**Teilzeitarbeitsverhältnisse**

**1. Allgemeines**

Die Teilzeitarbeit dient den Interessen des Arbeitgebers, wenn er ehemals Vollzeitbeschäftigte in Teilzeit weiterbeschäftigen kann, Arbeitsspitzen durch Teilzeit ausgeglichen werden können oder Arbeiten mit einem hohen Ermüdungskoeffizienten zu verrichten sind. Die Teilzeitarbeit dient aber auch den Interessen des Arbeitnehmers, wenn er infolge seines Gesundheitszustandes, des Alters oder familiärer Bindungen nicht mehr vollzeitig arbeiten kann. Darüber hinaus liegt Teilzeit im Interesse des Arbeitsmarktes bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Arbeitsrechtlich unterscheidet sich Teilzeit von der Vollzeitbeschäftigung nur durch die Dauer der Arbeitszeit. Die nachteilige Behandlung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitbeschäftigten wird durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 4 TzBfG) ausdrücklich verboten.

Der Gleichberechtigungsanspruch umfasst alle Leistungen des Arbeitgebers – vom Arbeitsentgelt über den Urlaub bis hin zur betrieblichen Altersversorgung. Ausnahmen sind nur aus „sachlichen Gründen“ möglich, wenn z. B. Teilzeitbeschäftigte, die nur wenige Stunden am Vormittag arbeiten, keinen Essenszuschuss erhalten.

Natürlich bedeutet Gleichbehandlung nicht, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte die Leistungen stets in gleichem Umfang erhalten. Es müssen jedoch die gleichen Bemessungskriterien angelegt werden. So bekommen Teilzeitarbeitnehmer z. B. ein anteilig geringeres Entgelt oder Weihnachtsgeld, aber den gleichen Fahrtkostenzuschuss.

**2. Begriff des Teilzeitarbeitsverhältnisses**

Nach § 2 TzBfG sind Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter des Betriebs. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist die regelmäßige Arbeitszeit maßgeblich, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche entfällt. Ob ein Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigter ist, bestimmt sich somit aus dem Vergleich zwischen der vereinbarten und der gesetzlichen bzw. tariflichen Arbeitszeit für den Betrieb. Die Arbeitszeit muss zudem dauerhaft verkürzt sein. Keine Teilzeit liegt vor bei Kurzarbeit, wiederholten Eintagsarbeitsverhältnissen oder bei Saison- oder Kampagnearbeit, die regelmäßig in Betrieben geleistet wird, die nur vorübergehend verstärkt arbeiten.

**3. Abschluss des Teilzeitarbeitsvertrages**

Der Teilzeitarbeitsvertrag wird wie jeder Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er kann befristet, unbefristet, Probe- und Aushilfsarbeitsvertrag sein. Nach dem Nachweisgesetz sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen.

Zulässig sind auch mehrere Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nebeneinander oder ein Teilzeitarbeitsverhältnis neben einer Hauptbeschäftigung. Das gilt auch für denselben Arbeitgeber. Hierdurch dürfen aber gesetzliche und tarifliche Schutzbestimmungen nicht umgangen werden. Einschränkungen können sich z. B. aus der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit oder aus den Vorschriften der Sozialversicherung ergeben. Dem Arbeitgeber steht deshalb das Recht zu, nach dem Bestehen weiterer Beschäftigungsverhältnisse zu fragen.

**4. Arbeitsentgelt**

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilig gleiches Entgelt – Lohn oder Gehalt – wie Vollzeitbeschäftigte mit vergleichbarer Arbeit. Das bedeutet, die Stundenvergütung ist in beiden Fällen gleich hoch. Teilzeitbeschäftigte haben auch Anspruch auf die gleichen Zuschläge wie Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sie mit der Teilzeitbeschäftigung zusammenhängen.

**5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Teilzeitbeschäftigten, auch die sog. „geringfügig Beschäftigten“, im Krankheitsfall Anspruch auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Bei Begründung mehrerer Teilzeitarbeitsverhältnisse besteht dieser Anspruch gegenüber jedem Arbeitgeber. Der Anspruch wird bei Angestellten auch nicht dadurch berührt, daß ein hauptberuflich tätiger Angestellter bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit einen die Arbeitsunfähigkeit auslösenden Arbeitsunfall erleidet.

**6. Überstunden**

Im Regelfall darf der Arbeitgeber Überstunden nicht einseitig anordnen, es sei denn, eine solche Befugnis ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt.

