

Mein Recht

... auf Teilzeit

Anspruch
auf Teilzeit

S. 2

Gleichbehandlung
bei Teilzeit

S. 4

Sozialversicherungsrecht
in der Teilzeit

S. 5

Viele Beschäftigte sind mit ihrer Arbeitszeit nicht zufrieden. Sie wollen länger oder kürzer arbeiten. Zwischen 1991 und 2014 ist die Vollzeitbeschäftigung zurückgegangen und die Teilzeitbeschäftigung stark angestiegen. Das betrifft insbesondere Frauen: 2014 waren von ihnen 57,8% in Teilzeit, 1991 waren es erst 35% (Quelle: IAB-Kurzbericht 4/2015). Die Gesetzeslage hilft Arbeitnehmern bei der Verringerung der Arbeitszeit. Weniger gut sieht es bisher aus, wenn umgekehrt die Anhebung der Arbeitszeit angestrebt wird, z.B. die Rückkehr in Vollzeit. Für einige besondere Lebenslagen bestehen zwar gesetzliche Regelungen, die eine zeitlich nur befristete Absenkung der Arbeitszeit ermöglichen, so etwa für die Inanspruchnahme einer Eltern- oder einer Pflegezeit.

Für den Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG, auf den sich die folgenden Ausführungen beschränken, gilt dies jedoch nicht. Wer von dieser Option Gebrauch macht, hat keine »Garantie«, später wieder seine Arbeitszeit aufstocken zu können.

Dafür ist der allgemeine Anspruch auf Teilzeit aber nicht an bestimmte Gründe gebunden. Ob der Wunsch nach Teilzeit durch Kinderbetreuung begründet ist, einer gesundheitlichen Einschränkung Rechnung trägt oder auch nur ein Mehr an Freizeit angestrebt wird, ist unerheblich.

Kurzum: Der Teilzeitananspruch aus § 8 TzBfG ermöglicht Beschäftigten, die Arbeitszeit zu reduzieren, auch wenn der Arbeitgeber dagegen ist, solange er keine ausreichenden wirtschaftlichen Gegengründe vorbringen kann. Wir stellen dar, wie der Anspruch auf Teilzeit durchgesetzt werden kann und was bei ausgeübter Teilzeit gilt.



Wer hat einen Teilzeitananspruch?

Wer länger als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber steht, der mehr als 15 Arbeitnehmer – ausschließlich der Personen in der Berufsbildung – beschäftigt, kann die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen (Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG). Es kann um einen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit gehen. Wer bereits in Teilzeit arbeitet, kann ebenfalls eine kürzere Arbeitszeit (z.B. 28-Stundenwoche statt 30-Stundenwoche) fordern, auch bei flexibler Jahresarbeitszeit (BAG vom 13. 11. 2012, 9 AZR 259/11, Rn. 17).

Anspruchsvoraussetzungen:

- Sechsmonatiges Arbeitsverhältnis
- Mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Azubis)

Welche Fristen und Formalien müssen eingehalten werden?

Der Antrag muss spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt, zu dem die kürzere Arbeitszeit gelten soll, beim Arbeitgeber gestellt werden (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Die Antragstellung muss verbindlich sein; die Aufforderung an den Arbeitgeber, seinerseits erst ein Angebot zu machen, reicht nicht. Der Antrag muss so genau wie möglich formuliert werden: Zwingend erforderlich ist die Angabe, welche neue Länge der Arbeitszeit angestrebt wird (z.B. 28-Stundenwoche statt 35-Stundenwoche). Es sollte angegeben werden, ab welchem genauen Datum die kürzere Arbeitszeit gelten soll. Fehlt die Angabe zum Beginn, wird davon ausgegangen, dass die Verkürzung der Arbeitszeit entsprechend § 8 Abs. 2 TzBfG drei Monate nach Zugang des Antrags beim Arbeitgeber anfangen soll (BAG vom 24.6.2008, 9 AZR 514/07, Rn. 17).

