

4 Infoblätter zum Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

Frage 4.3 Einbindung von Teilzeitkräften

Sind Teilzeitbeschäftigte – gemeint sind auch geringfügig Beschäftigte – gleichermaßen in die Kommunikation und Zusammenarbeit eingebunden wie Vollzeitbeschäftigte? Dies betrifft z. B. die Teilnahme an Besprechungen und kollegialen Gesprächen, aber auch die Weitergabe von Informationen und die Zuteilung interessanter Aufgaben und Projekte.

Worum geht's?

Teilzeitarbeit ist eine weit verbreitete Arbeitsform geworden, die Beschäftigte wegen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder aus anderen Gründen wählen. Zumeist sind es Frauen, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden. Für Arbeitgeber bietet Teilzeit dagegen die Möglichkeit, Arbeitszeiten und Arbeitskapazitäten bedarfsgerechter und dabei auch die Arbeitsprozesse möglichst reibungslos zu gestalten.

Es ist vorteilhaft, Teilzeitkräfte in gleicher Weise wie ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen an allen betrieblichen Prozessen, Maßnahmen und Informationen teilhaben zu lassen, die für die Ausübung ihrer Arbeit, aber auch für ihr berufliches Fortkommen notwendig sind. Hierzu gehören z. B. die Planung und Ausführung von Arbeiten, die Teilnahme an Besprechungen, Planungssitzungen oder an Projekten sowie die Berücksichtigung bei Maßnahmen der Personalentwicklung. Eine vollständige und gleichberechtigte Integration in den Betrieb hinsichtlich der Arbeitsorganisation, der Kooperation und der Kommunikation zeigt auch die Wertschätzung von Teilzeitarbeit.

Erfahrungen von Teilzeitkräften zeigen allerdings, dass sie noch nicht immer optimal in den Betrieb eingegliedert und anerkannt sind. Nicht selten finden Besprechungen und Gespräche ohne sie

statt oder sie werden bei der Vergabe interessanter Aufgaben übersehen, mit denen sie sich fachlich qualifizieren, profilieren und weiterentwickeln könnten. Und allzu oft hören sie zwar scherzhaft formulierte, aber verletzend wirkende Bemerkungen über ihren frühen Feierabend, wenn sie den Arbeitsplatz verlassen.

Wie ist die Rechtslage?

- Nach § 4 Abs. 1 TzBfG dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Sachliche Gründe sind solche, die nichts mit dem Umfang der Arbeitszeit zu tun haben, sondern auch eine Differenzierung zwischen Vollzeitkräften untereinander oder Teilzeitkräften untereinander erlauben würden, z. B. Qualifikation, Arbeitsleistung, Berufserfahrung oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen. Unzulässig ist danach ein Ausschluss Teilzeitbeschäftigter aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Und sie müssen gleichberechtigt in die Zusammenarbeit im Betrieb einbezogen und bspw. auch bei der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden.



Was können Sie tun?

- Prüfen Sie die Termine von Besprechungen und Zusammenkünften: Können sie so gelegt werden, dass auch Teilzeitkräfte während ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können? Manchmal ist es gut, alte Traditionen zu verändern: Kaum eine Besprechung muss zwingend um 17 Uhr stattfinden – oft sind auch andere Uhrzeiten möglich.
- Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ob die Teilzeitkräfte alle wichtigen (offiziellen und inoffiziellen) Informationen erhalten? Schon kleine Maßnahmen können viel bewirken: eine tägliche Kurzbesprechung zu einer Zeit, in der alle da sind; ein Schwarzes Brett (analog oder digital); ein Kollege oder eine Kollegin, die für die Informationsweitergabe an eine Teilzeitkraft verantwortlich ist („Infopate / Infopatin“); Vereinbarung einer verbindlichen Zeit für die regelmäßige Arbeitsüber und Informationsweitergabe.
- Wenn Sie Beschäftigten spannende Aufgaben oder Projekte zuteilen: Denken Sie daran, dass auch Teilzeitkräfte hierfür geeignet sein können! Viele Arbeiten lassen sich so organisieren, dass sie auch in Teilzeit erledigt werden können. Manchmal müssen Gewohnheiten und Selbstverständlichkeiten hinterfragt werden.
- Fragen Sie auch Teilzeitkräfte, wenn es um die Teilnahme an wichtigen Weiterbildungsmaßnahmen geht! Unterstellen Sie nicht, sie hätten kein Interesse oder keine Zeit!
- Zeigen Sie Flagge: Lassen Sie es nicht zu, wenn sich Kolleginnen oder Kollegen negativ über Teilzeitkräfte äußern! Nehmen Sie die Diskussion auf und machen Sie klar, dass Teilzeitkräfte aus guten Gründen (welche auch immer das sind) eine andere Arbeitszeit haben und genauso wertvolle und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wie Vollzeitbeschäftigte.
- Fragen Sie die Teilzeitkräfte selbst, wie sie das Thema beurteilen. Fühlen sie sich vollständig einbezogen? Wo sehen sie Verbesserungsbedarf?