung seiner vertraglichen Arbeitszeit mitgeteilt hat, berücksichtigen, wenn eine entsprechende Stelle frei wird, für die dieselben Qualifikationen erforderlich sind, es sei denn, es liegen betriebsbedingte zwingende Gründe bzw. Gründe vor, die den Wünschen anderer Teilzeitbeschäftigten bezüglich ihrer Arbeitszeit zuwiderlaufen.

Der Arbeitgeber muss entsprechend der Richtlinie nach Artikel 7 Absatz 2 TzBfG Arbeitnehmer, die den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung beantragt haben, über Teilzeitmöglichkeiten informieren. Der Arbeitgeber muss ferner die Arbeitnehmervertreter über die im Unternehmen bestehenden Teilzeitarbeitsmöglichkeiten informieren (Artikel 7 Absatz 3 TzBfG). In Deutschland wurden verschiedene Anreize für Arbeitgeber geschaffen, Regelungen zu verabschieden, die den Zugang zur Teilzeitarbeit erleichtern und die Chancen von Teilzeitbeschäftigten, beruflich voranzukommen, vergrößern.

ÖSTERREICH

In Österreich wurden die geltenden Rechtsvorschriften aufgrund der Richtlinie nicht geändert. Den Gesetzestexten zufolge dürfen die von den Sozialpartnern durchgeführten Maßnahmen nicht

festgelegt werden. Artikel 105 ArbVG, der die Anfechtung von Kündigungen regelt, gilt für Vollzeit- und für Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen. Artikel 3 Punkt 1 enthält zu dieser Bestimmung eine abschließende Aufzählung von Kündigungsgründen, die gerichtlich anfechtbar sind.

Nach Artikel 19d Absatz 2 AZG müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Teilzeitvereinbarungen festlegen, sofern die Teilzeit nicht bereits tarifvertraglich definiert worden ist. Dem Arbeitnehmer steht daher kein spezieller Anspruch zu, den er gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen könnte, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer kraft Gesetzes Vereinbarungen zur Teilzeit schließen müssen.

Artikel 14 AVRAG bietet Beschäftigten über 50 sowie Personen, die Familienangehörige pflegen, die Möglichkeit, während eines relativ langen Zeitraums Teilzeit zu arbeiten. Artikel 14 Absatz 3 AVRAG findet Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber übereingekommen ist, aufgrund seiner Verpflichtung zur Pflege von Familienangehörigen Teilzeit zu arbeiten, und der Arbeitnehmer frühestens zwei und spätestens vier Monate, nachdem diese Verpflichtung nicht mehr besteht, beantragt, wieder zu seiner normalen Arbeitszeit zurückzukehren. Diese Möglichkeit muss im Wege einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden. Und schließlich sei auch die Altersteilzeit erwähnt, die nach Artikel 253c ASVG in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Diese Regelungen für Arbeitnehmer mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag stehen im Einklang mit der Richtlinie, in der es heißt, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen Anträge von Beschäftigten berücksichtigen muss, die Teilzeit arbeiten möchten. Im vorliegenden Fall ist es sogar möglich, gerichtlich zu klagen, wenn einem auf der Grundlage dieser Regelung gestellten Antrag vom Arbeitgeber nicht stattgegeben wird.

In den österreichischen Rechtsvorschriften ist nicht geregelt, dass Arbeitgeber rechtzeitig Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen, bereitstellen müssen, um den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt zu erleichtern.

Ebenso enthalten die österreichischen Rechtsvorschriften keine Bestimmung, wonach Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen müssen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens einschließlich qualifizierten und leitenden Stellungen erleichtern, oder in geeigneten Fällen auch Maßnahmen in Erwägung ziehen müssen, die den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung erleichtern, zur Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität.

BELGIEN

Das belgische Recht kennt keine besonderen Regelungen, wonach einem Beschäftigten, der sich weigert, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, gekündigt werden kann.

Allgemein gilt nach Artikel 25 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, dass jede Klausel, mit der sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, die Vertragsbedingungen einseitig zu ändern, ungültig ist. Eine solche Änderung bedarf der Zustimmung der Vertragsparteien.

Eine einseitige, weitreichende Änderung eines wesentlichen Vertragsbestandteils, etwa der Arbeitszeit, weist darauf hin, dass der Arbeitgeber nicht mehr gewillt ist, den Vertrag zu erfüllen, und führt zu einem Vertragsbruch. Bei einer unwesentlichen Änderung (bzw. einer Änderung, die sich nur auf einen nebensächlichen Vertragsbestandteil bezieht) ist kein Vertragsbruch gegeben.

Sofern keine Tarifverträge Anwendung finden, die von einem paritätisch besetzten Ausschuss abgeschlossen wurden (CCT Nr. 35 vom 27. Februar 1981, Artikel 6), wird auf Antrag des Teilzeitbeschäftigten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Fall von regelmäßig geleisteten Überstunden angepasst.

Mit der Möglichkeit einer Unterbrechung der beruflichen Laufbahn können Vollzeitbeschäftigte (bzw. Beschäftigte mit einer 3/4-Stelle) ihre Arbeitszeit eine gewisse Zeit lang verkürzen (nach Wunsch 4/5, 3/4, 2/3, 1/2) und anschließend wieder an ihren alten Arbeitsplatz im Unternehmen zurückkehren.

Dabei handelt es sich um ein Recht, das unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen des Erziehungsurlaubs halbtags (6 Monate), eines Urlaubs im Rahmen der Sterbehilfe (2 Monate), zur Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds (2 Jahre), für Arbeitnehmer ab 50 oder für höchstens 3 % der Belegschaft (maximal 5 Jahre) gewährt werden kann.

Arbeitnehmer haben nach Ablauf der Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn in Verbindung mit einer Verkürzung ihrer Lebensarbeitszeit um 5 Jahre das Recht, in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis überzuwechseln, für das dieselbe arbeitsrechtliche Regelung wie während der Zeit der Unterbrechung gilt.

Dieses Systems wurde am 1. Januar 2002 durch das sog. Zeitkontosystem ersetzt:

- ein Zeitkonto bei Unterbrechung der beruflichen Laufbahn für ein Jahr (Vollzeit- oder Halbtagsbeschäftigung);
- spezielle Systeme für Fehlzeiten (Sterbehilfe, Urlaub für die Betreuung eines schwer kranken Familienangehörigen, Erziehungsurlaub);
- der Anspruch auf Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Halbtagsbeschäftigung oder 4/5) für Arbeitnehmer ab 50;
- System zur Unterbrechung der beruflichen Laufbahn um 1/5 pro Woche über einen Zeitraum von 5 Jahren.

Nach Artikel 4 Tarifvertrag Nr. 35 vom 27. Februar 1981 besteht das Recht auf vorrangige Einstellung in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die regionale Arbeitslosenstelle des staatlichen Arbeitsamtes zu unterrichten, wenn sich ein Teilzeitbeschäftigter, der Arbeitslosenunterstützung für die Dauer der nicht gearbeiteten Zeit bezieht, weigert, eine ihm angebotene Stelle anzunehmen.