Zusätzlich soll die gewünschte Verteilung der verkürzten Arbeitszeit an-

gegeben werden. Z. B. eine 28-Stundenwoche mit montags 4 Stunden, dienstags bis donnerstags jeweils 8 Stunden und freitags frei. Das ist aber nicht zwingend erforderlich: Der Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, ob er ausschließlich die Kürzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder zusätzlich eine bestimmte Verteilung, also eine von ihm vorgegebene Lage der kürzeren Arbeitszeit verlangt. Die Arbeitszeitverringerung ist nicht an ein Mindestmaß gebunden. Es kann auch nur eine Stunde weniger sein. Wie die kürzere Zeit sich verteilen soll, kann der Arbeitnehmer ebenfalls frei entscheiden. Z.B. kann der Übergang von einer 5-Tagewoche auf eine 4-Tagewoche (BAG vom 18.8.2009, 9 AZR 517/08, Rn. 27) oder eine Blockfreistellung im Laufe des Jahres verlangt werden. Eine Grenze ist der Rechtsmissbrauch. Ein solcher kann z. B. darin bestehen, dass eine geringfügige Verkürzung der Arbeitszeit so erfolgen soll, dass der Antragsteller immer in der Weihnachtszeit bis einschließlich Neujahr seine Blockfreistellung hat und damit anderen Beschäftigten in diesem Zeitraum immer der Urlaub abgelehnt werden müsste (BAG vom 11.6.2013, 9 AZR 786/11, Rn. 12). Der Arbeitnehmer kann die Verkürzung der Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber der gewünschten Verteilung zustimmt. An einen gestellten Antrag bleibt der Beschäftigte ansonsten rechtlich gebunden.

Praxistip

Der Antrag kann mündlich gestellt werden. Zu empfehlen ist aber ein schriftlicher Antrag, vor allem wegen der besseren Beweisbarkeit.



Der Arbeitgeber hat nach Eingang des Verkürzungsantrags mit dem Beschäftigten die beantragte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer Vereinbarung zu erörtern (Erörterungsgespräch, § 8 Abs. 3 TzBfG). Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitszeitverteilungsantrag nicht gleichzeitig mit dem Verkürzungsantrag stellen, damit kann bis spätestens zum Erörterungsgespräch mit dem Arbeitgeber gewartet werden. Stellt er den Verteilungsantrag in dem Gespräch nicht, kann er ihn in einem eventuellen Rechtsstreit nicht mehr wirksam nachholen.

Praxistip

Man sollte sich vor Antragstellung über zwei Dinge klar werden: Erstens, wie weit soll die Arbeitszeit herabgesetzt werden? Zweitens, wie soll die verringerte Arbeitszeit verteilt werden (z.B. gleichmäßige Verkürzung an allen Tagen oder keine Beschäftigung an bestimmten Wochentagen)?

Hat der Arbeitnehmer die Arbeitszeitverteilung nicht rechtzeitig bis zum Ende des Erörterungsgesprächs beantragt, kann dies später nur noch »repariert« werden, indem ein neuer Verkürzungsantrag nun mit Verteilungsantrag gestellt wird. Dafür gilt eine gesetzliche Sperrfrist: Eine Arbeitszeitverringerung kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren erneut verlangt werden, seit der Arbeitgeber

Mehr Zeitsouveränität auch bei Teilzeit!

Berufliche und private Anforderung in Einklang zu bringen, ist im modernen Arbeitsalltag für viele Menschen eine große Herausforderung, die sich oft nur schwer realisieren lässt. Termindruck, überlange Arbeitszeiten und flexibles Arbeiten auf Abruf einerseits, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, mangelnde Unterstützung bei Pflegetätigkeiten oder starren Schulzeiten andererseits machen Beschäftigten das Leben schwer. Unter solch ungünstigen Rahmenbedingungen erhoffen sich Beschäftigte von Teilzeitregelungen eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Doch die Teilzeit ist rechtlich eine Einbahnstraße. Zwar besteht ein gesetzlicher Anspruch, die Arbeitszeit an die Bedürfnisse des Beschäftigten anzupassen – soweit es dem Arbeitgeber wirtschaftlich möglich ist. Aber bisher geht das nur in Form der Verkür-

zung der Arbeitszeit hin zur Teilzeit oder innerhalb der Teilzeit auf weniger Stunden. Doch Lebensumstände können sich ändern. Damit Teilzeitarbeit für die Betroffenen dann nicht zur Sackgasse wird, muss es künftig gesetzlich möglich sein, von einer einmal gewählten Teilzeit mit einer bestimmten Stundenzahl wieder loszukommen. Das wird in vielen Fällen die Rückkehr zum vorher ausgeübten Vollzeitjob sein. Es gibt aber auch eine erhebliche Zahl von Beschäftigten, die gar nicht zurück in die Vollzeit wollen. Sie wollen stattdessen in Teilzeit bleiben, aber die Arbeitszeit verlängern. Auch hierfür muss ein gesetzlicher Rechtsanspruch her. Die individuelle Zeitsouveränität der Arbeitnehmer geht hier zwangsläufig in zwei Richtungen: Zum einen hin zur Verkürzung der Arbeitszeit, wenn mehr Zeit für anderes gebraucht wird. Zum anderen muss auch eine

Ausweitung der Arbeitszeit gegen den Arbeitgeber durchsetzbar sein, wenn es wieder mehr »Luft« dafür gibt und wenn es finanziell nötig erscheint.



