Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Merkblatt "Teilzeitbeschäftigung"

Kontakt: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de **(Stand: Dezember 2024)**

1 Allgemeines

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer (AN), wenn seine auf Dauer vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte. Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören auch die geringfügig Beschäftigten, für die aber zusätzlich einige Sonderregelungen gelten. Daher wird die geringfügige Beschäftigung in einem gesonderten Merkblatt dargestellt. Auf die Teilzeitarbeit sind grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie auf Vollzeitarbeitsverhältnisse. Teilzeitarbeitsverhältnisse sind keineswegs Arbeitsverhältnisse „zweiter Klasse"! Das bedeutet vor allem, dass ein teilzeitbeschäftigter AN nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten AN unterschiedlich behandelt werden darf. Ausnahme: Die Ungleichbehandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Einem teilzeitbeschäftigten AN ist somit auch das Arbeitsentgelt bzw. eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Auch der Mindestlohn fällt unabhängig davon an, ob in Voll- oder Teilzeit gearbeitet wird. Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf dieselben Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Fällt infolge eines Feiertags die Arbeit aus, ist grundsätzlich Feiertagsvergütung zu zahlen. Ausgefallene Arbeitszeit ist weder vor- noch nachzuarbeiten. Im Fall einer Erkrankung ist die Vergütung nach dem Entgeltausfallprinzip zu zahlen. Mehrarbeits-/ Überstundenzuschläge sind aber bei einer Überschreitung der individuellen Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten jedenfalls dann nicht zu zahlen, wenn die Arbeitszeit (noch) unter der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit liegt. Teilzeitbeschäftigte – inklusive der geringfügig Beschäftigten – haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitarbeitskräfte. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitkraft, umfasst der Urlaub gleich viele Tage. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag der Woche arbeiten, sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen.

Beispiel:
Vollzeit = 5 Arbeitstage, Urlaub = 20 Arbeitstage für Vollzeitkräfte; Teilzeit = 2 Arbeitstage.
Berechnung: 20 Arbeitstage : 5 x 2 = 8 Arbeitstage Urlaub für die Teilzeitkraft.

Die Kündigungsfristen sind für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch.

Falls ein Unternehmen einen Arbeitsplatz ausschreibt, so muss es ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

2 Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit

Ein AN kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dies legt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fest. Eine solche Verringerung kann nicht nur unbefristet, sondern auch befristet erfolgen.

Es gibt im Gesetz keine konkreten Vorgaben zum zeitlichen Umfang der Arbeitszeitreduzierung, so dass theoretisch eine Verkürzung um eine Stunde ebenso möglich wäre wie eine Verkürzung auf eine Stunde Wochenarbeitszeit. Es bedarf auch keines besonderen (Rechtfertigungs-) Grundes für eine Arbeitszeitverkürzung.

Soweit bisherige Teilzeitarbeitnehmer ihre Arbeitszeit verlängern wollen, sind sie unter bestimmten Voraussetzungen bevorzugt zu berücksichtigen.

Das TzBfG legt dem Arbeitgeber (AG) Erörterungs- und Informationspflichten auf: AG müssen mit einem AN, der seinen Wunsch nach Veränderung von Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit artikuliert hat, diesen Wunsch erörtern und den AN auch über entsprechende Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, informieren, § 7 Abs. 2 TzBfG. AG sind gem. § 7 Abs. 3 TzBfG ebenfalls verpflichtet, AN, die länger als sechs Monate beschäftigt sind und die in Textform (z.B. per E-Mail oder schriftlich) den Wunsch nach einer Änderung von Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit angezeigt haben, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort, ebenfalls in Textform, zu erteilen. Eine mündliche Erörterung reicht aus, wenn in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal auf einen in Textform geäußerten Wunsch in Textform begründet geantwortet worden ist.

3 Regelungen zur unbefristeten Verringerung bzw. Verlängerung der Arbeitszeit, §§ 8, 9 TzBfG

AN haben nur dann einen Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit, wenn ihr AG - unabhängig von der Zahl der Auszubildenden - in der Regel mehr als 15 AN beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nicht nur anteilig, sondern voll gezählt. Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie für Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Das TzBfG enthält hierzu folgende Vorgaben:

Das Arbeitsverhältnis muss vor erstmaliger Inanspruchnahme der Verringerung der Arbeitszeit bereits seit mehr als sechs Monaten bestehen, d.h. ein entsprechendes Verlangen („Antrag“) ist erst möglich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestanden hat.