Nach Artikel 4 Absatz 2 Tarifvertrag Nr. 35 vom 27. Februar 1981 sind Informationen über freie Vollzeitarbeitsplätze bereitzustellen. Über freie Teilzeitarbeitsplätze muss nicht unterrichtet werden.

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind für Arbeitsbeziehungen und für die Überwachung der Anwendung der Rechtsvorschriften und der vertraglichen Regelungen zuständig. Sie haben Anspruch auf Unterrichtung über Änderungen, die die Arbeitsbedingungen verändern können (Manteltarifvertrag Nr. 5 des Nationalen Arbeitsrates (CNT) vom 21. Mai 1971 und besondere tarifvertragliche Regelungen der paritätischen Ausschüsse).

DÄNEMARK

Mit dem Gesetz über die Teilzeitarbeit wird kein Recht auf Teilzeitarbeit begründet. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, einen Teilzeitbeschäftigten einzustellen, hängt in tariflich geregelten Bereichen vom jeweiligen Tarifvertrag ab. Enthält dieser keine diesbezüglichen Regelungen, wird das Fehlen von Bestimmungen normalerweise als Verbot ausgelegt, Arbeitnehmer auf einer anderen Grundlage als in Vollzeit einzustellen. Besteht die Möglichkeit zur Einstellung von Teilzeitbeschäftigten, steht es dem Arbeitgeber frei, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, je nachdem, was ihm im Interesse des Unternehmens angemessen erscheint.

Bestehen nach Ansicht der Tarifparteien Hindernisse, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten einschränken, sind diese Hindernisse im Hinblick auf eine mögliche Beseitigung zu prüfen (Artikel 5 der Rahmenvereinbarung von LO und DA).

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, sollte, unbeschadet der Möglichkeit, gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den nationalen Gepflogenheiten aus anderen Gründen, wie etwa wegen betrieblicher Notwendigkeit, Kündigungen auszusprechen, als solche keinen gültigen Kündigungsgrund darstellen.

In der von LO und DA geschlossenen Rahmenvereinbarung wird Paragraph 5 Nummer 3 Punkte a) – e) der Vereinbarung in der Richtlinie nahezu wörtlich übernommen.

SPANIEN

Die Richtlinie besagt, dass die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, keinen gültigen Kündigungsgrund darstellt. Artikel 12 Absatz 4 Buchstabe e LET erweitert den in der Richtlinie aufgestellten Grundsatz und macht ihn verbindlich, denn dort heißt es, dass ein solcher

Wechsel niemals gegen den Willen des Arbeitnehmers weder einseitig noch aufgrund von weitreichenden Änderungen der Arbeitsbedingungen erfolgen darf und der Arbeitnehmer aufgrund dieser Weigerung auch nicht entlassen oder anderweitig bestraft oder in seinen Rechten benachteiligt werden darf.

Was die Berücksichtigung von Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf einen Wechsel in ein Vollzeitverhältnis durch den Arbeitgeber anbetrifft, ist in Artikel 12 LET im genannten Absatz 4 Buchstabe e ein Vorrecht der Arbeitnehmer verankert, die nach einem freiwilligen Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wieder Vollzeit arbeiten wollen, sowie derjenigen, die ursprünglich als Teilzeitbeschäftigte eingestellt wurden und mindestens drei Jahre dem Betrieb angehören. Wird ihnen, so heißt es weiter im Text, dieses Recht verweigert, so ist diese Weigerung zu begründen und dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Im Hinblick auf die über freie Stellen im Unternehmen mitzuteilenden Informationen ist in Artikel 12 LET die Verpflichtung verankert, die gesamte Belegschaft des Unternehmens von solchen freien Stellen sowie von Möglichkeiten zur Erhöhung der Teilzeit zu informieren. All diese Informationsmaßnahmen haben im Einklang mit den tarifvertraglich festgelegten Verfahren zu erfolgen.

Den spanischen Rechtsvorschriften zufolge haben Arbeitnehmervertreter Anspruch auf eine Unterrichtung über die vom Unternehmen geschlossenen Teilzeitarbeitsverträge. So erhalten die Arbeitnehmervertreter eine Kopie sämtlicher schriftlichen Verträge (Artikel 8 Absatz 3 Buchstabe a LET), und Teilzeitarbeitsverträge müssen schriftlich festgehalten sein (Artikel 8 Absatz 2 LET). Falls die Schriftform nicht eingehalten wird, gilt der Vertrag als Vollzeitvertrag, es sei denn, die Teilzeit kann glaubhaft nachgewiesen werden.

Die spanischen Rechtsvorschriften sehen keine Möglichkeiten zur Erleichterung des Zugangs von Teilzeitbeschäftigten zu qualifizierten und leitenden Stellungen vor. Im Hinblick auf den Zugang zur beruflichen Bildung heißt es lediglich, dass die entsprechenden Maßnahmen "zur Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität" tarifvertraglich zu vereinbaren sind (Artikel 12 Absatz 4 Buchstabe f LET).

FINNLAND

Das Arbeitsvertragsgesetz, das 2001 in Kraft getreten ist, enthält zur Stärkung der Position von Teilzeitbeschäftigten eine Bestimmung, wonach ein Arbeitgeber, der mehrere Arbeitnehmer zur Erfüllung von Aufgaben benötigt, die für Arbeitnehmer geeignet sind, welche bereits Teilzeit arbeiten, verpflichtet ist, diese Arbeiten Teilzeitbeschäftigten anzubieten (Artikel 5).

Ziel ist es, allen Teilzeitbeschäftigten, die als geeignet gelten, unerledigte Aufgaben zu übernehmen, eine zusätzliche Arbeit anzubieten. Wenn jedoch der Arbeitsvertrag auf Wunsch des Arbeitnehmers oder entsprechend seines Antrags auf Teilzeitbasis geschlossen wurde oder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in der einen oder anderen Form mitgeteilt hat, dass er an einer Erhöhung seiner Arbeitszeit nicht interessiert ist, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, ihm zusätzliche Arbeit anzubieten.

Teilzeitbeschäftigten ist zusätzliche Arbeit anzubieten, auch wenn der Arbeitgeber aufgrund der ihm laut Arbeitsvertragsgesetz entstehenden Verpflichtung zur Wiedereinstellung gehalten ist, einem vor kurzem entlassenen Arbeitnehmer die Arbeit anzubieten. Die im Unternehmen tätigen Teilzeitbeschäftigten genießen angesichts der angebotenen Arbeit Vorrang vor den Arbeitnehmern, gegenüber denen der Arbeitgeber zur Wiedereinstellung verpflichtet ist. Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, Teilzeitbeschäftigten die erforderlichen Schulungsmaßnahmen anzubieten, damit sie eine neue Tätigkeit übernehmen können.

Nach Artikel 6 Arbeitsvertragsgesetz muss der Arbeitgeber gemäß den Gepflogenheiten im Unternehmen bzw. Betrieb allgemeine Informationen über frei werdende Stellen bereitstellen, damit sich Teilzeitbeschäftigte bzw. befristet Beschäftigte genauso auf diese Stellen bewerben können wie unbefristet Beschäftigte oder Vollzeitbeschäftigte.

