

06 | 2019

BKK *Extra* 22



TEILZEIT- UND MIDIJOBS



Teilzeitarbeit – Rechtliche Grundlagen

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland nimmt seit Jahren zu. Innerhalb von 20 Jahren hat sich ihre Zahl von 8,3 auf 15,3 Millionen fast verdoppelt. Mittlerweile sind fast 40 Prozent der Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Für Arbeitgeber ist Teilzeitarbeit ein Mittel, schnell auf unterschiedliche Arbeitsaufkommen zu reagieren. Arbeitnehmer wünschen sich mehr Zeit, um Berufs- und Privatleben miteinander vereinbaren zu können. Auch durch Pflegezeit, Elternzeit und Altersteilzeit müssen oder wollen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern.

Mit der Einführung der Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 wurde ein weiteres Instrument geschaffen, das zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht.

In dieser Ausgabe finden Sie einen umfassenden Überblick zu den gesetzlichen Regelungen der unterschiedlichen Formen der Teilzeitarbeit im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Das Thema wird abgerundet durch viele Beispiele und Praxishinweise.

Sollten Sie zu diesem Themenbereich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an uns.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3				
1	Teilzeit im Arbeitsrecht	6			
1.1	Grundsätzliches	6	1.1.11	Kündigungsschutz von Teilzeit- beschäftigten	14
1.1.1	Der gesetzliche Anspruch auf Reduzierung der Arbeit und auf Teilzeitarbeit	6	1.2	Einstellungs- verfahren	15
1.1.2	Individuelle und betriebliche Voraussetzungen	7	1.3	Teilzeitbeschäf- tigung bei Einstellung	15
1.1.3	Verfahren zur Reduzierung der Arbeitszeit	8	1.4	Verbot von Benachteiligungen	16
1.1.3.1	Pflichten des Arbeitnehmers	8	1.5	Arbeit auf Abruf	16
1.1.3.2	Verhandlung	8	1.5.1	Treffen von Vereinbarungen	16
1.1.3.3	Zustimmung des Arbeitgebers	9	1.5.2	Ankündigungsfrist	17
1.1.3.4	Betriebliche Ablehnungsgründe	9	1.5.3	Mindestarbeitszeit	17
1.1.4	Umsetzung	10	1.5.4	Entgeltfortzahlung	18
1.1.5	Ausbleiben der schriftlichen Ablehnung	11	1.5.5	Mitbestimmung	18
1.1.6	Erneuter Verringerungs- wunsch	11	1.6	Gesetzliche Teilzeitanprüche	19
1.1.7	Ausschluss- fristen	12	1.6.1	Teilzeit in der Elternzeit	19
1.1.8	Mitbestimmung	12	1.6.2	Pflegezeit	22
1.1.9	Vergütung von Teilzeit- beschäftigten	13	1.6.2.1	Kurzzeitige Verhinderung	22
1.1.10	Urlaub von Teilzeit- beschäftigten	13	1.6.2.2	Freistellung zur Pflege	22
			1.6.3	Familienpflegezeit	23
			1.7	Brückenteilzeit	24
			1.7.1	Das Prinzip der Brückenteilzeit	24
			1.7.2	Betrieblicher Anwendungs- bereich	25
			1.7.3	Persönlicher Anwendungs- bereich	25
			1.7.4	Ablehnungs- gründe	26
			1.7.4.1	Betriebliche Hinderungs- gründe	26
			1.7.4.2	Teilzeitquote	26
			1.7.5	Verfahren und Fristen	28
			1.7.6	Dauer der Brückenteilzeit	28
			1.7.7	Erneuter Anspruch	29
			1.8	Rückkehr zur früheren Arbeitszeit	29
			1.8.1	Anzeige des Arbeitnehmers	29
			1.8.2	Freier Arbeitsplatz	30
			1.8.3	Ablehnungs- gründe	30
			1.8.4	Informations- pflicht	31
			1.8.5	Mitbestimmung	31
			1.8.6	Arbeitsgericht	31
			1.9	Altersteilzeit	32
			1.9.1	Durchführung der Altersteilzeit	32
			1.9.2	Besonderheiten im Blockmodell	32
			1.9.3	Schriftform- erfordernis	33
			1.9.4	Beendigung des Altersteilzeit- vertrages	33
			1.9.5	Zuständige Gerichte	33

2	Teilzeit im Sozialversicherungsrecht	34	2.2.3.1	Ausgangswert	46
2.1	Versicherungspflicht und -freiheit	34	2.2.3.2	Berechnungsverfahren	47
2.1.1	Geringfügige Beschäftigungen	34	2.2.4	Leistungen	48
2.1.2	Jahresarbeitsentgeltgrenze	35	3	Rechtsquellen	49
2.1.2.1	Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	36	Stichwörterverzeichnis	64	
2.1.2.2	Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	37	Impressum	66	
2.1.3	Über 55-Jährige	38			
2.1.4	Werkstudenten	39			
2.1.5	Flexible Arbeitszeiten, Altersteilzeitarbeit	40			
2.1.6	Beschäftigte Rentner	40			
2.1.7	Befreiung von der Kranken- und Pflegeversicherung	41			
2.1.7.1	Elternzeit	41			
2.1.7.2	Pflegezeit	42			
2.1.7.3	Halbtagsbeschäftigung	43			
2.2	Übergangsbereich	44			
2.2.1	Definition Midijob	44			
2.2.2	Brückenteilzeit	45			
2.2.3	Beitragsberechnung	46			

1 Teilzeit im Arbeitsrecht

1.1 Grundsätzliches

Eine Teilzeitbeschäftigung liegt in der Regel vor, wenn die persönliche Arbeitszeit geringer ist als die einer vergleichbaren Vollzeitkraft. Vergleichsmaßstab ist dieselbe Art des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb oder eine zumindest sehr ähnliche Tätigkeit. Die branchenübliche Arbeitszeit spielt dagegen keine Rolle (vgl. *Beispiel 1*).

Der Rechtsanspruch und die Voraussetzungen für eine Teilzeitbeschäftigung sind gesetzlich garantiert, nämlich durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (TzBfG), das zuletzt im Dezember 2018 aktualisiert wurde.

In den §§ 1 – 13 TzBfG ist geregelt:

- Der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung bzw. die Reduzierung der persönlichen Arbeitszeit,
- unter welchen Umständen ein Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit besteht,
- die seit 1. Januar 2019 geltende Brückenteilzeit,
- Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote gegenüber Teilzeitkräften,
- Arbeit auf Abruf,

- besondere Kündigungsschutzvorschriften,
- Informationspflichten des Arbeitgebers.

Die gesetzlichen Vorgaben können v. a. durch Tarifverträge, aber auch durch Betriebsvereinbarungen ergänzt werden.

Somit gelten auch geringfügig entlohnte und Mitarbeiter innerhalb des Übergangsbereichs als Teilzeitbeschäftigte.

Für alle Teilzeitbeschäftigten gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Vorschriften, Rechte und Pflichten wie für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter.

