

Teilzeitarbeit - im Fokus

Ausgearbeitet vom Expertenkreis Arbeitsrecht des HDE

Stand: November 2015

Sollten Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Verband

INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeines	Seite 3
1. Begriff	Seite 3
2. Gleichbehandlungsgrundsatz	Seite 3
B. Arbeitszeit	Seite 3
1. Umfang und Lage der Arbeitszeit	Seite 3
2. Teilzeitarbeit nach Arbeitsanfall(Arbeit auf Abruf).....	Seite 3
C. Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung seiner Arbeitszeit	Seite 4
D. Anspruch des Arbeitnehmers auf Verteilung der Arbeitszeit	Seite 6
E. Arbeitsentgelt	Seite 6
1. Entgelt.....	Seite 6
2. Mehrarbeitszuschläge.....	Seite 7
3. Weihnachts- und Urlaubsgeld.....	Seite 7
4. Vermögenswirksame Leistungen	Seite 7
5. Freiwillige Leistungen (z. B. Tantiemen, Gratifikationen).....	Seite 7
F. Arbeitsentgelt in Zeiten ohne Arbeitsleistung	Seite 7
1. Feiertagsbezahlung	Seite 7
2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	Seite 7
G. Urlaub.....	Seite 8
 Anlage Ablehnungsschreiben	Seite 9

A. Allgemeines

1. Begriff

Teilzeitbeschäftigter ist jeder Beschäftigte, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Manteltarifverträge des Einzelhandels enthalten besondere Bestimmungen über Teilzeitarbeit, wie z. B. Arbeitszeit pro Woche in Stunden, Arbeitszeit täglich in Stunden oder Fünf-Tage-Woche.

Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt (vgl. hierzu HDE Merkblatt: "Geringfügige Beschäftigung und Gleitzonen-Beschäftigung - im Fokus").

2. Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigte sind anteilig entsprechend ihrem Arbeitsumfang an zusätzlichen Leistungen, wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, zu beteiligen.

B. Arbeitszeit

1. Umfang und Lage der Arbeitszeit

Der Umfang und die Lage der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten richten sich nach dem zugrunde liegenden Einzelarbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Der Arbeitgeber kann nur in eng begrenzten Ausnahmefällen (Vorliegen einer betrieblichen Notsituation, ausdrückliche Vereinbarung) hiervon abweichen.

2. Teilzeitarbeit nach Arbeitsanfall (Arbeit auf Abruf)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (§ 12 TzBfG). Die Vereinbarung muss aber eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Andernfalls gilt nach dem Gesetz eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart, die selbst dann bezahlt werden muss, wenn sie vom Arbeitgeber nicht abgerufen worden ist. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte (sog. 450 € Jobs). Hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit ist lediglich die Vereinbarung einer zusätzlichen abrufbaren Arbeitszeit von bis zu 25 % der vereinbarten Arbeitszeit zulässig.

Die Verteilung der Arbeitszeit bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Hierbei muss der Arbeitgeber jedoch einschränkende Regelungen berücksichtigen:

- Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils 4 Tage im Voraus mitteilt. Ist der letzte Tag vor dem Vier-Tages-Zeitraum ein Samstag, Sonntag oder Feiertag, so muss die Mitteilung am „nächsten“ Werktag, d. h. wegen der anzustellenden Rückrechnung am nächsten vorhergehenden Werktag erfolgen (§ 193 BGB).

Beispiele:

<i>Gepanter Arbeitstag</i>	<i>Letzter Mitteilungstag (Zugang)</i>
Montag	Mittwoch
Dienstag	Donnerstag
Mittwoch	Freitag
Donnerstag	Freitag
Freitag	Freitag (Vorwoche)
Samstag	Montag
Sonntag	Dienstag

- Soll die abgerufene Arbeitszeit an den Tagen, an denen der Arbeitnehmer im Betrieb arbeiten soll, unter 3 Stunden liegen, muss dies einzelvertraglich vereinbart werden. Ansonsten gelten für diesen Tag 3 Stunden als vereinbart. Sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während dieser 3 Stunden nicht beschäftigen, bleibt er dennoch zur Zahlung des Arbeitsentgeltes für 3 Stunden verpflichtet.
- Der Arbeitgeber muss bei der Festlegung der zeitlichen Rahmenbedingungen für den Arbeitseinsatz von Arbeitnehmern mit flexibler Arbeitszeit das Mitbestimmungsrecht eines etwaig bestehenden Betriebsrates beachten.

C. Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung seiner Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit entsprechend seinen Wünschen reduziert wird. Nicht möglich ist es aber, eine befristete Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu verlangen, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren dies einvernehmlich.

Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, gilt:

- Der Arbeitnehmer arbeitet seit mindestens 6 Monaten in einem Betrieb mit i. d. Regel 16 oder mehr Arbeitnehmern (Teilzeitkräfte sind pro Kopf zu zählen und Azubis zählen nicht mit).
- Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber gegenüber jedenfalls die von ihm gewünschte Reduzierung seiner Arbeitszeit spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Arbeitszeitumstellung mitgeteilt (keine Schriftform erforderlich; formlose Mitteilung reicht). Es steht ihm frei, überdies auch Wünsche zur Verteilung der Arbeitszeit zu äußern (s. unten D.).

Liegen diese beiden Voraussetzungen vor, ist Folgendes zu beachten:

- Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer das Teilzeitverlangen zu erörtern, d. h. dass er ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über eine Arbeitszeitreduzierung und die konkrete Verteilung der Arbeitszeit führen muss (Erörterungsgespräch). Er läuft ansonsten Gefahr, dass seine Gründe für eine Ablehnung des Teilzeitverlangens in einem gerichtlichen Prozess nicht berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt dann vor, wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wird oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden. Dies bedeutet, dass betriebliche Beeinträchtigungen, die stets mit einer Verringerung oder anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers einhergehen, vom Arbeitgeber hingenommen werden müssen. Nur darüber hinausgehende Gründe können das Arbeitnehmerinteresse an einer Arbeitszeitreduzierung zurückstehen lassen.

Die Entscheidung über das geltend gemachte Teilzeitverlangen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer immer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung **schriftlich (formlose Mitteilung bspw. E-Mail reicht nicht)** mitzuteilen. Wenn eine Ablehnung des Teilzeitverlangens nicht fristgerecht und nicht **schriftlich** mitgeteilt wurde, ist sie nicht wirksam. Vielmehr wird dann eine Zustimmung des Arbeitgebers zu dem Teilzeitverlangen unterstellt. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings seine Ablehnung fristgerecht und **schriftlich** mitgeteilt, ist der Arbeitnehmer nicht zur eigenmächtigen Arbeitszeitreduzierung berechtigt.

Der Arbeitgeber kann die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit - nicht aber die vom Arbeitnehmer gewünschte Verringerung als solche - wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung der Verteilung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einem Teilzeitverlangen zugestimmt oder dieses berechtigt abgelehnt hat.

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer stehen dem entgegen.

D. Anspruch des Arbeitnehmers auf Verteilung der Arbeitszeit

Zeitgleich mit dem Verringerungsantrag soll der Arbeitnehmer auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, wobei dies aber nicht zwingend und daher keine Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Arbeitszeitantrags ist. Die fehlende Beantragung einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit steht dem Verringerungsantrag also nicht entgegen. Hat der Arbeitnehmer mit dem Verringerungsantrag keinen Verteilungswunsch verbunden, so kann er einen solchen Wunsch noch nachschieben, spätestens im Erörterungsgespräch. Wird bis zum Erörterungsgespräch kein Verteilungsantrag gestellt, ist der Verringerungsantrag so auszulegen, dass die Verteilung dem Arbeitgeber überlassen ist.

Der Arbeitnehmer ist erst an seinen Antrag gebunden, wenn das Erörterungsgespräch zu keiner einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages führt.

Folglich kann der Arbeitnehmer einen Verringerungs- oder Verteilungsantrag im Verlauf eines Rechtsstreits nicht mehr abändern. Hat er nicht bis zum Erörterungstermin einen Verteilungswunsch geäußert und damit die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit zur Disposition des Arbeitgebers gestellt, so kann er später keinen Verteilungswunsch mehr „nachschieben“. Er kann nur noch erneut eine Verringerung, verbunden mit einem Verteilungswunsch, geltend machen. Für diesen gilt allerdings eine Sperrfrist von zwei Jahren seit Zustimmung oder berechtigter Ablehnung des vorherigen Antrags.

E. Arbeitsentgelt

1. Entgelt

Der Teilzeitbeschäftigte erhält das vertraglich vereinbarte monatliche Entgelt entsprechend dem Umfang seiner Beschäftigung im Verhältnis zu einer Vollzeitkraft.

Beispiel:

Der Vollzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von 37,5 Stunden erhält € 1.915; der Teilzeitbeschäftigte mit der gleichen Tätigkeit arbeitet 20 Stunden wöchentlich. Er erhält € 1.021,33 ($1.915 \times 20 : 37,5 \text{ Std.}$).

Ist die Arbeitszeit monatlich angegeben, so entsprechen 37,5 Wochenstunden einem Stundenvolumen von 163 Stunden pro Monat.

Beispiel:

Der Vollzeitbeschäftigte erhält € 1.915; der Teilzeitbeschäftigte mit der gleichen Tätigkeit arbeitet 80 Stunden monatlich. Er erhält € 939,87 ($80 : 163 \times 1.915$).