Dieser Artikel legt dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, allgemein Informationen über frei werdende Stellen sowie über neue Stellen bereitzustellen, damit befristete Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigte dieselben Möglichkeiten wie unbefristete Arbeitnehmer und Vollzeitbeschäftigte bekommen, sich zu bewerben.

Nach Kapitel 7 Artikel 11 finnisches Arbeitsvertragsgesetz ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis einseitig in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln, wenn ein Grund für eine betriebsbedingte Kündigung oder ein fertigungsbedingter Grund vorliegt. In dieser besonderen Situation darf Arbeitnehmern, die nicht in ein Teilzeitarbeitsverhältnis überwechseln wollen, gekündigt werden.

FRANKREICH

Im Hinblick auf Paragraph 5 Nummer 1 Rahmenvereinbarung werden mit Gesetz vom 19. Januar 2000 Maßnahmen zur Beseitigung der festgestellten Hindernisse umgesetzt, damit Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in ausgewogenem Rahmen geschaffen werden können. Insbesondere räumt das Gesetz den Tarifverhandlungen bei der Umsetzung und Kontrolle der Teilzeitarbeit einen zentralen Stellenwert ein.

Paragraph 5 Nummer 2 Rahmenvereinbarung wird in Artikel L212-4-9 Arbeitsgesetzbuch umgesetzt; dort heißt es, dass die Weigerung eines Arbeitnehmers, Teilzeit zu arbeiten, weder eine Pflichtverletzung noch einen Kündigungsgrund darstellt.

Bei Teilzeitbeschäftigten darf Mehrarbeit nicht dazu führen, dass die tatsächliche Arbeitszeit des Beschäftigten auf das Niveau der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit angehoben wird. Die Weigerung, über Mehrarbeit in ein Vollzeitarbeitsverhältnis überzuwechseln, ist nach Artikel L 212-4-3 Absatz 3 und 4 und 4 Arbeitsgesetzbuch kein Kündigungsgrund.

Die Weigerung einer Änderung der Verteilung der Arbeitszeit zuzustimmen, begründet weder ein fehlerhaftes Verhalten noch einen Grund für eine Kündigung, wenn die Änderung mit dringenden familiären Verpflichtungen wie Schul- oder Hochschulausbildung, dem zeitlich

festgelegten Arbeitseinsatz bei einem anderen Arbeitgeber oder einer anderen beruflichen Tätigkeit nicht vereinbar ist. Gleiches gilt hinsichtlich der Änderung der vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit (Artikel L 212-4-3 §6).

Wenn der Teilzeitbeschäftigte regelmäßig Überstunden leistet, kann er gegen eine Neufestsetzung der vertraglichen Arbeitszeit Einspruch erheben (Artikel L 212-4-3 letzter Absatz und L. 212-4-6 letzter Absatz).

Bei Ablauf verschiedener Formen von Urlaub, der als Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wurde, sowie bei einem vorübergehenden Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis gelten besondere Bedingungen.

In Artikel L 212-4-9 Arbeitsgesetzbuch ist das Recht auf vorrangige Einstellung verankert; in diesem Artikel sind die Bedingungen für den Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit auf Antrag der Arbeitnehmer geregelt. Diese Bedingungen sind tarifvertraglich bzw. ansonsten gesetzlich festgelegt.

Es bestehen verschiedene Möglichkeiten für den Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis:

- Teilzeit aufgrund familiärer Verpflichtungen, begründet durch das Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar 2000 auf Antrag und aufgrund der familiären Erfordernisse. Demnach können Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverkürzung in Form von Zeiten von mindestens einwöchiger Dauer in Anspruch nehmen, in denen nicht gearbeitet wird. Die Arbeitszeit wird in diesem Fall auf Jahresbasis errechnet (Artikel L 212-4-7 Arbeitsgesetzbuch);

- Erziehungsurlaub kann in Form von Teilzeit genommen werden, wobei die Arbeitszeit des Beschäftigten mindestens 16 Wochenstunden beträgt und mindestens ein Fünftel unter der betriebsüblichen Arbeitszeit liegt. Die Beurlaubung ist zunächst auf eine Dauer von maximal einem Jahr beschränkt und kann zweimal verlängert werden, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, wobei die Modalitäten – Vollzeit oder Teilzeit – zum Zeitpunkt der Verlängerung geändert werden können. Am Ende des Urlaubs muss dem Arbeitnehmer die gleiche oder eine ähnliche Beschäftigung mit einer mindestens gleichwertigen Entlohnung angeboten werden (Artikel L 122-28 bis L122-28-7 Arbeitsgesetzbuch);

- Elternurlaub bei Krankheit, Unfall oder schwerer Behinderung eines unterhaltsberechtigten Kindes kann als Teilzeit genommen werden. Er ist zunächst auf 4 Monate beschränkt, kann jedoch zweimal verlängert werden, darf insgesamt allerdings 12 Monate nicht überschreiten. Danach muss dem Arbeitnehmer die gleiche oder eine ähnliche Beschäftigung mit einer mindestens gleichwertigen Entlohnung angeboten werden (Artikel L 122-28-8 und L122-28-9 Arbeitsgesetzbuch);

- der Urlaub zur Sterbebegleitung (Artikel L225-15 Arbeitsgesetzbuch);

- Beurlaubung zu Unterrichts- oder Forschungs- und Innovationszwecken (Artikel L931-28 Arbeitsgesetzbuch);

- die Hilfe für den vorübergehenden Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist eine finanzielle Entschädigung für den Einkommensverlust von Arbeitnehmern, die sich mit einem Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis für die Dauer von höchstens zwei Jahren einverstanden erklären. Diese Möglichkeit ist in einer Vereinbarung zwischen dem Nationalen Beschäftigungsfonds, der 20% bis 80 % dieser Entschädigung übernimmt, und dem Unternehmen geregelt, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden oder zu begrenzen (Artikel L322-4 Arbeitsgesetzbuch);

- aufgrund der Altersteilzeit ist der Wechsel von Arbeitnehmern im Alter von 55 bis 65 von einer Vollzeit- in eine Halbtagsbeschäftigung möglich. Die Altersteilzeit wird im Rahmen einer Vereinbarung zwischen dem Nationalen Beschäftigungsfonds und dem Unternehmen bezuschusst (30 % des Bruttolohns bzw. -gehalts), um Stellensuchende einzustellen oder betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden bzw. zu begrenzen (Artikel L322-4 Arbeitsgesetzbuch);

- die Einführung neuer Möglichkeiten zum Ansparen von Stunden auf dem Arbeitszeitkonto und zur Nutzung dieses Arbeitszeitkontos zur Finanzierung eines Wechsels in ein Teilzeitarbeitsverhältnis auf Wunsch, eines Erziehungsurlaubs oder von Altersteilzeit für Arbeitnehmer ab 50 (Artikel L227-1 Arbeitsgesetzbuch).