Teilzeitbeschäftigte dürfen deshalb weder durch den Arbeitgeber noch durch Betriebspartner oder Tarifvertragsparteien gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden. Nur wenn im Einzelfall sachliche und nachvollziehbare Gründe vorliegen, kann eine unterschiedliche Behandlung im Einzelfall gerechtfertigt sein (§ 4 TzBfG).

Eine Teilzeittätigkeit kann bei Beschäftigungsaufnahme, aber auch durch eine dauerhafte oder befristete Reduzierung der Arbeitszeit im laufenden Beschäftigungsverhältnis vereinbart werden.

1.1.1 Der gesetzliche Anspruch auf Reduzierung der Arbeit und auf Teilzeitarbeit

Nach den gesetzlichen Bestimmungen des TzBfG haben alle Beschäftigten – auch in leitenden Positionen – einen Anspruch auf eine Reduzierung ihrer individuellen Arbeitszeit, um in Teilzeit arbeiten zu können, sofern einige wenige persönliche und betriebliche Voraussetzungen erfüllt sind.

Dieser Anspruch gilt nicht nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse, sondern gem. § 620 Abs. 3 BGB ausdrücklich auch für befristete Arbeitsverträge.

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

In einem Betrieb beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Branchenüblich sind 37,5 Stunden in der Woche.

Beurteilung:

Ein Mitarbeiter, der dort 38 Stunden pro Woche arbeitet, übt eine Teilzeittätigkeit aus, obwohl er länger als in der Branche üblich arbeitet.

Zur Umsetzung eines Teilzeitwunsches setzt der Gesetzgeber zuerst auf eine einvernehmliche Lösung: Zeigt eine beschäftigte Person, auch in einem sog. Kleinbetrieb, den Wunsch nach einer zukünftigen Teilzeitarbeit an, sollen sich die Parteien des Arbeitsvertrages auf eine Umsetzung des Vorhabens einigen. Eine Verpflichtung zur Einigung besteht aber nicht. Der Mitarbeiter hat jedoch einen gesetzlich garantierten Anspruch, dass über seinen Wunsch in einem zeitlich festgelegten Rahmen entschieden wird. Ob und wie die Parteien sich nach der Äußerung des Teilzeitwunsches inhaltlich einigen, steht in ihrem freien Ermessen. Auf freiwilliger Basis können die Parteien eine Teilzeit ganz nach ihren Wünschen ausgestalten.

Wenn jedoch keine einvernehmliche Einigung zustande kommt, können Mitarbeiter nach dem TzBfG einen gesetzlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach einem festgelegten Verfahren geltend machen. Dies gilt aber nicht für alle Arbeitnehmer und auch nicht in allen Betrieben, sondern unterliegt Einschränkungen.

Das Teilzeitverlangen nach den gesetzlichen Vorgaben des TzBfG kann auch vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden.

1.1.2 Individuelle und betriebliche Voraussetzungen

Ein Anspruch auf Reduzierung der persönlichen Arbeitszeit kann nicht sofort zu Beginn des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden, selbst wenn nachvollziehbare persönliche Gründe vorliegen sollten. Das Arbeitsverhältnis muss wenigstens sechs Monate bestanden haben, sonst kann der Arbeitgeber jeden Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit und Ausübung einer zukünftigen Teilzeittätigkeit ohne weitere Begründung ablehnen (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Zwar können sich die Parteien auch früher und auf freiwilliger Basis auf eine Verringerung der Arbeitszeit verständigen, ein durchsetzbarer Anspruch für den Mitarbeiter besteht aber nicht.

Die Verringerung der Arbeitszeit kann zudem nur verlangt werden, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Personen beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Auszubildende werden dabei generell nicht mitgezählt.

Für die Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten werden „die Köpfe“ gezählt, nicht, wie z.B. im Kündigungsrecht, nur deren Arbeitsvolumen. Der Anspruch kann also nur geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 16 Personen, ohne Auszubildende, beschäftigt, unabhängig davon, wie deren Beschäftigungsverhältnisse ausgestaltet sind (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte). Bei schwankender Beschäftigtenzahl ist im Streitfall entscheidend, wie viele Personen üblicherweise beim Arbeitgeber beschäftigt werden. Beispielsweise ist eine saisonbedingte Schwankung der Beschäftigtenzahl für die Berechnung der Anzahl der Beschäftigten ohne Bedeutung.

In Kleinbetrieben können die Beschäftigten einen Teilzeitwunsch nicht durchsetzen, sondern sind auf eine freiwillige Lösung angewiesen. Kann kein Einvernehmen erzielt werden, haben Mitarbeiter in solchen Betrieben keine Möglichkeit, eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit im laufenden Beschäftigungsverhältnis durchzusetzen. Dies schließt eine große Anzahl von Arbeitskräften von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung aus, wenn man bedenkt, dass nach Angaben des Statistischen Bundesamtes fast 19 Prozent der Beschäftigten in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern tätig sind.

Praxistipp:

Die gesetzliche Grenze von mindestens 15 beschäftigten Personen gilt unternehmensbezogen, d.h. in einem Unternehmen mit zwei Betrieben, in denen jeweils 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind, kann ein Teilzeitananspruch geltend gemacht werden, weil der Arbeitgeber insgesamt mehr als 15 Personen regelmäßig beschäftigt.

1.1.3 Verfahren zur Reduzierung der Arbeitszeit

1.1.3.1 Pflichten des Arbeitnehmers

Jeder Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit im Rahmen des gesetzlichen Verfahrens gem. § 8 TzBfG verringern möchte, muss dem Arbeitgeber diesen Wunsch spätestens drei Monate vor Beginn der angestrebten Teilzeitarbeit mitteilen. Eine frühere Mitteilung, z. B. sechs Monate im Voraus, ist zulässig, denn es handelt sich um eine sog. Mindestfrist. Der Arbeitgeber kann eine Änderung der Arbeitszeit jedoch ablehnen, wenn sie nicht fristgerecht angemeldet wird. Umgekehrt kann der Arbeitgeber auch freiwillig auf die Einhaltung dieser Frist verzichten.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen nicht zwangsläufig komplett unwirksam sein muss. Es kann dagegen auch so ausgelegt werden, dass es sich auf den Zeitpunkt bezieht, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestens verlangen kann (BAG, Urteil vom 20.7.2004, 9 AZR 626/03).

Weiterhin muss der Arbeitnehmer mitteilen, wie viel Stunden er zukünftig arbeiten möchte und er soll die gewünschte Verteilung der zukünftigen Arbeitsstunden auf die einzelnen Tage in der Woche angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

1.1.3.2 Verhandlung

Wenn diese persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit und die zukünftige Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses verhandeln. Die Parteien sollen dabei Einigkeit erzielen und zu einer Vereinbarung kommen, die sinnvollerweise im Anschluss schriftlich zu fixieren ist.

