

Kommentierung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungs- gesetz – TzBfG)

vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I 1966), geändert durch Gesetz vom
19. April 2007 (BGBl. I 538)

Erster Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

Inhaltsverzeichnis	Rn.
Ziel des Gesetzes	1
Geltungsbereich	2
Gesetzgebungsgeschichte	3
Europarechtliche Vorgaben	4–10

Ziel des Gesetzes

§ 1 erläutert die Ziele, die der Gesetzgeber mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verfolgt. Die Vorschrift enthält keine einklagbaren Rechte oder Pflichten. Sie ist jedoch bei der Auslegung der anderen Vorschriften des TzBfG heranzuziehen.¹ **1**

Geltungsbereich

Das TzBfG gilt für alle Arbeitsverhältnisse bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern.² Es gilt grundsätzlich auch für Berufsausbildungsverhältnisse, gem. § 10 Abs. 2 BBiG allerdings nur soweit seine Regelungen mit dem **2**

¹ Meinel/Heyn/Herms, § 1 TzBfG Rn. 9 ff.; Boecken/Joussen, § 1 TzBfG Rn. 4.
² BT-Drs. 14/4374.

§ 1 Zielsetzung

Sinn und Zweck eines Ausbildungsverhältnisses vereinbar sind.¹ Daher haben Auszubildende keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8.² Keine Anwendung findet das TzBfG auf freie Mitarbeiter. Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a TVG fallen ebenso wenig unter den Geltungsbereich des TzBfG³ wie sog. »Ein-Euro-Jobber« nach § 16 d Satz 2 SGB II.⁴

Gesetzgebungsgeschichte

- 3** Das TzBfG ist als Artikel 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen verkündet worden⁵ und gem. Art. 4 dieses Gesetzes am 1. Januar 2001 in Kraft getreten. Es tritt an die Stelle des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (Beschäftigungsförderungsgesetz – BeschFG) vom 26. April 1985, das der Gesetzgeber mit Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 außer Kraft gesetzt hat.⁶ Das TzBfG hat die Regelungen des BeschFG im Wesentlichen – wenn auch teilweise mit gewissen Änderungen – übernommen. Darüber hinaus enthält es Regelungen, die im BeschFG nicht enthalten waren.⁷

Europarechtliche Vorgaben

- 4** Das TzBfG fußt außerdem auf zwei **Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft**, nämlich auf
- der Richtlinie 97/81/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 15. Dezember 1997 (»Teilzeit[arbeit]-Richtlinie«)⁸ sowie
 - der Richtlinie 1999/70/EG des Rates der Europäischen Gemeinschaft zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999/70/EG (»Befristungsrichtlinie«).⁹

1 Annuß/Thüsing-Annuß, § 1 TzBfG Rn. 2; Meinel/Heyn/Herms, § 1 TzBfG Rn. 5 ff.

2 S. hierzu § 8 Rn. 6.

3 Annuß/Thüsing-Annuß, § 1 TzBfG Rn. 2; Meinel/Heyn/Herms, § 1 TzBfG Rn. 4.

4 Vgl. BAG v. 8.11.2006 – 5 AZB 36/06 –, AuR 2007, 50.

5 BGBl. I S. 1966.

6 Vgl. Art. 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

7 Vgl. die Synopsen bei Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol, Vorbemerkungen zum TzBfG Rn. 3; Rolf, TzBfG, Einführung Rn. 15.

8 ABIEG L 14 v. 20.1.1998, S. 9, berichtet ABIEG L 128 v. 30.4.1998, S. 71.

9 ABIEG L 175 v. 10.7.1999, S. 43.

Nach **Art. 288 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)**¹ sind Richtlinien, die von den zuständigen Organen der Europäischen Gemeinschaft bzw. der Europäischen Union² erlassen worden sind, für deren Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Zieles verbindlich, überlassen jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel zur Zielerreichung. Der deutsche Gesetzgeber war daher verpflichtet, die Vorgaben der Teilzeit-Richtlinie und der Befristungsrichtlinie in deutsches Recht umzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber bezweckte mit dem Erlass des TzBfG deshalb auch, dieser europarechtlichen Verpflichtung nachzukommen.³

Beide Richtlinien wiederum beruhen jeweils – wie schon aus ihrem Titel hervorgeht⁴ – auf einer **Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner**, an der jeweils auf Arbeitgeberseite die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) sowie der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und auf Arbeitnehmerseite der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB – ETUC – CES) beteiligt waren.⁵