Das Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar 2000 erleichtert den Wechsel von einem Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt auf freiwilliger Basis, und zwar

- durch Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, insbesondere im Rahmen von Einstellungen als Ausgleich im Rahmen der kollektiven Arbeitszeitverkürzung;

- durch die Verpflichtung, in die Betriebsvereinbarungen bzw. Haustarifverträge "Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von einem Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis (...)" aufzunehmen und damit im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung einen Anspruch auf Erleichterung zu begründen, wobei diese Maßnahmen in einer jährlichen Kontrollbilanz ausgewiesen werden müssen (Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar 2000, Artikel 19, III- 2, Absatz 2, und IV).

Teilzeitbeschäftigten stehen dieselben Möglichkeiten der beruflichen Bildung zu wie Vollzeitbeschäftigten. Hinsichtlich der Vergütung von Arbeitnehmern, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, können günstigere tarifliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte getroffen werden, wobei die Vergütung von der paritätischen Einrichtung als Anteil vom Arbeitsentgelt festgelegt wird, das sie bezogen hätten, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz geblieben wären, und zwar unabhängig von der Dauer der Bildungsmaßnahme (Artikel L931-8-2 Arbeitsgesetzbuch).

Arbeitnehmer können während des Erziehungsurlaubs, der auf Teilzeitbasis genommen werden kann, an einer Schulung teilnehmen (Artikel L122-28-7 Arbeitsgesetzbuch).

Teilzeitbeschäftigte können gegen eine vertragliche Änderung ihrer Arbeitszeitregelung Einspruch einlegen, falls sie dadurch an der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme gehindert werden.

Hinsichtlich der tariflichen Rechte gelten für Teilzeitbeschäftigte Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sofern keine tarifvertraglichen Vorbehalte vorliegen (Sozialgerichtshof, 4. Februar 1987); allerdings sind Bestimmungen, in denen die Dauer der für Beförderungen notwendigen beruflichen Praxis für Teilzeitbeschäftigte heraufgesetzt wird, zulässig (Sozialgerichtshof, 9. April 1996).

Die nach Artikel L132-27 bis L132-29 Arbeitsgesetzbuch vorgeschriebenen jährlichen Verhandlungen im Unternehmen erstrecken sich auch auf "die tatsächliche Dauer und Organisation der Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Teilzeit auf Antrag der Arbeitnehmer". Die vom Arbeitgeber bereitgestellten Informationen "müssen eine Vergleichsanalyse der Situation von Männern und von Frauen hinsichtlich Beschäftigung und Qualifikation, Löhne und Gehälter, geleistete Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung" ermöglichen.

Nach Artikel L212-4-4 Absatz 2 Arbeitsgesetzbuch müssen allgemeinverbindliche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Verkürzung der Kündigungsfristen von Teilzeitbeschäftigten auch Garantien im Bereich Beförderung, berufliches Fortkommen und Aus- und Weiterbildung enthalten.

Die Unterrichtung und Anhörung der betrieblichen Interessenvertretungsorgane in allen diesen Fragen ist verbindlich vorgeschrieben.

GRIECHENLAND

Das griechische Gesetz zielt darauf ab, Einschränkungen, die für die früheren Regelungen über Teilzeitarbeit typisch waren, zu beseitigen. So stellt die Ausweitung dieser Arbeitsform auf den öffentlichen Sektor eine wesentliche Neuerung dar; darüber hinaus fällt künftig auch eine Vollzeitbeschäftigung an wechselnden Tagen unter den Begriff der Teilzeitarbeit.

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, dem Vorschlag des Arbeitgebers nachzukommen und von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis überzuwechseln (Artikel 38 Absatz 6), ist kein zulässiger Kündigungsgrund.

Bei Neueinstellungen auf Vollzeitbasis genießen Teilzeitbeschäftigte, die derselben Kategorie angehören und unter entsprechenden Arbeitsbedingungen in derselben Firma tätig sind, Vorrang.

Es besteht die Möglichkeit des Zugangs zu den vom Unternehmen angebotenen Maßnahmen der beruflichen Bildung unter den gleichen Bedingungen, wie sie auch für Vollzeit- und unbefristet Beschäftigte gelten. Ebenso erhalten Teilzeitbeschäftigte Zugang zu den sozialen Einrichtungen, die den Beschäftigten der Firma zur Verfügung stehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Unternehmen über den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft sowie über die Aussichten auf eine Anstellung auf Vollzeitbasis zu informieren.

IRLAND

In Irland ist der Ausschuss für Arbeitsbeziehungen gesetzlich verpflichtet, Hindernisse zu überprüfen, die die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit einschränken können. Die Hindernisse werden in Artikel 13 Absatz 7 bezeichnet als "Hindernisse, die sich aus der Anwendung einer Bestimmung und aus einer bestimmten Praxis ergeben". Dementsprechend wird Teilzeitarbeit in Artikel 13 Absatz 7 definiert als "eine Arbeit, die, wenn sie erbracht wird, voraussetzt, dass die Person, die sie erbringt, als Teilzeitbeschäftigter im Sinne des vorliegenden Gesetzes gilt". In Artikel 13 heißt es, dass ein Ausschuss jeden Industriezweig und jeden Beschäftigungsbereich daraufhin untersuchen kann bzw. auf Ersuchen des Ministers untersuchen muss, ob in diesem Industriezweig bzw. Beschäftigungsbereich Personen, die Teilzeit arbeiten können, behindert werden; der Artikel spricht Empfehlungen dazu aus, wie die festgestellten Hindernisse beseitigt werden können. Der Ausschuss berichtet dem Minister über alle von ihm durchgeführten Untersuchungen bzw. alle von ihm ausgesprochenen Empfehlungen und veröffentlicht seine Untersuchungen und Empfehlungen in einer ihm geeignet erscheinenden Form.

Diese Veröffentlichungen können praktische Ziele und Ratschläge für die betroffenen Industriezweige und Beschäftigungsbereiche bezüglich möglicher Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen des Ausschusses in einer Form enthalten, die diesem angemessen erscheint.

Bei der Erstellung von Empfehlungen bittet der Ausschuss die Arbeitgeberorganisationen, die Arbeitnehmerorganisationen sowie jedes andere Gremium, das dem Ausschuss geeignet erscheint, ihm mündlich oder schriftlich Vorschläge zu den vorgelegten Empfehlungen zu unterbreiten, und berücksichtigt alle Vorschläge, die ihm aufgrund dieser Aufforderung von diesen Organisationen bzw. Einrichtungen gemacht wurden.

Obwohl der Ausschuss gesetzlich zu einer Prüfung verpflichtet ist, werden die Ergebnisse dieser Prüfung in Form von unverbindlichen Rechtsakten, d. h. Studien und Empfehlungen, vorgelegt.

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, stellt keinen gültigen Kündigungsgrund dar (Artikel 15(2) (c) in Verbindung mit Artikel 15 (2) des PtWA).