Wie die Einigung im Ergebnis ausfällt, beispielsweise wann die Reduzierung der Arbeitszeit beginnt, mit welchem Stundenumfang der Arbeitnehmer zukünftig tätig sein wird oder ob sie völlig anders aussieht, als es der Mitarbeiter zuerst angedacht hat, liegt allein bei den Vertragsparteien.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber soll zwar mit dem Arbeitnehmer über dessen Wunsch nach einer Verringerung der Arbeitszeit verhandeln und zu einer einvernehmlichen Lösung kommen. Eine Ablehnung von Verhandlungen führt aber nicht dazu, dass die Zustimmung zum Verlangen des Arbeitnehmers automatisch als erteilt gilt. Das TzBfG sieht eine solche Sanktion nicht vor. Allerdings kann der Arbeitgeber in einem späteren Gerichtsverfahren in diesem Fall keine Einwendungen mehr erheben, die auf dem Verhandlungswege auszuräumen gewesen wären.

Bis eine Entscheidung über das Teilzeitverlangen erfolgt ist, bleibt der Mitarbeiter an seine Erklärungen zur Verringerung und Verteilung der zukünftigen Arbeitszeit gebunden, weil der Arbeitgeber sonst weder eine sachgerechte Prüfung noch eine vernünftige Personalplanung vornehmen kann. Lehnt der Arbeitgeber den Wunsch auf Verringerung und Verteilung der Arbeit endgültig ab, kann der Mitarbeiter deshalb seinen zuvor geäußerten Verteilungswunsch nicht mehr ändern (BAG, Urteil vom 24.6.2008, 9 AZR 514/07). Der Mitarbeiter wird dann entweder versuchen müssen, seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen oder – nach Ablauf der gesetzlichen Sperrzeit nach § 8 Abs. 6 TzBfG – einen neuen Antrag stellen müssen.

Verweigert der Arbeitgeber die Erörterung des Arbeitnehmerwunsches sowohl über die Verkürzung als auch hinsichtlich der Neuverteilung der Arbeitszeit, verstößt er damit gegen die ihm

Praxistipp:

Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bezieht sich gem. § 8 Abs. 1 TzBfG auf die vertraglich – auch tarifvertraglich – vereinbarte Arbeitszeit. Auch bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, im Schichtdienst oder bei längerfristig ausgestalteten unterschiedlichen Wochenarbeitszeiträumen kann eine Verringerung der Arbeitszeit ohne Weiteres verlangt und eingefordert werden. Arbeitet ein Mitarbeiter jedoch regelmäßig mehr als vertraglich vereinbart, richtet sich die Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich nur nach der vertraglich vereinbarten, nicht nach der tatsächlich geleisteten Arbeit.

obliegende Verhandlungspflicht gem. § 8 Abs. 3 TzBfG. Diese Pflichtverletzung führt zwar nicht automatisch dazu, dass die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt gilt (BAG, Urteil vom 18.2.2003, 9 AZR 356/02). Jedoch kann der Arbeitgeber im Fall einer gerichtlichen Überprüfung auch keine Gründe mehr anführen, wenn er sich zuvor nicht fristgerecht im Rahmen des möglichen Erörterungsverfahrens geäußert hat.

Genauso kann er das Teilzeitgesuch ohne Verhandlungen ablehnen, darf dann aber keine Einwendungen mehr hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit erheben, die durch eine entsprechende Erörterung hätten beseitigt werden können (BAG, Urteil vom 18.2.2002, 9 AZR 356/03). Würde eine gerichtliche Überprüfung ergeben, dass die Ablehnung des Teilzeitantrags zu Unrecht erfolgt ist, hätte der Arbeitgeber hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit kein Mitspracherecht mehr.

1.1.3.3 Zustimmung des Arbeitgebers

Kommt es zu keiner Einigung auf dem Verhandlungsweg und liegen die persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen vor, muss der Arbeitgeber gem. § 8 Abs. 4 TzBfG grundsätzlich der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festlegen. Nur wenn betriebliche Gründe dem Teilzeitverlangen entgegenstehen, kann der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit ablehnen.

1.1.3.4 Betriebliche Ablehnungsgründe

Für den Prüfungsmaßstab hat der Gesetzgeber die Messlatte bewusst niedrig gelegt, denn es werden keine „dringenden“ betrieblichen Gründe verlangt. Ein betrieblicher Grund liegt nach der gesetzlichen Definition insbesondere dann vor, wenn der Wunsch nach Teilzeitarbeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 TzBfG).

Ausreichend ist es, wenn sich der Arbeitgeber auf rationale und nachvollziehbare Gründe beruft, die er allerdings auch belegen und nachweisen muss. Dazu gehören etwa eine besondere Unabkömmlichkeit des Mitarbeiters, fehlende Teilbarkeit des Arbeitsplatzes aufgrund besonders erforderlicher Sachkunde, Notwendigkeit der Anwesenheit im Betrieb als ständiger Ansprechpartner für spezielle Kunden oder Montagetätigkeiten. Aktuell wird es auch nachvollziehbar sein, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, keine Fachkraft mit einer Qualifikation zu finden, die der des Arbeitnehmers entspricht, der seine Arbeitszeit reduzieren möchte.

Für die Fälle, in denen sich der Arbeitgeber darauf beruft, dass sich der Teilzeitwunsch nicht mit den betrieblichen Abläufen oder der betrieblichen Organisation

Praxistipp:

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat der Arbeitgeber seine betrieblichen Gründe konkret in allen Einzelheiten und nicht nur schlagwortartig darzulegen, sodass eine wesentliche Beeinträchtigung der vom Gesetzgeber genannten Punkte nachvollziehbar wird. Ohne umfassende und transparente Darlegung der Umstände, die zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Betriebsabläufe führen sollen, wird der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Verfahren keinen Erfolg haben.

vereinbaren lässt, hat das BAG eine allgemein anerkannte Prüfung in drei Stufen entwickelt, anhand derer festzustellen ist, ob ein genügend gewichtiger betrieblicher Grund vorliegt oder nicht:

- Das seitens des Arbeitgebers aufgestellte und durchgeführte Organisationskonzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll und welches der Arbeitszeitregelung, die der Arbeitgeber als betrieblich erforderlich ansieht, zugrunde liegt, wird festgestellt. Die Darlegungslast liegt beim Arbeitgeber. Kann er kein überzeugendes

Praxistipp:

Die Ablehnungsgründe können auch durch Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragspartnern festgelegt werden (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Es ist daher ein bestehender Tarifvertrag vor einer Ablehnung der Teilzeitarbeit zu prüfen. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die tarifliche Regelung über die Ablehnungsgründe im Geltungsbereich des Tarifvertrages zum Gegenstand des Arbeitsvertrages machen.

des Organisationskonzept präsentieren, ist die Prüfung – und damit die Ablehnung der Teilzeitarbeit – schon beendet.

- In einem zweiten Schritt wird geprüft, ob die nach dem Organisationskonzept notwendige Arbeitszeitregelung tatsächlich der vom Arbeitnehmer gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht. Dabei erfolgt auch eine Prüfung, ob eine Änderung der betrieblichen Abläufe oder des Personaleinsatzes unter Wahrung des Organisationskonzeptes zumutbar ist.
- Werden die ersten beiden Punkte bejaht, ist zu prüfen, ob die betrieblichen Gründe so erheblich sind, dass eine der oben genannten Beeinträchtigungen nach § 8 Abs. 4 TzBfG vorliegt.

Auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 BetrVG kann den Arbeitgeber berechtigen, den Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters abzulehnen, wenn ein kollektiver Bezug besteht (BAG, Urteil vom 24.6.2008, 9 AZR 313/07).

Dabei bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, eine unternehmerische Entscheidung zu treffen, generell nur Vollzeitarbeitsplätze anzubieten. In diesem Fall wird er jedoch ein Konzept darzulegen haben, das von nachvollziehbaren wirtschaftlichen oder unternehmenspolitischen Gründen getragen wird, um einen Missbrauch dieser grundrechtlich gesicherten Freiheit auszuschließen. Die Rechtsprechung erkennt ein solches Konzept beispielsweise an, wenn der Arbeitgeber seine Produkte ausschließlich auftragsbezogen nach den kundenspezifischen

Anforderungen fertigt, ohne eine Lagerwirtschaft zu unterhalten. Sowohl der Kundenkontakt als auch die zur hausinternen Abstimmung größtmögliche Präsenz der jeweiligen sachbearbeitenden Personen kann einen betrieblichen Grund darstellen, der die Ablehnung eines Teilzeitwunsches rechtfertigen kann.

Ein betrieblicher Ablehnungsgrund kann im Einzelfall auch vorliegen, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers nicht möglich ist, obwohl eine Vertretung die wöchentlich reduzierte Stundenzahl übernimmt. Dafür ist der von der Rechtsprechung anerkannte Fall eines Arbeitgebers beispielhaft, der eine anerkannte Werkstätte für Behinderte unterhält und der ein schlüssiges organisatorisches Konzept darlegen konnte, nach dem der Arbeitnehmer für die Zeit seiner Reduzierung nicht durch eine andere Person vertreten werden konnte. Der Arbeitgeber konnte erfolgreich belegen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers auf einer besonderen Beziehung zu den von ihm betreuten Personen basierte und erst die langjährige Kenntnis der betroffenen Person eine angemessene Betreuung möglich mache.

Die Anzahl der von der Rechtsprechung anerkannten betrieblichen Gründe ist ebenso groß wie die nicht anerkannten betrieblichen Hindernisse. Entscheidend sind immer die Umstände des Einzelfalls und dass der Arbeitgeber keine pauschale, oberflächliche Begründung vorbringt. Eine Ablehnungsbegründung nach dem Motto „das haben wir hier noch nie gemacht und teuer ist es auch“ wird vor keinem Arbeitsgericht Bestand haben.

1.1.4 Umsetzung

Nach Abschluss der Verhandlungen oder dem Ende der Einigungsgespräche muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung zur Verringerung und Verteilung der reduzierten Arbeitszeit spätestens einen Monat vor Beginn der Verringerung in schriftlicher Form mitteilen (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Das Ergebnis der Einigungsgespräche soll schriftlich fixiert werden.

Auch wenn die Parteien, gleich aus welchem Grunde, keine Einigungsgespräche geführt haben, darf der Arbeitgeber nicht passiv bleiben und muss zum Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit Stellung nehmen. Spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeittätigkeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitteilen, wie er über dessen Antrag zur Verringerung der Arbeitszeit und in Bezug auf die gewünschte Verteilung entschieden hat. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Mitarbeiter bis zum nicht abänderbaren Stichtag einen Monat vor dem geplanten Beginn der Teilzeit zu informieren, bedeutet nicht zwingend, dass der Arbeitgeber dem Antrag zu 100 Prozent zustimmen muss. Der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, gegenüber dem Mitarbeiter Klarheit zu schaffen, was auch durch eine ablehnende oder teilweise Zustimmung (z. B. Reduzierung: Ja – Verteilung: Anders als beantragt) erreicht werden kann.

Nur wenn keine betrieblichen Gründe vorliegen, die eine vollständige Ablehnung rechtfertigen könnten, hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers festzulegen und dies schriftlich mitzuteilen.

Die Berechnung der Frist, bis wann die schriftliche Mitteilung dem Mitarbeiter spätestens vorliegen muss, erfolgt entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen rückwärts. Zur Fristwahrung muss bis zum im Antrag angezeigten Beginn der Verringerung noch ein Monat Zeit sein (vgl. *Beispiel 2*).

Genauso verhält es sich, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwar über die Verringerung, nicht jedoch über die Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit einigen können. Auch in diesem Fall muss der Arbeitgeber die Monatsfrist einhalten, wenn er eine wirksame schriftliche Ablehnung aussprechen möchte. Verpasst er diese Frist, erfolgt die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit antragsgemäß nach den Wünschen des Arbeitnehmers.

1.1.5 Ausbleiben der schriftlichen Ablehnung

Unterlässt es der Arbeitgeber, gleich aus welchem Grunde, eine schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmer zu richten, bleibt dies nicht folgenlos, sondern kann sogar zu unerwünschten Ergebnissen führen. Kommt nämlich weder eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung der Ar-

beitszeit zustande und hat der Arbeitgeber die angezeigte Verringerung nicht spätestens einen Monat vor ihrem gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers automatisch genau in der Form, wie es der Mitarbeiter beantragt hat (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Die beantragte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit gilt dann als festgelegt. Ob nach Ablauf der Frist noch eine schriftliche Stellungnahme des Arbeitgebers eingeht, ist ohne Belang. Das gilt auch dann, wenn die vorgebrachten Ablehnungsgründe des Arbeitgebers eigentlich berechtigt wären. Der Arbeitgeber muss also die gesetzliche Frist zur Vorlage seiner schriftlichen Mitteilung unbedingt beachten. Bei von ihm nicht gewollter Änderung der Arbeitszeiten hätte er sonst nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung, mit ungewissen Erfolgsaussichten.

Praxistipp:

Der Arbeitnehmer muss aufgrund der vorgeschriebenen Schriftform gem. § 126 BGB das unterzeichnete Original des Schriftstückes erhalten. Eine Mitteilung per Fax oder E-Mail reicht für eine formell korrekte Ablehnung durch den Arbeitgeber nicht aus.

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Möchte der Arbeitgeber eine zum 1. Oktober angezeigte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss der Arbeitnehmer die schriftliche Ablehnung im Original spätestens am 31. August erhalten.

Beurteilung:

Ein Zugang des Schreibens am 1. September reicht nicht aus und würde dazu führen, dass die Reduzierung der Arbeitszeit wie angezeigt erfolgen muss.

Von hoher praktischer Bedeutung ist, dass der Arbeitgeber nicht allein zur Wahrung der Frist nach § 8 Abs. 5 TzBfG eine schriftliche Ablehnung aussprechen darf, ohne sich überhaupt mit dem Antrag des Mitarbeiters sachlich beschäftigt und ohne zumindest den Versuch einer Einigung unternommen zu haben. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist eine sog. Vorratsablehnung nämlich nicht zulässig. Stattdessen ist ein Stufenverfahren einzuhalten, nach dem die Ablehnung des Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber erst dann erfolgen darf, wenn sicher ist, dass eine Einigung entweder gar nicht erzielt werden kann bzw. dass die Einigung nicht rechtzeitig, d. h. vor Ablauf der Monatsfrist, erreicht wird. Eine Ablehnung ohne jeden vorherigen Versuch einer Einigung wäre dagegen unzulässig (LAG Düsseldorf, Urteil vom 1.3.2002, 18 (4) Sa 1269/01).