2. Mehrarbeitszuschläge

Sind Mehrarbeitszuschläge (tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich) vereinbart, fallen diese erst an, wenn der Teilzeitbeschäftigte die Stundenzahl erreicht, ab der Vollzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erhalten.

3. Weihnachts- und Urlaubsgeld*

Auch Teilzeitbeschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnisse Tarifverträge Anwendung finden oder die eine entsprechende Vereinbarung in ihrem Arbeitsvertrag geregelt haben, haben entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit hierauf einen Anspruch auf diese Leistung.

4. Vermögenswirksame Leistungen

Teilzeitbeschäftigte können auch von den gesetzlichen Möglichkeiten der Vermögensbildung Gebrauch machen. Anspruch auf Leistungen des Arbeitgebers und deren Höhe richten sich nach den jeweiligen arbeits- und tarifvertraglichen Bestimmungen.

5. Freiwillige Leistungen (z. B. Tantiemen, Gratifikationen)

Auch bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen gilt das Gleichbehandlungsgebot unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit.

F. Arbeitsentgelt in Zeiten ohne Arbeitsleistung

1. Feiertagsbezahlung

Der Teilzeitbeschäftigte behält seinen Anspruch auf Entgelt, wenn und soweit er am Feiertag hätte arbeiten müssen. Bei Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitszeit flexibel festgelegt wird, darf die Feiertagsbezahlung nicht dadurch umgangen werden, dass der Feiertag als arbeitsfreier Tag eingesetzt wird.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie Vollzeitbeschäftigte.

* nicht zu verwechseln mit einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation

G. Urlaub

Für die Berechnung der Dauer des Urlaubs sind die tariflichen Regelungen oder im Falle einer fehlenden Tarifbindung der Einzelarbeitsvertrag bzw. das Bundesurlaubsgesetz maßgebend. Die Tarifverträge und das Bundesurlaubsgesetz geben die Urlaubsdauer in Werktagen an. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind.

Die regelmäßige Teilzeitarbeit ist die Beschäftigung eines Arbeitnehmers an einer bestimmten Anzahl von Tagen pro Woche, die ebenso wie die Stundenzahl, mit der er täglich beschäftigt ist, immer identisch bleibt.

Für einen solchen Fall errechnet sich der dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zustehende Urlaub nach folgender Formel.

$$\frac{\text{Gesetzlicher/tariflicher/vertraglicher Urlaubsanspruch in Werktagen} \times \text{Arbeitstage in der Woche}}{6}$$

Für die Fälle der unregelmäßigen Teilzeitarbeit, beispielsweise auch Wechsel von Vollzeit in Teilzeit während des Urlaubsjahres ergeben sich zum Teil Besonderheiten (siehe Merkblatt „Urlaub - im Fokus“).

Anlage**Ablehnungsschreiben**

Sehr geehrte(r) Frau/Herr,

Ihren Wunsch zur Verringerung der Arbeitszeit haben wir am erhalten. Danach wünschen Sie ab dem eine Reduzierung Ihrer Arbeitszeit auf bei folgender Verteilung

Wie mit Ihnen persönlich besprochen, können wir leider weder Ihrem o. g. Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit noch dem o. g. Wunsch nach einer anderweitigen Verteilung* entsprechen.

Wir lehnen daher sowohl die Verringerung als auch die anderweitige Verteilung ab**. Sie müssen daher Ihren Arbeitspflichten im bisherigen Umfang nachkommen. Wir machen Sie ausdrücklich darauf aufmerksam, dass Sie nicht berechtigt sind, Ihre Arbeitszeit eigenmächtig zu reduzieren und die Verteilung der Arbeitszeit eigenmächtig zu ändern. Sollten Sie sich hierüber hinweg setzen, müssen Sie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zu einer Kündigung, rechnen.

oder

Ihren o. g. Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit und Neuverteilung** der Arbeitszeit lehnen wir ab. Sie müssen daher Ihren Arbeitspflichten im bisherigen Umfang nachkommen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Hiermit bestätige ich den Erhalt des Schreibens, mit dem die von mir am zum geltend gemachte Verringerung der Arbeitszeit / anderweitige Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt worden ist.

Ort, Datum

Unterschrift

* Aus der Ablehnung der Verringerung ergibt sich i. d. R. die Ablehnung einer anderweitigen Verteilung. Es kann sich jedoch aufgrund der Systematik des Gesetzes empfehlen, in der Ablehnung beide Aspekte anzusprechen.

** Bezieht sich die Ablehnung des Arbeitgebers nur auf die Reduzierung bzw. nur auf die anderweitige Verteilung der Arbeitszeit, sind die entsprechenden Passagen zu streichen.