ITALIEN

Das System der Anreize im Bereich der Sozialabgaben zur Förderung der Teilzeitarbeit wurde durch die neuen Vorschriften bestätigt und gefestigt (siehe Artikel 5 Absatz 5 *decreto legislativo* Nr. 61/2000, der Vorteile bei den Sozialabgaben für Arbeitgeber der Privatwirtschaft vorsieht, die zur Erhöhung ihres Personalbestands unbefristete sowie Teilzeitbeschäftigte einstellen).

Es wurde festgesetzt, dass die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, keinen gültigen Kündigungsgrund darstellen darf. Die Umwandlung eines Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist darüber hinaus mit besonderen Garantien verbunden. Die Voraussetzung hierfür ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien, zu deren Erstellung der Arbeitnehmer auf Wunsch eine von ihm benannte gewerkschaftliche

Vertrauensperson hinzuziehen kann; ist im Betrieb keine gewerkschaftliche Vertretung vorhanden, wird die Vereinbarung durch die Arbeitsaufsicht für gültig erklärt (Artikel 5 Absatz 1).

Bei der Einstellung von Vollzeitbeschäftigten haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf vorrangige Einstellung. Dies bedeutet im Einzelnen, dass dieses Vorrecht Arbeitnehmern zusteht, die in Produktionseinheiten tätig sind, welche bis zu fünfzig Kilometer vom Betrieb entfernt sind, in dem eingestellt werden soll; es muss sich ferner um Stellenangebote für dieselben oder entsprechende Aufgabengebiete handeln. Vorrang genießt, wer bereits von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis übergewechselt ist und wieder in das Vollzeitarbeitsverhältnis zurückkehren möchte. Bei gleichen Voraussetzungen werden vorrangig Arbeitnehmer mit den größeren familiären Belastungen eingestellt; die Betriebszugehörigkeit rangiert an zweiter Stelle (Artikel 5 Absatz 2).

Ist die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten geplant, ist der Arbeitgeber gehalten, seine Vollzeitbeschäftigten, die in demselben Gemeindebezirk tätig sind, unverzüglich darüber zu informieren. Er ist ferner verpflichtet, etwaige Anträge auf einen Wechsel von Vollzeitbeschäftigten in ein Teilzeitarbeitsverhältnis "zu berücksichtigen": eine mögliche Weigerung ist daher entsprechend zu begründen (Artikel 5 Absatz 3).

Im Hinblick auf Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen stehen Teilzeitbeschäftigten dieselben Rechte zu wie Vollzeitbeschäftigten, und zwar auch hinsichtlich des Zugangs zu den vom Arbeitgeber angebotenen Berufsbildungsmaßnahmen (Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a)).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb jedes Jahr über die Zunahme der Zahl der auf Teilzeitbasis eingestellten Mitarbeiter, die verwendete Typologie (vertikal, horizontal, gemischt) sowie die geleisteten Überstunden zu unterrichten (Artikel 2 Absatz 5).

LUXEMBURG

Im Rahmen der Vorbereitungen für den nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 1998 hat der dreiseitige Koordinationsausschuss

- die schwache Entwicklung der Teilzeitarbeit in Luxemburg festgestellt,
- die Erläuterungen der Arbeitgeber zur Frage des begrenzten Angebots an Teilzeitstellen gehört, wonach die Bestimmungen über die Organisation der Teilzeitarbeit zu inflexibel sind.

Das Gesetz vom 12. Februar 1999 zur Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998 (PAN 1998) umfasst daher

- Maßnahmen zur Förderung neuer Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (Altersteilzeitentschädigung, Erziehungsurlaub, Wechsel von Arbeitnehmern über 49 in ein Teilzeitarbeitsverhältnis);

- Maßnahmen zur flexibleren Gestaltung der Teilzeitarbeit mit Einführung eines vierwöchigen Referenzzeitraums, der mit einer Vollzeitbeschäftigung identisch ist;

- die vorgeschriebenen Tarifverhandlungen über die Arbeitsorganisation und die Teilzeitarbeit.

Vorgesehen ist ferner, dass vor dem Termin 31. Juli 2003, an dem einige Bestimmungen dieses Gesetzes auslaufen, die Auswirkungen der betreffenden Bestimmungen auf die Quote der Teilzeitbeschäftigten und auf das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen bewertet werden sollen.

Artikel 4 Gesetz vom 26. Februar 1993 über die freiwillige Teilzeitarbeit umfasst im Grunde dieselben Bestimmungen wie Paragraph 5 Nummer 2 Rahmenvereinbarung. Wenn allerdings Teilzeitbeschäftigte beim Arbeitsamt als Arbeitsuchende gemeldet sind, die eine Vollzeitbeschäftigung suchen, kann ihre Weigerung, eine vom Arbeitgeber angebotene Vollzeitbeschäftigung anzunehmen, die ihrer Qualifikation, ihren Kenntnissen, Fertigkeiten und ihrer Berufserfahrung entspricht und die Beschäftigungskriterien im Sinne von Artikel 13 Buchstabe e) des novellierten Gesetzes vom 30. Juni 1976 über 1. die Einrichtung eines Beschäftigungsfonds und 2. die Regelung der Bewilligung der vollständigen Zahlung von Arbeitslosenunterstützung erfüllt, einen gültigen Kündigungsgrund darstellen, sofern sie nicht durch tatsächliche und ernsthafte Gründe gerechtfertigt ist.

Nach Artikel 3 Gesetz vom 26. Februar 1993 über die freiwillige Teilzeitarbeit sind die Beschäftigten des Betriebs, die den Wunsch geäußert haben, (erneut) in ein Teilzeitarbeitsverhältnis bzw. in ein Vollzeitarbeitsverhältnis überzuwechseln, vorrangig über die Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeitsplätze zu unterrichten, die im Betrieb zur Verfügung stehen und ihrer Qualifikation bzw. ihrer Berufserfahrung entsprechen.

Für den Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wurden darüber hinaus besondere Möglichkeiten geschaffen:

- für den Erziehungsurlaub: hier kann ein Elternteil einen doppelt so langen Erziehungsurlaub auf Teilzeitbasis (normalerweise 12 Monate) wie der Erziehungsurlaub auf Vollzeitbasis nehmen; diese Möglichkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers (Artikel XXIV PAN 1998);

- für die Altersteilzeit: nach Artikel 16-2 des novellierten Gesetzes vom 24. Dezember 1990 über den Vorruhestand ist ein Arbeitnehmer, der mindestens das 57. Lebensjahr vollendet hat, in einem hierfür in Frage kommenden Unternehmen einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht und der Umwandlung seines Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zustimmt (zwischen 40 % und 60 % der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung), berechtigt, die Altersteilzeit maximal drei Jahre lang in Anspruch zu nehmen, bevor ein Anspruch auf Altersruhegeld entsteht. Die dem Arbeitgeber aufgrund der Zahlung der Altersteilzeitentschädigung entstandenen Kosten werden ihm vom Beschäftigungsfonds erstattet, wenn er als Ausgleich einen Arbeitnehmer einstellt;