1.1.6 Erneuter Verringerungswunsch

Hat der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt, kann vom Arbeitnehmer eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit erst wieder nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber den Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit berechtigterweise abgelehnt hat. Der Mitarbeiter kann also, anders als in anderen arbeitsrechtlichen Verfahren, nach einer berechtigten Ablehnung des Arbeitgebers nicht sofort einen neuen Antrag stellen.

Die Frist beginnt mit Zugang der Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung bzw. des Ablehnungsschreibens.

1.1.7 Ausschlussfristen

Auf den Anspruch auf Arbeitszeitverringerung gem. § 8 TzBfG sind vertragliche Ausschlussfristen nicht anwendbar, da der Anspruch auf die Zukunft und die Abgabe einer Willenserklärung gerichtet ist. Der Anspruch des Mitarbeiters entsteht daher ständig neu, auch wenn dieser nur alle zwei Jahre geltend gemacht werden kann (LAG Niedersachsen, Urteil vom 18.11.2002, 17 Sa 487/02).

1.1.8 Mitbestimmung

Nicht in jedem Fall handelt es sich bei einer vom Arbeitnehmer gewünschten Arbeitszeitänderung um eine rein individuelle und damit mitbestimmungsfreie Maßnahme. Vor allem wenn der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit und einer geänderten Verteilung der Arbeitszeit Auswirkungen auf die übrigen Mitarbeiter hat, die z. B. die frei werdende Arbeitszeit auffangen müssen, kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen. Kollidiert der Wunsch nach einer individuellen Arbeitszeitänderung mit dem im Betrieb bestehenden Arbeitszeitmodell, schließt das den Wunsch des Mitarbeiters jedoch nicht zwingend aus.

Für den Arbeitgeber empfiehlt es sich zur Vermeidung von Streitigkeiten, den Betriebsrat über das ihm angezeigte Teilzeitverlangen in Kenntnis zu setzen, damit das Gremium eine eventuelle Zuständigkeit prüfen und gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über die Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit mitbestimmen kann.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der Arbeitszeit gilt grundsätzlich nicht nur für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, sondern auch für Teilzeitbeschäftigte. Der Be-

Praxistipp:

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat ohnehin über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Dem Betriebsrat sind gem. § 7 Abs. 3 TzBfG auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

triestrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht u. a. bei:

- Lage und Umfang der täglichen Arbeitszeit,
- Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden können,
- Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage,
- Festlegung der Dienst- und Schichtpläne,
- Dauer der Pausen für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist jedoch differenziert zu betrachten.

Eine schlichte Reduzierung der Arbeitsstunden auf Wunsch des Mitarbeiters löst zunächst kein Mitbestimmungsrecht aus. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitkräften wird

ausschließlich zwischen den beiden Vertragspartnern ausgehandelt. Allerdings können Betriebsvereinbarungen ein Mitbestimmungsrecht auslösen.

Dagegen ist die Erhöhung der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit – auch innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung – eines Arbeitnehmers wie eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu bewerten, wenn sie die Dauer von einem Monat überschreitet und mindestens zehn Wochenstunden beträgt (BAG, Urteil vom 9.12.2008, 1 ABR 74/07). Ob die Erhöhung der Mindeststunden-grenze auf 20 Wochenstunden gem. § 12 TzBfG zu einer Anpassung der Rechtsprechung führt, muss abgewartet werden. Weiterhin hat der Betriebsrat bei der Frage mitzubestimmen, ob Teilzeitkräfte zu festen Zeiten oder nach Bedarf beschäftigt werden.

Eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über kollektive Arbeitszeiten kann den Arbeitgeber möglicherweise dazu berechtigen, die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Änderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit abzulehnen (BAG, Urteil vom 18.2.2003, 9 AZR 164/02). Die Ablehnung kann in diesen Fällen auf betriebliche Gründe gestützt werden. Voraussetzung ist, dass die Betriebsvereinbarung dem Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers entgegensteht und der Arbeitgeber keinen Anlass hat, vom Betriebsrat eine Änderung der Betriebsvereinbarung zu verlangen. Anderenfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit antragsgemäß festzulegen (BAG, Urteil vom 24.6.2008, 9 AZR 313/07).

1.1.9 Vergütung von Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitkräfte dürfen gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden. Dieses Prinzip gilt natürlich insbesondere für Vergütungsfragen. Ein Anspruch auf gleiche Bezahlung ergibt sich unmittelbar aus den gesetzlichen Vorgaben der §§ 2 Abs. 1, 4 Abs. 1 TzBfG. Ein Teilzeitbeschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis sich von dem eines Vollzeitbeschäftigten nur durch eine verkürzte regelmäßige Arbeitszeit unterscheidet, erhält Arbeitsentgelt und andere geldwerte Leistungen anteilig im Verhältnis zur Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (vgl. *Beispiel 3*).

Von diesem Grundsatz der Gleichbehandlung, der auch geringfügig entlohnte Mitarbeiter einschließt, darf nicht in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder betrieblichen Übungen zum Nachteil des Teilzeitbeschäftigten abgewichen werden. Somit dürfen Weihnachtsgratifikationen, Urlaubsgeld oder Prämien anteilig zur Arbeitszeit berechnet und gewährt, aber nicht ausgeschlossen werden. Erhalten Vollzeitbeschäftigte eine Funktionszulage, wenn sie einen bestimmten Stundenanteil ihrer Arbeitszeit an einem besonderen Arbeitsplatz erbringen, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter eine anteilige Zulage. Jedoch besteht ein Anspruch auf Zuschläge für Feiertage oder ähnliche Anlässe nur dann, wenn an diesem Tag auch gearbeitet worden wäre.

Unteilbare Leistungen wie z. B. die Bewilligung eines Dienstwagens sind Teilzeitarbeitnehmern in gleicher Weise wie Vollzeitarbeitnehmern zu gewähren.

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Eine Vollzeitkraft arbeitet in einem Betrieb 40 Stunden in der Woche, ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer 30 Stunden in der Woche.

Beurteilung:

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält 3/4 der Vergütung des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Auch nebenberufliche Teilzeitkräfte sind gegenüber hauptberuflichen Vollzeitarbeitnehmern nicht nur beim Arbeitsentgelt gleich zu behandeln. Geringfügig Beschäftigte dürfen auch nicht von Sozialleistungen des Betriebes ausgenommen werden.

Allerdings beinhaltet nicht jede unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gegenüber Vollzeitkräften eine unzulässige Benachteiligung. Sachliche Gründe können

einen differenzierten Umgang im Einzelfall durchaus rechtfertigen. Dazu müssen jedoch nachvollziehbare Gründe vorliegen, die es objektiv rechtfertigen, Teilzeitbeschäftigten nicht die gleichen Vergütungsleistungen wie Vollzeitkräften zu gewähren. Beispielsweise können Sozialpläne unterschiedliche Regelungen für Vollzeit- und Teilzeitkräfte vorsehen.

