

Merkblatt "Teilzeitbeschäftigung"

Kontakt: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de

(Stand: März 2019)

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.

Ein AN kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dies legt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fest. Seit dem 01.01.2019 haben AN zudem auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit befristet zu verringern.

2 Anspruch auf unbefristete Verringerung der Wochenarbeitszeit, § 8 TzBfG

AN haben nur dann einen Anspruch auf unbefristete Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn ihr Arbeitgeber (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 folgende Vorgaben: Das Arbeitsverhältnis muss vor der erstmaligen Inanspruchnahme einer 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 eine Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang dieser Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform (z.B. schriftlich oder per E-Mail) geltend machen. Zu diesem Zeitpunkt soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. 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 ANs zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund, der dem Wunsch des AN entgegenstehen kann, 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 betriebliche Gründe liegt damit sehr hoch, denn es reicht nicht etwa aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese unverhältnismäßig sein. Oder aber der betriebliche Ablauf muss wesentlich beeinträchtigt werden. Dies ist immer eine Einzelfallentscheidung, womit regelmäßig Rechtsunsicherheit bis hin zu einer möglichen gerichtlichen Entscheidung verbleibt. Macht der AG etwa geltend, dass ein Fachkräftemangel einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht, muss er ggf. im arbeitsgerichtlichen Verfahren nachweisen, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Ablehnungsgründe für Teilzeitanträge können in Tarifverträgen detaillierter festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrags können auch nicht tarifgebundene AG und AN die Anwendung dieser Regelungen zu den Ablehnungsgründen vereinbaren. 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 schriftlich (also durch ein mit Unterschrift versehenes Schreiben) ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem AN dann der Gang zum Arbeitsgericht. Lehnt der AG die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung als antragsgemäß 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 ANs 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 für den Fall, dass der AG dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als auch, wenn das Unternehmen den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

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

3 Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung, § 9 TzBfG

Zeigt ein AN, der unbefristet in Teilzeit arbeitet, seinem AG in Textform (z.B. schriftlich oder per E-Mail) an, dass er seine Arbeitszeit verlängern will, so muss dieser AN bei Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, es sei denn, dass

- es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, also einen solchen, auf dem 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 ANs stellen. Der Arbeitsplatz muss auch den Arbeitszeitwünschen des ANs entsprechen
- der teilzeitbeschäftigte AN nicht mindestens gleich geeignet ist, wie ein anderer vom AG bevorzugter AN
- Arbeitszeitwünsche anderer 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 eventuellen 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.

4 Anspruch auf befristete Teilzeit („Brückenteilzeit“), § 9a TzBfG

Zum 01.01.2019 wurde ANn mit der Einfügung eines neuen § 9a in das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit eröffnet, 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 Brückenteilzeit auch nur dann, wenn der AG (nicht der Betrieb!) in der Regel mehr als 45 AN beschäftigt. Maßgeblich ist hier die Kopfzahl, so dass Teilzeitkräfte voll berücksichtigt werden, Auszubildende zählen jedoch nicht mit. Das Verlangen des ANs, 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. Angeben soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit; er kann dies aber auch dem Direktionsrecht des AGs überlassen. Es gibt im Gesetz keine 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 Grundes für die Arbeitszeitverkürzung. 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. 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. Während der Brückenteilzeit kann der AN keine weitere Reduzierung oder Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen, wohl aber aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen, wie z.B. Elternteilzeit nach dem BEEG. Wie bei der unbefristeten Arbeitszeitreduzierung hat der AG die Möglichkeit, das Verlangen des ANs abzulehnen und zwar hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit an sich, des Zeitraums der Verringerung oder der Lage der Arbeitszeit. Dazu kann er sich – wie zuvor geschildert – 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 Anzahl 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 befristet verringert haben. Unerheblich sind bereits bestehende Befristungen 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 schriftlich tun. Zwischen dem Zugang des entsprechenden Schreibens beim AG und dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung

muss auch hier ein voller Monat liegen. Lehnt der AG nicht, nicht schriftlich oder zu spät ab, verringert sich die Arbeitszeit antragsgemäß. 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 gestellt werden. Nach einer Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregel (Verhältnis von Anzahl und bereits in Brückenteilzeit Beschäftigten) ist ein neuer Antrag ein Jahr nach der Ablehnung zulässig.

Dieses Merkblatt soll, als Service der IHK zu Dortmund für ihre Mitgliedsunternehmen und solche 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, wird eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit übernommen.