- für Beschäftigte über 49: der neue Artikel 44, der mit Gesetz vom 12. Februar 1999 in das novellierte Gesetz vom 30. Juni 1976 (über 1. die Einrichtung eines Beschäftigungsfonds und 2. die Regelung der Bewilligung der vollständigen Zahlung von Arbeitslosenunterstützung) aufgenommen wurde, sieht die Zahlung einer Beihilfe aus dem Beschäftigungsfonds an den Arbeitgeber für eine Dauer von 7 Jahren vor, falls ein Stellensuchender als Ausgleich für die

Altersteilzeit für eine Dauer von mehr als 18 Monaten eingestellt wird für den Fall, dass ein Arbeitnehmer, der das 49. Lebensjahr vollendet hat, in beiderseitigem Einvernehmen mit dem Arbeitgeber beschließt, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis überzuwechseln. Diese Beihilfe erstreckt sich auf die für den Arbeitnehmer, der in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechselt, fälligen Arbeitgebersozialabgaben sowie auf sämtliche Sozialabgaben, falls der Stellensuchende unbefristet oder als Vollzeitbeschäftigter eingestellt wird oder falls ein Stellensuchender eingestellt wird, der einem in diesem Wirtschafts- bzw. Berufszweig unterrepräsentierten Geschlecht angehört;

- für Rentner: nach dem Gesetz vom 24. Dezember 1977, das die Regierung bevollmächtigt, Maßnahmen zur Förderung des Wirtschaftswachstums und zur Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung einzuleiten, kann der Arbeitsminister Personen, die Altersruhegeld beziehen und (weiterhin) einer Beschäftigung von höchstens 16 Wochenstunden nachgehen wollen, unter bestimmten Voraussetzungen eine Arbeitserlaubnis erteilen.

Es besteht das Recht, in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, wenn

- der Erziehungsurlaub auf Teilzeitbasis abgelaufen ist: der Arbeitsvertrag wird für die Dauer des Erziehungsurlaubs ausgesetzt, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zu sichern oder, falls dies nicht möglich ist, ihm einen entsprechenden Arbeitsplatz mit mindestens derselben Vergütung anzubieten (Artikel XXIV PAN 1998).

Hinsichtlich der im Rahmen von Bildungsplänen oder –vorhaben organisierten beruflichen Bildungsmaßnahmen sieht das Gesetz vom 22. Juni 1999 vor, dass Personen, die aus welchem Grunde auch immer beurlaubt oder aus persönlichen Gründen vorübergehend aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, ebenfalls an Bildungsmaßnahmen teilnehmen können.

Teilzeitbeschäftigte haben nach dem Gesetz vom 4. Oktober 1973 über die Einrichtung von Bildungsurlaub, geändert durch die Gesetze vom 24. Februar 1984 und vom 1. Juni 1989, sowie nach der großherzoglichen Verordnung vom 22. Februar 1974 über die Bewilligung von Bildungsurlaub Anspruch auf Bildungsurlaub ohne Unterschied. Dieser wird Jugendlichen und Personen angeboten, die an offiziellen Kursen der Erwachsenenbildung teilnehmen.

NIEDERLANDE

Die Niederlande sind der Verpflichtung nachgekommen, mögliche Hindernisse für die Teilzeitarbeit zu beseitigen. Dies war jedoch bereits vor der Annahme der Richtlinie der Fall.

Artikel 3 WAA besagt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten weder gerichtlich noch außergerichtlich beenden darf, weil dieser eine Anpassung seiner Arbeitszeit beantragt hat. Wenn ein Arbeitnehmer eine Anpassung seiner Arbeitszeit beantragt (Artikel 2 WAA), ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen Antrag zu berücksichtigen, es sei denn, wichtige Interessen des Betriebes oder der Abteilung sprechen dagegen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zur Verfügung stehen, bereitzustellen, beruht auf Artikel 7:611 BW ("goed werkgeverschap").

Und schließlich bestehen im Hinblick auf Vollzeit- und Teilzeitarbeit keine besonderen Regelungen über die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber. Artikel 31 WOR sieht vor, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Informationen zur Verfügung stellen muß, die dieser zur Erfüllung seiner Aufgaben für notwendig erachtet.

PORTUGAL

Der portugiesische Gesetzgeber sieht vor (Artikel 16 Gesetz 103/99), dass das Recht, Teilzeitverträge abzuschließen, in den kollektiven Regelungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Gültigkeit besaßen, nicht ausgeschlossen werden darf. Unter kollektiven Regelungen versteht man das Decreto-lei 519-C1/79 vom 29. Dezember (Artikel 2) über Vereinbarungen, Schiedsverfahren, Zustimmungsvereinbarungen und Ministerialerlasse zur Verlängerung. Das im Rahmen von Höchstquoten für die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten auferlegte Verbot bzw. die Beschränkung wird vom Gesetz verworfen, in dem diese Regelung jedoch in die Schlussbestimmung aufgenommen wird, in der es heißt, dass sie sich nur auf diejenigen Regelungen auswirkt, die vor Inkrafttreten des Gesetzes Gültigkeit besaßen.

Artikel 7 bis 15 Gesetz 103 sind Anreize zur Einstellung von Teilzeitbeschäftigten gewidmet. Nachdem vorgeschrieben wurde, dass die Umwandlung eines Vollzeitarbeitsvertrags in einen Teilzeitarbeitsvertrag mit einer Senkung der vom Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben verbunden ist, enthält das Gesetz zahlreiche weitere Anreize, allerdings dieses Mal zugunsten der Arbeitgeber, und zwar in Fällen, in denen die Arbeitszeitverkürzung mit der Einstellung von Jugendlichen auf der Suche nach einer Ersteinstellung oder von Langzeitarbeitslosen verbunden ist. In diesen Fällen ist das Gesetz besonders großzügig gestaltet, denn es befreit die Arbeitgeber für die Dauer von 3 Jahren von der gesamten Zahlung der Sozialabgaben, wenn der Arbeitgeber einen unbefristeten Vertrag abschließt, und von 50 % bei befristeten Verträgen. Dieser prozentuale Anteil entspricht genau demjenigen, der dann Anwendung findet, wenn ein Arbeitgeber andere Gruppen von Arbeitslosen unbefristet einstellt; er sinkt auf 25 %, wenn die mit diesen anderen Gruppen geschlossenen Verträge befristet sind. Entsprechende Zeiträume und Anteile wie die vorstehend genannten sind in Artikel 9 im Fall der Schaffung (aber nicht der Teilung) von Teilzeitarbeitsplätzen vorgesehen. Alternativ zur Befreiung von der Zahlung von den Sozialabgaben bietet Artikel 10 finanzielle Unterstützung gemäß Decreto-lei 34/96 vom 18. April. Die folgenden Artikel regeln die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der genannten Initiativen, deren Unvereinbarkeit mit anderen Maßnahmen, die angeboten werden, sowie Ersatzregelungen.