Leisten Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden, so haben sie nicht automatisch einen Anspruch auf einen Zuschlag zum normalen Stundenlohn. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 15.12.1994 verstößt es nicht gegen geltendes Recht, wenn Überstundenzuschläge an Teilzeitbeschäftigte erst nach Überschreiten der tarifvertraglich für Vollzeitbeschäftigte festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt werden.

**7. Urlaub**

Teilzeitarbeitnehmer haben wie Vollzeitkräfte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Die gesetzliche Mindesturlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer 24 Werktage. Oftmals sehen Tarifverträge jedoch eine längere Urlaubsdauer vor.

Eine Teilzeitkraft, die an allen Tagen der Woche mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigt wird, erhält genauso viele Urlaubstage wie eine Vollzeitkraft. Wird der Teilzeitarbeitnehmer nur an einigen Tagen der Woche voll oder teilweise beschäftigt, so lässt sich die Zahl der Urlaubstage wie folgt errechnen:

Die Gesamtdauer des Urlaubs – z. B. 24 Werktage – wird durch die Zahl der Werktage je Kalenderwoche (6) geteilt und anschließend mit der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage des Teilzeitarbeitnehmers – z. B. 3 Tage – multipliziert (24 ÷ 6 × 3 = 12 Urlaubstage).

Während des Urlaubs ist auch Teilzeitbeschäftigten das vereinbarte Entgelt weiterzuzahlen. Gewährt der Arbeitgeber neben dem Urlaubsentgelt ein zusätzliches Urlaubsgeld, so haben nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz auch Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch. Das Urlaubsgeld kann jedoch im Verhältnis der geschuldeten Arbeitsleistung zur vollen Arbeitsleistung gekürzt werden.

**8. Beendigung des Teilzeitarbeitsverhältnisses**

Für die ordentliche Kündigung gelten im Teilzeitarbeitsverhältnis keine Besonderheiten. Eine Kündigung, die wegen der Teilzeitbeschäftigung erfolgt, verstößt gegen das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot aus § 4 TzBfG und ist daher unwirksam.

Im Rahmen der außerordentlichen Kündigung ist zu berücksichtigen, das wegen der verkürzten Arbeitszeit die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist regelmäßig eher zuzumuten ist.

Unabhängig von der Arbeitszeit erwerben Teilzeitkräfte wie Vollzeitkräfte nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit den allgemeinen Kündigungsschutz nach den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes. Im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung sind bei der sozialen Auswahl alle vergleichbaren Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten einzubeziehen. Eine unterschiedliche Behandlung würde auch hier gegen das arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbot verstoßen.

**9. Formen der Teilzeitarbeit**

Jobsharing:

Zwei oder mehr Teilzeitarbeitnehmer teilen sich die Arbeitszeit an einem (Vollzeit-)Arbeitsplatz.

Täglich gleichmäßig verkürzte Arbeitszeit:

Eine täglich verkürzte Beschäftigung von gleicher Dauer, in der Regel zu stets gleicher Zeit (z. B. Halbtagsstelle).

Täglich ungleichmäßig verkürzte Arbeitszeit:

Eine täglich verkürzte Beschäftigung von ungleichmäßiger Dauer, oft auch unregelmäßig auf die Wochentage verteilt. Die Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Belangen nach einer vereinbarten wöchentlichen Soll-Arbeitszeit.

Tageweise Teilzeitarbeit bei reduzierter Wochenstundenzahl:

An bestimmten Wochentagen wird voll, an anderen überhaupt nicht gearbeitet, wobei der freie Tag je nach Vereinbarung auch verschiebbar sein kann. Entsprechend ist auch wochen- oder monatsweise Teilzeitarbeit möglich.

Wechselschichtsystem:

Entweder mit gleichmäßiger Wochenarbeitszeit (Vor- und Nachmittagsschicht mit gleicher Arbeitszeit wechseln im Wochenrhythmus) oder mit ungleichmäßiger Wochenarbeitszeit (eine Schicht ist länger als die andere).

Arbeit auf Abruf:

Der Arbeitgeber ruft die Arbeit zu ihm passenden Zeiten ab. Basis ist ein entsprechend ausgestalteter Arbeitsvertrag. Enthält dieser keine speziellen Regelungen, so ist § 12 TzBfG zu beachten. Darin heißt es:

*(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.*

*(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.*

*(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.*

*[…]“*

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit“)

Gemäß § 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit für einen im Voraus begrenzten Zeitraum geltend machen.

Voraussetzungen für diesen Anspruch sind,

* Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer.
* Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
* Der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
* Es müssen keine bestimmten Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
* Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.
* Es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen.
* Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf begrenzte Verringerung der Arbeitszeit gewähren.