Der AN muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform (z.B. schriftlich oder per E-Mail) geltend machen. Dabei soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, er kann dies aber auch dem Direktionsrecht des AG überlassen.

Der AG soll den Teilzeitwunsch mit dem AN mit dem Ziel erörtern, zu einer Einigung zu gelangen (Erörterungs- und Verhandlungspflicht). Der AG muss der Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung entsprechend den Wünschen des AN zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein solcher betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die „Messlatte“ für das Vorliegen betrieblicher Gründe liegt damit sehr hoch, denn es reicht nicht aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese „unverhältnismäßig“ sein oder aber der betriebliche Ablauf muss „wesentlich“ beeinträchtigt werden. Die Frage, ob betriebliche Gründe vorliegen, ist eine Einzelfallentscheidung, was eine große Rechtsunsicherheit insbesondere für die Unternehmen zur Folge hat: Sie können häufig zunächst nicht wissen, ob ihre Ablehnung eines Teilzeitwunsches vor Gericht Bestand hat. Macht der AG geltend, dass Fachkräftemangel einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht, muss er im arbeitsgerichtlichen Verfahren nachweisen, dass ihm eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Die Verringerung der Arbeitszeit tritt zunächst nicht in Kraft, wenn der AG die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit und/oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung in Textform ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung kann der AN den Rechtsweg zum Arbeitsgericht beschreiten.

Lehnt der AG die gewünschte Arbeitszeitreduzierung entweder gar nicht, nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin oder nicht in Textform ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung wunschgemäß als festgelegt; entsprechendes gilt für die Verteilung der Arbeitszeit.

Der AG kann die im Rahmen einer Arbeitszeitreduzierung vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit (nicht die Dauer der Arbeitszeit) wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des AN an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der AG die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

Der AN kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen (Sperrfrist). Das gilt sowohl dann, wenn der AG dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat als auch dann, wenn er den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

§ 9 TzBfG gibt auch die Möglichkeit, dass ein AN, der unbefristet in Teilzeit arbeitet, seine Arbeitszeit verlängert. Diese Regelung gilt unabhängig von einer Mindestbeschäftigungsdauer und Anzahl der Mitarbeiter. Zeigt ein Teilzeitbeschäftigter seinem AG in Textform an, dass er seine Arbeitszeit verlängern möchte, so muss dieser AN bei Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, es sei denn, dass

- es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt. Ein solcher Arbeitsplatz ist vorhanden, wenn auf diesem die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie der Teilzeitbeschäftigte schuldet. Beide Tätigkeiten müssen in der Regel dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung des AN stellen. Der Arbeitsplatz muss auch den Arbeitszeitwünschen des AN entsprechen
- der teilzeitbeschäftigte AN nicht mindestens gleich geeignet ist, wie ein anderer, vom AG bevorzugter, AN
- Arbeitszeitwünsche anderer bevorrechtigter teilzeitbeschäftigter AN oder
- dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die betrieblichen Gründe müssen hier noch mehr Gewicht haben („dringend“), als bei der Ablehnung eines Teilzeitwunsches. Das Bundesarbeitsgericht bejaht das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe nur, wenn diese zwingend oder von ganz besonderem Gewicht sind.

In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren trägt der AG die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass

- ein entsprechender freier Arbeitsplatz fehlt
- der AN für die Besetzung nicht gleich geeignet ist wie der bevorzugte AN
- entgegenstehende Arbeitszeitwünsche anderer AN oder
- dringende betriebliche Gründe vorliegen

und nicht nur für das Vorliegen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe bzw. die Ermessensgründe bei Auswahl der Arbeitszeitwünsche mehrerer Arbeitnehmer.

4 Regelungen zur zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit“), § 9a i. V. m. § 8 TzBfG

AN haben gem. § 9a TzBfG auch die Möglichkeit, befristet in Teilzeit zu arbeiten. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist auch hier, dass das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht; erst dann ist ein entsprechender Antrag möglich. Verlangen kann ein AN die sog. Brückenteilzeit nur dann, wenn der AG in der Regel mehr als 45 AN beschäftigt. Maßgeblich ist hier die Kopfzahl, so dass Teilzeitkräfte voll berücksichtigt werden, Auszubildende zählen dagegen nicht mit.