Die Vorschriften des TzBfG müssen sich daher nicht nur an den Vorgaben des GG (Art. 20 Abs. 3 GG), sondern – jedenfalls soweit mit ihnen die beiden vorgenannten Richtlinien bzw. Rahmenvereinbarungen umgesetzt werden⁶ – auch an denen des Europarechts messen lassen. Maßstab sind insoweit nicht nur die beiden vorgenannten Richtlinien, sondern das gesamte Recht der Europäischen Union, vor allem deren arbeitsrechtliche Vorschriften.⁷

1 Art. 288 AEUV ist mit Inkrafttreten des EU-Reformvertrags (»Lissabon-Vertrag«) zum 1. Dezember 2009 an die Stelle des wortlautgleichen Art. 249 Abs. 3 EGV getreten.

2 Die Europäische Union ist mit Inkrafttreten des EU-Reformvertrags (»Lissabon-Vertrag«) zum 1. Dezember 2009 an die Stelle der Europäischen Gemeinschaft getreten und deren Rechtsnachfolgerin; s. Art. 1 Abs. 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) (konsolidierte Fassung: ABIEU C 83 v. 30.3.2010, S. 13).

3 S. BT-Drs. 14/4374, S. 2.

4 S. o. Rn. 4.

5 Zur Entstehungsgeschichte der europäischen Sozialpartnervereinbarungen s. Annuß/Thüsing-Annuß, TzBfG, Einführung Rn. 9 ff.; zur Rechtssetzungskompetenz der europäischen Sozialpartner allgemein s. die Kommentierung zu Art. 139 EGV durch Krebber in: Callies/Ruffert, EUV/EGV; Lörcher, NZA 2003, 184, 190 ff.

6 Vgl. EuGH v. 22.11.2005 – C-144/04 –, Mangold, NJW 2005, 3695, 3698, Rn. 75.

7 Ein Überblick über die arbeitsrechtlichen Vorschriften der EU findet sich auf folgender Website: »http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_de.htm«; dort können auch die Texte der Teilzeit-Richtlinie und der Befristungsrichtlinie heruntergeladen werden. Die Rechtsvorschriften der EG sowie die Entscheidungen des EuGH sind darüber hinaus in allen – seit Anfang 2007 nunmehr 23 – Amtssprachen der EU auch unter folgender Internetadresse kostenlos abrufbar: »<http://eur-lex.europa.eu>«.

§ 1 Zielsetzung

- 8** So war insbesondere diskutiert worden, ob § 14 Abs. 3 a.F., der bei Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr die unbeschränkte sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen erlaubte, gegen europarechtliche Vorgaben verstieß.¹ Mit seinem Urteil in der Rechtssache Mangold² hat der EuGH diese Diskussion entschieden. Er erklärte die Vorschrift des § 14 Abs. 3 Satz 2 TzBfG a.F. nicht – wie von vielen erwartet – wegen Verstoßes gegen die Befristungsrichtlinie, sondern wegen Verstoßes gegen die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf («Beschäftigungsrahmenrichtlinie»)³ und das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung für europarechtswidrig und demzufolge für unanwendbar.⁴ Dieses Urteil des EuGH war – teilweise heftiger – Kritik⁵ ausgesetzt gewesen, und dem EuGH wurde insbesondere vorgeworfen, damit seine Kompetenzen überschritten zu haben.⁶ Das BVerfG hat jedoch mit Urteil vom 6. Juli 2010⁷ entschieden, dass das Mangold-Urteil keine aus Sicht des deutschen Verfassungsrecht zu beanstandende Kompetenzüberschreitung darstellt. Der deutsche Gesetzgeber hatte bereits mit Art. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19. April 2007⁸ auf das Mangold-Urteil reagiert und den gesamten Abs. 3 des § 14 neu gefasst.⁹
- 9** Allerdings ist nicht unumstritten, ob § 14 Abs. 3 mit dieser Neufassung nunmehr gemäß den Vorgaben des EuGH europarechtskonform ausgestaltet ist.¹⁰ Die übrigen Vorschriften des TzBfG jedenfalls sind, gemessen am derzeitigen Stand des Rechts der Europäischen Union, europarechtskonform. Europarechtliche Bedenken könnten sich allenfalls hinsichtlich der in § 12 geregelten Arbeit auf Abruf ergeben.¹¹
- 10** Die Zuständigkeit des EuGH erschöpft sich zudem nicht darin, zu prüfen,

1 S. zu dieser Diskussion die erste Auflage dieses Kommentars, § 14 Rn. 123f., sowie Däubler, ZIP 2001, 217; Koberski NZA 2005, 79.