Laut Gesetz 103 ist der Arbeitnehmer berechtigt, sich innerhalb von zwei Werktagen gegen eine Änderung seiner Arbeitszeit auszusprechen (sofern er keine Verpflichtung eingegangen ist, die vor einem Notar oder einem Gewerbeaufsichtsbeamten beglaubigt wurde); er ist ferner berechtigt, wieder Vollzeit zu arbeiten, wenn die vereinbarte Umwandlung sich auf eine Dauer von weniger als drei Jahren bezieht, eine Frist, die im Übrigen im Rahmen von Tarifverhandlungen verlängert werden kann (Artikel 3 Absatz 3 und 4). Der Arbeitgeber kann im

Fall einer Weigerung eine Strafe verhängen, sofern diese Weigerung nach den genannten zwei Werktagen ausgesprochen wird oder sofern sich die Umwandlung auf einen Zeitraum von über drei Jahren erstreckt oder vor einem Notar oder dem Gewerbeaufsichtsbeamten förmlich bestätigt wurde. Eine Kündigung ist zu begründen (Decreto-lei 64-A/89 vom 27. Februar, Artikel 3 Absatz 1). Daher kann der Arbeitgeber u. a. im Fall einer Pflichtverletzung oder bei schwerem Verstoß gegen die Vermögensinteressen eine rechtsgültige Kündigung aussprechen und hat die Möglichkeit, eine Weigerung zu bestrafen.

Die Anforderungen nach Paragraph 5 Nummer 3 Rahmenvereinbarung in der Richtlinie werden im Gesetz 103 übernommen.

- Dementsprechend müssen Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in die im Betrieb zu besetzenden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse berücksichtigen (Artikel 6 Absatz 1).

- Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder Anträge auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit werden im Rahmen des Möglichen berücksichtigt.

- Arbeitgeber müssen auch Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs von Teilzeitbeschäftigten auf allen Ebenen des Unternehmens insbesondere zu qualifizierten und leitenden Stellungen sowie Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs dieser Beschäftigten zur beruflichen Bildung berücksichtigen.

- Sie müssen rechtzeitig Informationen über Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze, die im Betrieb zu besetzen sind, bereitstellen, um den Wechsel zu erleichtern (Artikel 6 Absatz 2).

- Es besteht die Verpflichtung zur Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter über die im Unternehmen zur Verfügung stehenden Teilzeitarbeitsplätze.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Bezüglich von Diskriminierungen auf den vorliegenden Gebieten werden der Sex Discrimination Act 1975 (SDA – Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) und der Equal Pay Act 1970 (EqPA – Gesetz über Lohngleichheit) weiterhin bedeutsam sein, weil sie aufgrund Gesetzes durchsetzbare Rechte gewähren. Ab 6. April 2003 wird es zusätzlich für Eltern von Kleinkindern unter 6 Jahren oder von behinderten Kindern unter 18 Jahren neue Ansprüche auf flexible Beschäftigung geben (wie zunächst erörtert in dem Grünbuch "Beschäftigung und Elternschaft: Wettbewerbsfähigkeit und Wahl", das Fragen wie Mutterschaftsurlaub und Entlohnung, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und flexible Beschäftigung behandelte). Arbeitgeber werden verpflichtet sein, derartige Ansprüche sorgfältig zu prüfen. Sie können diese nur unter engen, im Interesse des Unternehmens liegenden Gründen zurückweisen (entsprechend den Bestimmungen des Employment Acts 2002 – Gesetz über Beschäftigung).

In Bezug auf Paragraph 5 Nummer 3 finden sich im zweiten Teil der Empfehlungen, im "Leitfaden bewährter Praktiken", einige Hinweise für bewährte Praktiken. Diese sind unter zwei Überschriften zusammengefasst. Die erste Überschrift, die Verbesserung des Zugangs zur Teilzeitarbeit, behandelt Fragen der Einstellung, der Erhöhung der Zahl der Teilzeitarbeitsplätze, der Arbeitsplatzteilung, von Anträgen auf Erhöhung und Verkürzung der Arbeitszeit und des Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, der Weigerung von Arbeitnehmern, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, sowie die Bereitstellung von Informationen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane.

Die zweite Überschrift befasst sich mit Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Teilzeitarbeit und behandelt die Berücksichtigung von Anträgen auf Teilzeitarbeit, die Berücksichtigung von Anträgen auf Erhöhung der Arbeitszeit oder der Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung sowie Bildungsfragen.

Das "Sex Discrimination Act 1975" (SDA) und das "The Equal Pay Act 1970" (EqPA), in denen rechtlich vollstreckbare Rechte begründet werden, spielen auch künftig eine wichtige Rolle bei Diskriminierungen in diesem Bereich. Die Rechtsvorschriften sind allerdings nicht einheitlich. Da beispielsweise die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen oder die Möglichkeit der Arbeitsplatzteilung nicht zwingend vorgeschrieben ist, können sich Frauen, die nach der Geburt eines Kindes wieder eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen möchten, daher nur immer wieder auf eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts berufen, die dann gerechtfertigt ist, wenn sich eine Teilzeitarbeit oder eine Arbeitsplatzteilung aufgrund der damit verbundenen Kosten und der praktischen Handhabung als ineffizient herausstellt.

SCHWEDEN

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt überzuwechseln, stellt keinen gültigen Kündigungsgrund dar.

Nach Artikel 7 des Gesetzes (1982:80) über den Schutz des Arbeitsplatzes muss jede Kündigung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Eine ohne sachlichen Grund ausgesprochene Kündigung kann für null und nichtig erklärt werden. Arbeitnehmer haben außerdem die Möglichkeit, Schadenersatz zu fordern. Damit soll der Arbeitnehmer für den ihm entstandenen finanziellen Schaden sowie für die Verletzung des Gesetzes entschädigt werden. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die normale Arbeitszeit des Beschäftigten einseitig zu erhöhen oder zu verkürzen. Eine solche einseitige Maßnahme gilt in rechtlicher Hinsicht als Kündigung, die unter das Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes fällt.

Was die Verpflichtung der Arbeitgeber anbetrifft, Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein im Betrieb zur Verfügung stehendes Teilzeitarbeitsverhältnis zu berücksichtigen, räumt das Gesetz über Erziehungsurlaub (1995:584) Eltern von Kleinkindern das Recht auf Arbeitszeitverkürzung ein. Sowohl Väter als auch Mütter haben Anspruch auf eine Verkürzung ihrer normalen Arbeitszeit um 25 % zur Beaufsichtigung von Kindern unter 8 Jahren bzw. über 8 Jahren, sofern diese ihr erstes Schuljahr noch nicht vollendet haben.

Weitere Rechtsvorschriften zur Möglichkeit eines Wechsels von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung gibt es nicht.

Nach Artikel 25a des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes genießen Teilzeitbeschäftigte, die ihrem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Wechsel in ein Arbeitsverhältnis mitgeteilt haben, das mit einer längeren Arbeitszeit verbunden ist, bei der Besetzung einer solchen Stelle Vorrang, wobei die Arbeitszeit allerdings die eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschreiten darf.

Das schwedische Recht kennt keine Bestimmung, wonach die Bereitstellung von Informationen über die im Betrieb verfügbaren Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze gewährleistet wird, um den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu erleichtern.