Das Verlangen des AN, befristet die Arbeitszeit zu reduzieren, ist spätestens drei Monate vor Beginn der geplanten Arbeitszeitreduzierung in Textform (z.B. schriftlich oder per E-Mail) geltend zu machen. Der AN muss dabei auch den Zeitraum der Verringerung angeben; er soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, kann dies aber auch dem Direktionsrecht des AG überlassen. Ebenso wie bei der unbefristeten Teilzeit hat der AG eine Erörterungs- und Verhandlungspflicht, die sich hier auf die Arbeitszeitreduzierung als solche, deren Dauer und die Lage der Arbeitszeit erstreckt.

Zur Dauer der Befristung sieht das Gesetz vor, dass die Arbeitszeit für mindestens ein Jahr reduziert werden muss und höchstens für fünf Jahre reduziert werden kann. Während der Brückenteilzeit kann der AN keine weitere Reduzierung oder Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangen, wohl aber aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen, wie z.B. Elternteilzeit nach dem BEEG.

Wie bei der unbefristeten Arbeitszeitreduzierung auch hat der AG die Möglichkeit, das Verlangen des AN abzulehnen, und zwar hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit an sich, des Zeitraums der Verringerung oder der Lage der Arbeitszeit. Dazu kann er sich auf betriebliche Gründe stützen. Bei der befristeten Teilzeit hat der Gesetzgeber daneben eine sog. Zumutbarkeitsgrenze vorgesehen, die von der Anzahl der AN insgesamt und der Anzahl der AN, die bereits befristet die Arbeitszeit reduziert haben, abhängt. Ein AG, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr

als 200 AN beschäftigt, kann den Antrag auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Arbeitszeitreduzierung bei einer Arbeitnehmerzahl von

- mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
- mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
- mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
- mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
- mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
- mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
- mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
- mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
- mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
- mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
- mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere AN ihre Arbeitszeit gem. § 9a TzBfG befristet verringert haben. Unerheblich sind bereits bestehende Arbeitszeitreduzierungen auf anderer Rechtsgrundlage. Da es auf den Tag des Beginns der begehrten Arbeitszeitreduzierung ankommt und der Antrag drei Monate zuvor zu stellen ist, muss der AG ggf. eine Prognoseentscheidung hinsichtlich der Zumutbarkeitsregel treffen.

Will der AG das Teilzeitverlangen zurückweisen, so muss er dies in Textform tun. Zwischen dem Zugang des entsprechenden Schreibens beim AN und dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung muss auch hier ein voller Monat liegen. Lehnt der AG nicht, nicht in Textform oder zu spät ab, verringert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Verlangen des AN.

Wie bei der unbefristeten Teilzeit gibt es auch bei der Brückenteilzeit Sperrfristen für einen neuen Antrag auf Teilzeit: Kehrt ein AN aus einer Brückenteilzeit zurück, kann er einen neuen Antrag auf befristete oder unbefristete Teilzeit erst ein Jahr nach dem Datum der Rückkehr stellen. Hinzu kommt die Ankündigungsfrist von drei Monaten, so dass eine neue Arbeitszeitreduzierung erst nach 15 Monaten wirksam werden kann. Lehnt der AG einen Antrag auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ab, kann ein neuer Antrag erst nach zwei Jahren nach der Ablehnung gestellt werden. Nach einer Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregel (Verhältnis von Arbeitnehmerzahl und bereits in Brückenteilzeit Beschäftigte) ist ein neuer Antrag ein Jahr nach der Ablehnung zulässig.

5 Elternteilzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit

Sonderregeln für die Teilzeitbeschäftigung gibt es ferner im Bereich der Elternteilzeit (BEEG). Außerdem gibt es im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Regelungen zu Ansprüchen auf teilweise Freistellung von der Arbeitspflicht.

Dieses Merkblatt soll und kann – als Service im Rahmen der für uns zulässigen Erstberatung für unsere Mitgliedsunternehmen und Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen – nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, ist eine Haftung – außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit – ausgeschlossen. Bei weiteren Fragen zum Thema sowie bei vertiefendem Beratungsbedarf holen Sie bitte den individuellen Rat eines einschlägig spezialisierten Rechtsanwalts und/oder Steuerberaters ein.