2 EuGH v. 22. 11. 2005 – C-144/04 –, NJW 2005, 3695, 3698, Rn. 75.

3 ABIEG Nr. L 303 v. 2. 12. 2000, S. 16.

4 Zum EuGH-Urteil in der Rechtssache Mangold und seinen Auswirkungen s. Holwe/Kerschbaumer, AiB 2006, 198; Kossens, AiB 2006, 646.

5 Kritisch insoweit auch Generalanwalt Mazák in seinen Schlussanträgen v. 15. 2. 2007 in der Rechtssache C-411/05, Palacios, abrufbar auf der Website des EuGH »www.curia.europa.eu«.

6 Vgl. insbesondere Gerken/Rieble/Roth/Stein/Strein, »Mangold« als ausbrechender Rechtsakt.

7 BVerfG v. 6. 7. 2010 – 2 BvR 2661/06 – mit abweichender Meinung des Richters Landau, NZA 2010, 995.

8 BGBl. I S. 538.

9 S. hierzu § 14 Rn. 135 ff.

10 Dies bejaht Sievers, § 14 TzBfG Rn. 441; verneinend hingegen Kittner/Däubler/Zwanziger, KSchR, § 14 TzBfG Rn. 179 ff.; zweifelnd Bayreuther, BB 2007, 1113, 1115; Vgl. im Übrigen die Kommentierung zu § 14 Rn. 35 ff.

11 S. hierzu § 12 Rn. 4.

ob einer Vorschrift des TzBfG eine europarechtliche Bestimmung entgegensteht. Soweit der deutsche Gesetzgeber mit dem TzBfG europarechtliche Vorgaben, vor allem die in Rn. 4 genannten Richtlinien, umgesetzt hat, obliegt auch die Auslegung des TzBfG dem EuGH und nicht den deutschen Arbeitsgerichten. Stellt sich in einem vor einem deutschen Arbeitsgericht anhängigen Rechtsstreit die Frage, wie eine Bestimmung des TzBfG, die ihrerseits auf einer der Richtlinien beruht, auszulegen ist, so ist das deutsche Gericht, sofern gegen seine Entscheidung kein Rechtsmittel mehr gegeben ist, – also u. a. das BAG – nach Art. 267 AEUV¹ verpflichtet, das bei ihm anhängige Verfahren auszusetzen und die Frage dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen. Der EuGH entscheidet dann allerdings nicht den gesamten Rechtsstreit, sondern nur über die ihm vorgelegte Frage. Anschließend obliegt es dem deutschen Gericht, das hierbei an die Antwort des EuGH gebunden ist, den Rechtsstreit zu entscheiden. Der EuGH ist insoweit gesetzlicher Richter i. S. v. Art. 101 GG. Die Nichtvorlage an den EuGH kann daher ggf. mit einer Verfassungsbeschwerde an das BVerfG angefochten werden.² Gerichte, gegen deren Entscheidung noch ein Rechtsmittel gegeben ist – also in der Regel die Arbeitsgerichte sowie die Landesarbeitsgerichte, sofern gegen ihre Entscheidungen noch eine Berufung, die Revision oder eine Beschwerde möglich sind –, sind zur Vorlage an den EuGH nicht verpflichtet, können aber ein Vorabentscheidungsersuchen an diesen richten, sofern sich im Rahmen eines bei ihnen anhängigen Rechtsstreits die Frage stellt, wie eine Bestimmung des TzBfG, die auf einer der Richtlinien beruht, auszulegen ist.³

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahres reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des anwendbaren Tarifvertrags zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

¹ Art. 267 AEUV hat mit Wirkung zum 1. Dezember 2009 den wortlautgleichen Art. 234 EG ersetzt.

² Vgl. BVerfG v. 25.2.2010 – 1 BvR 230/09 –, NZA 2010, 439.

³ Vgl. zum Ganzen Schlachter, Casebook Europäisches Arbeitsrecht, S. 31 ff.