Damit sind Teilzeitarbeitnehmer nunmehr arbeitsrechtlich auch in diesem Punkt Vollzeitarbeitnehmern ausdrücklich gleichgestellt.

1.1.10 Urlaub von Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Erholungsurlaub. Jedoch richtet sich die Anzahl ihrer Urlaubstage nicht anteilig nach ihrem Stundenvolumen, sondern nach ihren üblichen Arbeitstagen pro Woche (vgl. *Beispiele 4 bis 6 auf der nächsten Seite*).

Praxistipp:

Zu beachten ist jedoch eine wichtige Änderung der Rechtsprechung zur Höhe der Überstundenvergütung von Teilzeitkräften. Grundsätzlich sind Teilzeitbeschäftigte nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Werden dennoch freiwillig Überstunden oder Mehrarbeit geleistet, müssen diese nach mit den im Betrieb üblichen Zuschlägen vergütet werden, sobald der betroffene Arbeitnehmer mehr arbeitet, als dies vertraglich vorgesehen ist (BAG, Urteil vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18). Teilzeitkräfte haben damit ab der ersten gearbeiteten Überstunde Anspruch auf die Zahlung von Zuschlägen, die in gleicher Höhe wie für Vollzeitkräfte zu erbringen sind.

Das BAG hat seine frühere Rechtsprechung, nach der Überstundenzuschläge erst dann anfielen, wenn die Teilzeitkraft das Arbeitsvolumen einer Vollzeitkraft überschritten hatte, ausdrücklich aufgegeben. Die frühere Praxis, nach der z. B. eine 20-Stunden-Kraft weiter 20 Stunden Mehrarbeit leisten konnte, ohne dass Zuschläge anfielen, ist damit Geschichte. Arbeitgeber sollten diese veränderte Rechtsprechung zur Vermeidung von Zahlungsklagen unbedingt beachten und in ihrem Betrieb umsetzen.

Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten kann die Berechnung im Einzelfall schwierig sein. In diesem Fall kann auf das Verhältnis der betriebsüblichen Arbeitszeit im Verhältnis zur gekürzten Arbeitszeit des Mitarbeiters innerhalb eines Jahres (oder auch der letzten drei Monate) zurückgegriffen werden.

1.1.11 Kündigungsschutz von Teilzeitbeschäftigten

Für Teilzeitkräfte gelten praktisch keine Besonderheiten beim Kündigungsschutz; dieser gilt wie bei Vollzeitkräften entsprechend § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nach sechs Monaten Bestand des Arbeitsverhältnisses.

Auch Tarifverträge dürfen für Teilzeitkräfte keinen schlechteren Kündigungsschutz vorsehen als für Vollzeitbeschäftigte, was in der Vergangenheit nicht unüblich war. Dies wird vom BAG jedoch als unzulässig bewertet und ist inzwischen auch mit § 4 TzBFG nicht vereinbar. Vielmehr müssen Teilzeitbeschäftigte unter denselben Voraussetzungen „tariflich unkündbar“ werden wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen.

Auch eine Weigerung des Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.

Im Übrigen gelten für die Kündigungen von Teilzeitkräften die gleichen Voraussetzungen wie für Vollzeitkräfte und auch die gleichen Fristen. Jedoch kann es bei der Frage, ob das KSchG zur Anwendung kommt, bei übermäßiger Beschäftigung von Teilzeitkräften zu einer Besonderheit kommen: Das Kündigungsschutzgesetz entfaltet seine Schutzwirkung, wenn der Arbeitgeber regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt. Jedoch werden Teilzeitkräfte nicht nach Köpfen gezählt, sondern nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Mitarbeiter, die regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, werden mit 0,5 gezählt; Mitarbeiter, die nicht mehr als 30 Stunden arbeiten, werden mit 0,75 berücksichtigt. Somit käme in einem Betrieb, der zwar 18 Mitarbeiter beschäftigt, von denen jedoch nur 2 Mitarbeiter in Vollzeit tätig sind und die übrigen 16 Mitarbeiter jeweils nur 20 Stunden in der Woche arbeiten, das KSchG nicht zur Anwendung (2 Mitarbeiter x 1 = 2; 16 Mitarbeiter x 0,5 = 8; insgesamt 10 Mitarbeiter).

BEISPIEL 4

Sachverhalt:

Vollzeitarbeitnehmer: 5 Tage pro Woche
Urlaub: 30 Tage pro Jahr

Teilzeitarbeitnehmer: 2 Tage pro Woche
Urlaub: 30 x 2/5 = 12 Tage pro Jahr

Beurteilung:

Für die übrigen drei Wochentage muss die Teilzeitkraft keinen Urlaub nehmen. Für Tage, an denen sie nicht arbeitet, muss sie von der Arbeit nicht befreit werden.

BEISPIEL 5

Sachverhalt:

Vollzeitarbeitnehmer: 5 Tage pro Woche, 40 Stunden pro Woche
Urlaub: 30 Tage pro Jahr

Teilzeitarbeitnehmer: 5 Tage pro Woche, jeweils 3 Stunden pro Tag
Urlaub: 30 Tage pro Jahr

Beurteilung:

Die Teilzeitkraft arbeitet an genauso vielen Tagen wie eine Vollzeitkraft, unabhängig von der täglichen Arbeitszeit. Da Urlaub nach Tagen und nicht nach Stunden berechnet wird, stehen der Teilzeitkraft genauso viele Urlaubstage zu wie der Vollzeitkraft. Eine Kürzung der Urlaubstage wäre unzulässig.

BEISPIEL 6

Vollzeitarbeitnehmer: 5 Tage pro Woche, 260 Werktage pro Jahr
Urlaub: 30 Tage pro Jahr

Teilzeit-Arbeitnehmer: unregelmäßig 2 – 4 Tage pro Woche, insgesamt 150 Werktage pro Jahr
Urlaub: 30 ./ 260 x 150 = 17,5 Tage pro Jahr

1.2 Einstellungsverfahren

Jeder Arbeitgeber hat gem. § 6 TzBfG den Arbeitnehmern eine Teilzeitarbeit nach Maßgabe des TzBfG zu ermöglichen. Dazu hat er seine betrieblichen und organisatorischen Konzepte zu überprüfen, welche Arbeitsplätze für eine Teilzeitarbeit in Betracht kommen. Die Pflicht zur Ermöglichung von Teilzeitarbeit bezieht sich entsprechend einer ausdrücklichen Klarstellung des Gesetzes auch auf Arbeitnehmer in leitender Position. Direkte Ansprüche der Arbeitnehmer lassen sich aus § 6 TzBfG allerdings nicht herleiten. Deshalb muss jeder Arbeitnehmer, der in Teilzeit arbeiten möchte, selbst aktiv werden.

Der Arbeitgeber muss nicht mehr in einer öffentlichen oder betriebsinternen Stellenausschreibung prüfen, ob sich die ausgeschriebene Stelle auch für eine Teilzeitbeschäftigung eignet. Für diesen Fall ist der Arbeitgeber weiter verpflichtet, die Stelle auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben (§ 7 Abs. 1 TzBfG).