Die schwedischen Rechtsvorschriften enthalten keine Bestimmung, die Arbeitgebern unmittelbar die Verpflichtung auferlegt, den Zugang zur Teilzeitarbeit im Unternehmen bzw. den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung zu erleichtern.

Das schwedische Recht enthält keine Regelung, wonach Arbeitgeber ausdrücklich verpflichtet sind, den Arbeitnehmervertretern Informationen über die Teilzeitarbeit im Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Allgemeine Bestimmungen über die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter sind jedoch im Wesentlichen im Gesetz (1976:580) über die Mitbestimmung im Berufsleben (Gesetz MBL) geregelt. Nach Artikel 19 dieses Gesetzes muss der Arbeitgeber das Arbeitnehmervertretungsgremium, an das er tarifvertraglich gebunden ist, ständig über die Schwerpunkte der Personalpolitik auf dem Laufenden halten.

Paragraph 6: Umsetzungsbestimmungen

- 1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.**
- 2. Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich; dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei Veränderungen der Umstände unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, und steht der Anwendung von Paragraph 5.1 nicht entgegen, sofern der in Paragraph 4.1 festgelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung eingehalten wird.**

3. **Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Übereinkünfte zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um besonderen Bedürfnissen der betroffenen Sozialpartner Rechnung zu tragen.**
4. **Diese Vereinbarung gilt unbeschadet spezifischer Gemeinschaftsbestimmungen, insbesondere der Gemeinschaftsbestimmungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Männern und Frauen.**
5. **Die Vermeidung und Behebung von Streitfällen aufgrund der Anwendung dieser Vereinbarung erfolgt gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten.**
6. **Die Unterzeichnerparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlass des Ratsbeschlusses, wenn eine von ihnen einen entsprechenden Antrag stellt.**

Allgemein stellen diese Bestimmungen kein Problem bei der Umsetzung dar. Der Grundsatz der "günstigeren Behandlung" hat in den meisten Mitgliedstaaten bereits Gültigkeit.

III. ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Umsetzungsmaßnahmen:

Teilzeitarbeit war bereits vor Annahme der Richtlinie ein weit verbreitetes Phänomen, das in den Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten entsprechend geregelt war.

So haben viele Mitgliedstaaten (Spanien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, die Niederlande) die Richtlinie durch eine Änderung ihrer Rechtsvorschriften umgesetzt. Zwei Mitgliedstaaten (Belgien und Dänemark) haben sie durch eine Kombination von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen umgesetzt. In zwei weiteren Staaten (Österreich und Luxemburg) haben die Behörden Umsetzungsmaßnahmen nicht für notwendig erachtet. Fünf Mitgliedstaaten (Portugal, Deutschland, Irland, Schweden und Vereinigtes Königreich) haben die Gelegenheit genutzt, um neue Rechtsvorschriften speziell für Teilzeitarbeit zu erlassen und diese zu fördern.

Umsetzung der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung:

Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass die Mitgliedstaaten die Bestimmungen der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ordnungsgemäß umgesetzt haben, doch sind die nachstehenden Bemerkungen durchaus von Belang.

Paragraph 1

In den meisten Mitgliedstaaten werden die in Paragraph 1 dargelegten allgemeinen Ziele in den Umsetzungsgesetzen nicht genauso formuliert wie in der Richtlinie. Sie finden jedoch im Geist der Rechtsvorschriften und im gesamten Aufbau der Gesetze ihren Niederschlag. In Dänemark ist in der zwischen den Sozialpartnern (LO und DA) geschlossenen Vereinbarung ein spezieller Verweis auf die Ziele enthalten, und in den Niederlanden finden sich die in Paragraph 1 Buchstabe a genannten Ziele in den Umsetzungsgesetzen wieder.

Paragraph 2

Im Hinblick auf den Geltungsbereich der Rahmenvereinbarung machen einige Mitgliedstaaten (Spanien, Frankreich und Irland) von der Möglichkeit Gebrauch, Beschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, auszuschließen. In Dänemark darf von dieser Ausschlussmöglichkeit nur im öffentlichen Sektor Gebrauch gemacht werden.

Paragraph 3

Was die Definitionen der Begriffe Teilzeitbeschäftigter und vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter anbetrifft, haben einige Mitgliedstaaten (Österreich, Griechenland, Luxemburg und Niederlande) die Definitionen aus der Vereinbarung der Sozialpartner nicht ausdrücklich übernommen. Allerdings ist mit den geltenden Bestimmungen ein entsprechendes Schutzniveau gewährleistet.

Paragraph 4

Die meisten Mitgliedstaaten haben die beiden wesentlichen Grundsätze, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und den Pro-rata-temporis-Grundsatz, umgesetzt. In Spanien und Frankreich gibt es keine besondere Regelung zur Verankerung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in den nationalen Rechtsvorschriften. Aus den betreffenden Regelungen wird jedoch deutlich, dass Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die wichtigsten Arbeitsbedingungen dieselben Rechte zustehen wie Vollzeitbeschäftigten. In Frankreich ist in vielen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs geregelt, dass Teilzeitbeschäftigte im Hinblick auf die wichtigsten Arbeitsbedingungen dieselben Rechte zustehen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt auch für den Pro-rata-temporis-Grundsatz. In Griechenland und Portugal wird der Pro-rata-temporis-Grundsatz nur im Zusammenhang mit der Entlohnung ausdrücklich erwähnt.

Mehrere Mitgliedstaaten (Belgien, Dänemark, Griechenland und Irland) haben von der Möglichkeit nach Paragraph 4 Gebrauch gemacht, den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit und Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig zu machen, wenn dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Paragraph 5

Trotz der spezifischen Natur dieses Paragraphen haben die Mitgliedstaaten eine Reihe von rechtlichen und anderen Maßnahmen eingeleitet, um ihm nachzukommen. In Deutschland, Belgien und Frankreich wurden rechtliche Maßnahmen getroffen, um Hindernisse festzustellen und zu beseitigen, die der Teilzeitarbeit im Wege stehen, und um den Wechsel von einem Teilzeit- in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis und umgekehrt zu erleichtern. In Dänemark bestehen tarifvertragliche Regelungen. Im Vereinigten Königreich wurde zusammen mit dem Umsetzungsgesetz auch ein Leitfaden bewährter Praktiken erstellt. Dies ist auch in Irland der Fall, wo der Ausschuss für Arbeitsbeziehungen einen Kodex bewährter Praktiken erstellen wird, der sich mit der Frage des Wechsels von einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis und umgekehrt befasst. Belgien hat ein spezielles Zeitkontensystem eingerichtet, das die Möglichkeit einer einjährigen Unterbrechung der beruflichen Laufbahn oder eines Sonderurlaubs sowie das Recht auf Arbeitszeitverkürzung vorsieht. Das Verfahren nach Paragraph 5 Rahmenvereinbarung über die Bereitstellung von Informationen über Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze wurde in Deutschland, Belgien, Dänemark, Spanien, den Niederlanden, Portugal und Schweden umgesetzt.