Die Beurteilung, ob ein ausgeschriebener Arbeitsplatz auch für eine Teilzeittätigkeit in Betracht kommt, steht jedoch dem Arbeitgeber zu, der allein entscheiden kann, ob er die ausgeschriebene Stelle für geeignet hält oder nicht. Deshalb muss eine Ausschreibung als Teilzeitstelle nur im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erfolgen.

Nachdem ein früher bestehendes Recht des Betriebsrates der Anregung zur Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen nicht mehr im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthalten ist, muss der Arbeitgeber im Rahmen der Stellenausschreibung keine weiteren gesetzlichen Verpflichtungen mehr beachten. Allerdings können Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge weitere Vorgaben zur Stellenausschreibung enthalten.

Umgekehrt muss ein Arbeitgeber auch nicht begründen, weshalb er eine Stelle als Teilzeitarbeitsplatz ausschreibt oder besetzen möchte.

Weitergehende Sanktionen, insbesondere zugunsten eines Arbeitnehmers, sieht § 7 TzBfG für den Fall einer unterbliebenen Stellenausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz jedoch nicht vor.

Im anschließenden Einstellungsverfahren selbst gibt es keine Besonderheiten oder bedeutende Unterschiede im Vergleich zur Besetzung von Vollzeitstellen.

1.3 Teilzeitbeschäftigung bei Einstellung

Teilzeitarbeit kann sowohl während des laufenden Arbeitsverhältnisses als auch schon zu Beginn der Beschäftigung vereinbart werden. Die individuelle Arbeitszeit können die Parteien frei vereinbaren; eine gesetzliche Verpflichtung zu einer Mindeststundenzahl gibt es nicht.

Anders als z.B. eine Befristung muss auch eine Teilzeittätigkeit nicht gesondert schriftlich vereinbart werden, auch wenn sich dies aus Beweisgründen empfiehlt.

Praxistipp:

Umstritten ist, ob dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht zur Einstellung eines Mitarbeiters nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber zuvor seine Ausschreibungspflicht als Teilzeitarbeitsplatz gem. § 7 TzBfG verletzt hat. Zumindest jedoch, wenn der Betriebsrat selbst eine Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG verlangt hat, wird man bei einer Missachtung des Arbeitgebers von einem Zustimmungsverweigerungsrecht ausgehen müssen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, zur Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten genau zu prüfen, ob die Stelle als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden kann oder nicht.

1.4 Verbot von Benachteiligungen

Gem. § 4 Abs.1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Etwas anderes gilt nur, wenn nachvollziehbare sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Deshalb haben Teilzeitarbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt und andere teilbare geldwerte Leistungen in dem Verhältnis, in dem ihre Arbeitszeit zu der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft steht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). In der Praxis bedeutet dies, dass Teilzeitarbeitnehmern die gleichen finanziellen Leistungen wie Vollzeitkräften zustehen, nur anteilig im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit (vgl. *Beispiel 7*).

Ein weiterer Schutz vor Benachteiligungen ergibt sich aus § 11 TzBfG. Danach ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses allein wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, unwirksam.

1.5 Arbeit auf Abruf

Ein Teilzeitarbeitsverhältnis kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch so ausgestaltet werden, dass keine verbindliche tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit abgestimmt wird, sondern eine Vereinbarung getroffen wird, nach der die Arbeitsleistung nach Bedarf und entsprechend des Arbeitsanfalls zu erbringen ist. Man spricht bei dieser Form der Vertragsgestaltung von „Arbeit auf Abruf“, die unter den Voraussetzungen des § 12 TzBfG ausdrücklich zulässig ist.

1.5.1 Treffen von Vereinbarungen

Voraussetzung für diese spezielle Art der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist, dass die Parteien entweder Abrufarbeit ausdrücklich im Arbeitsvertrag festlegen oder eine andere gesonderte Vereinbarung treffen.

In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss zum Schutz der Beschäftigten ein Mindestarbeitsumfang, nämlich eine bestimmte Anzahl von Wochenstunden und eine bestimmte Dauer der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden (§ 12 Abs. 1 TzBfG). Die

Beschäftigten sollen dadurch ein Minimum an Planungssicherheit erhalten. Wird keine Mindestarbeitszeit vertraglich vereinbart, ist ein gesetzlicher Mindeststandard vorgeschrieben. Ohne eine vertraglich festgelegte Mindestarbeitszeit gilt gem. § 12 Abs.1 TzBfG

- eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden und
- eine tägliche Arbeitszeit von mindestens drei aufeinanderfolgenden Stunden

als vereinbart.

Eine Stückelung der gesetzlich festgelegten täglichen Mindestarbeitszeit von drei Stunden ist bei fehlender Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich nicht zulässig. Wünschen die Parteien eine Aufteilung der Mindestarbeitsstunden, müssen sie eine dahingehende Vereinbarung treffen. Arbeit auf Abruf mit einer geringeren Arbeitszeit als 20 Wochenstunden bzw. mit weniger als drei täglichen Arbeitsstunden ist ohne Weiteres erlaubt; allerdings müssen die Parteien dann eine vertragliche Vereinbarung treffen.

Ohne Vereinbarung ist der Arbeitgeber immer verpflichtet, wenigstens drei Arbeitsstunden in der Woche abzunehmen und diese Mindestarbeitszeit in jedem Fall auch zu vergüten, selbst wenn die Arbeitsleistung nicht in Anspruch genommen wird.

Tarifverträge können zudem andere, abweichende Regelungen enthalten, weshalb bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf der jeweilige Tarifvertrag eingesehen und beachtet werden muss. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tariflich

BEISPIEL 7

Sachverhalt:

Vollzeitkräfte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erhalten jedes Jahr 2.000 Euro Weihnachtsgeld.

Beurteilung:

Teilzeitkräfte von der Weihnachtsgeldzahlung auszunehmen wäre sachlich nicht gerechtfertigt, weshalb sie anteilige Zahlungen erhalten. Wer 20 Stunden arbeitet, hätte Anspruch auf ein Weihnachtsgeld von 1.000 Euro, 10-Stundenkräfte würden 500 Euro erhalten. Auch Minijobber haben einen anteiligen Weihnachtsgeldanspruch.

gebunden sind, können die Anwendung der Regelungen eines Tarifvertrages auf ihre Vereinbarung über Arbeit auf Abruf beschließen, soweit die Tätigkeit in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.

1.5.2 Ankündigungsfrist

Wurde Arbeit auf Abruf vereinbart, hat der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen und ist insoweit in seinem Direktionsrecht eingeschränkt (§ 12 Abs. 3 TzBfG).

Hält der Arbeitgeber diese Ankündigungsfrist nicht ein, kann der Arbeitnehmer zwar auf die Einhaltung dieser Frist verzichten und die angeforderte Arbeit freiwillig erbringen, ist dazu aber ganz ausdrücklich nicht verpflichtet. Lehnt er die Arbeitsleistung jedoch ab, darf der Arbeitgeber keine arbeitsrechtlichen Sanktionen wie z. B. eine Abmahnung oder eine Kündigung aussprechen. Die nicht oder nicht rechtzeitig erfolgte Ankündigung fällt in seinen Verantwortungsbereich. Allerdings besteht in diesen Fällen in aller Regel auch kein Vergütungs- oder Anrechnungsanspruch auf das vereinbarte Arbeitszeitvolumen. Etwas anders kann aber gelten, wenn die durch Versäumnis des Arbeitgebers nicht erbrachte Arbeit im laufenden Monat nicht mehr nachgeholt werden kann. Dann wäre der Arbeitgeber zur Vergütung der vereinbarten Mindestarbeitszeit verpflichtet.

Praxistipp:

Individuelle Vereinbarungen, durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine kürzere Ankündigungsfrist festlegen oder durch die der Mitarbeiter generell auf die Mindestankündigungsfrist verzichtet, sind ohne jede Ausnahme unzulässig und deshalb unwirksam.

Neben individuellen Vereinbarungen kann auch durch Tarifvertrag von der gesetzlichen Mindestregelung ausdrücklich abgewichen werden, und zwar auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers. Also ist es möglich, eine tägliche Arbeitszeit von weniger als drei Stunden oder eine wöchentliche Arbeitszeit von unter zwei Stunden festzulegen und auch die Mitteilungsfrist über die Lage der Arbeitszeit tarifvertraglich zu verkürzen (§ 12 Abs. 6 TzBfG).

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der Regelungen eines Tarifvertrages auf ihre Vereinbarung über Arbeit auf Abruf beschließen, soweit die Tätigkeit in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.

1.5.3 Mindestarbeitszeit

Sofern die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart haben, kann von diesem festgelegten Arbeitsvolumen nicht mehr grenzenlos abgewichen werden. Seit 1. Januar 2019 gelten gesetzliche Schranken, die v. a. den Mitarbeitern eine gewisse Sicherheit geben sollen.

Zu beachten ist gem. § 12 Abs. 2 TzBfG:

- Haben die Parteien eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur noch 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen (*vgl. Beispiel 8*).
- Haben die Parteien umgekehrt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 80 Prozent dieser Arbeitszeit abzunehmen und zu vergüten (*vgl. Beispiel 9*).

BEISPIEL 8

Sachverhalt:

Der Arbeitsvertrag sieht eine wöchentliche Arbeitszeit auf Abruf von 15 Stunden vor.

Beurteilung:

Der Arbeitgeber darf die Arbeit auf Abruf dann nur um 3,75 auf max. 18,75 Wochenstunden erhöhen, auch wenn im Betrieb erheblicher Arbeitsbedarf besteht.

BEISPIEL 9

Sachverhalt:

Der Arbeitsvertrag sieht eine wöchentliche Arbeitszeit auf Abruf von 15 Stunden vor.

Beurteilung:

Auch wenn im Betrieb kein Arbeitsbedarf besteht, muss der Arbeitgeber von der vereinbarten Arbeit auf Abruf mindestens 12 Wochenstunden abnehmen und vergüten.

Von diesen Eingriffen in das Direktionsrecht kann nicht durch individuelle Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung, sondern nur durch Tarifvertrag abgewichen werden. Auf diese Weise sollen Mitarbeiter besser geschützt werden und mehr Planungssicherheit erhalten. Eigentlich sind diese Vorgaben für Arbeitgeber nichts Neues, denn im Ergebnis wird damit nur die gefestigte Rechtsprechung des BAG umgesetzt und gesetzlich festgeschrieben (BAG, Urteil vom 7.12.2005, 5 AZR 535/04).

Die seit 1. Januar 2019 einzuhaltenden Verpflichtungen sehen zwar bei Nichtbeachtung keine direkten Sanktionen vor. Jedoch müssen Arbeitgeber befürchten, im Falle einer Betriebsprüfung zu Nachzahlungen verpflichtet zu werden, wenn sie die wöchentliche Mindestarbeitszeit nicht vergüten, ähnlich wie beim gesetzlichen Mindestlohn.

Dagegen können sich die betroffenen Mitarbeiter weigern, mehr als 25 Prozent Mehrarbeit zu erbringen, ohne dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben darf. Im umgekehrten Fall können Mitarbeiter Vergütungsansprüche erfolgreich durchsetzen, wenn der Arbeitgeber nicht wenigstens 80 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit abnimmt und vergütet.

1.5.4 Entgeltfortzahlung

Aufgrund des wechselnden Arbeitsvolumens und des schwankenden Verdienstes kann die Berechnung der Entgeltfortzahlung für Mitarbeiter, die Arbeit auf Abruf leisten, im Einzelfall schwierig sein.

Die Berechnung der Entgeltfortzahlung erfolgt seit 1. Januar 2019 nicht nach der zu erbringenden Arbeit, sondern nach der durchschnittlichen Arbeitszeit im gesetzlich festgelegten Referenzzeitraum der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (§ 12 Abs. 4, 5 TzBfG), wobei Zeiten von Urlaub, Kurzarbeit oder unverschuldetem Arbeitsausfall nicht berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen.

Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit noch keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Grundsätzlich sind die für den Arbeitnehmer günstigsten Regelungen zur Entgeltfortzahlung anzuwenden.

1.5.5 Mitbestimmung

Bei der Einführung von Teilzeitarbeit in Form von Arbeit auf Abruf ist in § 12 TzBfG zwar kein ausdrücklicher Hinweis auf eine Beteiligung des Betriebsrats enthalten.

Aus der umfangreichen Rechtsprechung des BAG ergibt sich jedoch, dass der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei Einführung von Teilzeitarbeit in Form von Arbeit auf Abruf zu beteiligen ist und ein Mitbestimmungsrecht besteht (BAG, Urteil vom 28.9.1988, 1 ABR 41/87). Arbeitgeber können somit variable Arbeit auf Abruf nicht einseitig einführen.

Da bei Arbeit auf Abruf auch die Lage der Arbeitszeit festgelegt wird, besteht zwangsläufig ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, das jedoch durch die gesetzlichen Vorgaben des § 12 TzBfG eingeschränkt wird.

Dagegen ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf wie bei anderen Arbeitszeitformen auch nicht mitbestimmungspflichtig.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster

www.mbo-verlag.com
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster,
jhetscher@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
 Achtermannstr. 19
 48143 Münster

Absender

 Firma/Name

 Straße

 PLZ/Ort

 Ansprechpartner(-in)

 Tel.-Nr.

 E-Mail

 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten
 Stand der Preisinformationen: 1. Juni 2019

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen – vergriffen!		
	3 Beschäftigung und Krankenkassenwahl	01.07.2018	27,00 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	01.03.2019	17,00 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
	8 Geringfügige Beschäftigungen	01.01.2019	27,00 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	gepl. Neuaufl. 8/2019	Preis auf Anfrage
	10 Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.11.2018	17,00 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2019	17,00 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.11.2018	27,00 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,00 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	27,00 EUR
	21 Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	22 Teilzeit- und Midijobs – NEU! –	01.06.2019	17,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2019	01.01.2019	27,00 EUR