▲ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Der Teilzeitananspruch ist daher um einen Rechtsanspruch auf eine Aufstockung der Arbeitszeit zu ergänzen. Manche reden von der »Work-Life-Balance«, dem Gleichgewicht von Arbeit und Privatleben, das man anstreben sollte. Dann muss man aber auch die Rechte schaffen, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeit den eigenen Vorstellungen, sich ändernden Bedürfnissen, Interessen und Umständen anzupassen: Das nenne ich wahre Zeitsouveränität im Beschäftigtensinne, für die es sich einzusetzen lohnt!

einer vorher beantragten Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber den Antrag unberechtigt abgelehnt hat; dann ist ein sofortiger Neuantrag möglich.

Wie geht es nach dem Antrag weiter?

Es gibt drei Möglichkeiten, wie es weiter geht.

Erstens: Es kommt zu einer Einigung mit dem Arbeitgeber. Dann gilt die Verkürzung und Verteilung gemäß der Vereinbarung.

Zweitens: Der Arbeitgeber versäumt es, die geltend gemachte Vertragsänderung form- und fristgerecht abzulehnen. Die Ablehnung hat er dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen

und zwar einen Monat vor dem beantragten Beginn der Arbeitszeitverkürzung. Macht er das nicht, gilt die Verkürzung mit der vom Arbeitnehmer beantragten Zeitverteilung.

Drittens: Der Arbeitgeber lehnt form- und fristgerecht ab.

Was kann ein Arbeitnehmer unternehmen, wenn der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit ablehnt?

Wenn der Arbeitgeber form- und fristgerecht abgelehnt hat, kann der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Klage erheben. IG Metall-Mitglieder können sich bei ihrer örtlichen Verwaltungsstelle hierzu beraten lassen. Auf eine Klage hin prüft das Gericht, ob die Ablehnung in dem vorliegenden Einzelfall zu Recht erfolgt ist.

Dafür müsste der Arbeitgeber eventuelle betriebliche Gründe, die gegen die Arbeitszeitverkürzung sprechen, genau darstellen und beweisen können.



Ablehnungsgründe des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann im Prozess über einen Teilzeitanpruch noch verhindern, dass es zu der kürzeren Arbeitszeit kommt. Dafür muss er berechnete betriebliche Ablehnungsgründe nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG behaupten und beweisen. Ein solcher betrieblicher Grund wäre



z. B., dass die kürzere Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt. Das Gleiche gilt, wenn die kürzere Arbeitszeit zu unverhältnismäßig hohen Kosten für den Arbeitgeber führt, weil er beispielsweise eine teure Zusatzkraft einstellen bzw. be-

auftragen müsste. Der Arbeitgeber muss eine konkrete, ins Einzelne gehende Tatsachendarstellung vorlegen, etwa zu den Kosten der Einstellung einer Ersatzkraft oder zu durch die Arbeitszeitverkürzung drohenden betrieblichen Ablaufstörungen. Das ist oft schwierig für ihn und günstig für die Prozesschancen des Beschäftigten.

Abänderungsrecht des Arbeitgebers

Arbeitgeber können nach § 106 Gewerbeordnung im Rahmen des Arbeitsvertrags sowie der gesetzlichen, tarifvertraglichen und in einer Betriebsvereinbarung geregelten Bestimmungen die Verteilung der Arbeitszeit einseitig per Weisungsrecht regeln; zum Beispiel den Einsatz in oder außerhalb einer Dauernachtschicht (BAG vom 10.12.2014, 10 AZR 63/14). Wurde die vertragliche Verteilung der Teilzeitarbeit aufgrund eines geltend gemachten Teilzeitanpruchs wirksam neu vereinbart, sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber

darin gebunden. Nach § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG kann der Arbeitgeber aber die neue Lage der Arbeitszeit später wieder einseitig verändern, wenn er überwiegende betriebliche Interessen dafür vorbringen kann. Dieses einseitige gesetzliche Änderungsrecht des Arbeitgebers betrifft nur die Verteilung, also die Lage der Arbeitszeit, nicht die Verringerung selbst. Eine Wiederanhebung der Wochenarbeitszeit bzw. Rückkehr zur Vollzeit kann gegen den Willen des Teilzeitbeschäftigten damit nicht erreicht werden.



Die Verteilungsänderung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens einen Monat vorher ankündigen. Arbeitgeber können also kraft Gesetzes die Anpassung des Arbeitsvertrags an ihre veränderten Organisationsvorstellungen und Konzepte mit dieser gesetzlichen Regelung einseitig durchsetzen. Die gesetzlichen Vertragsanpassungsrechte der Teilzeitbeschäftigten sind hingegen noch unterentwickelt (vgl. Interview mit Hans-Jürgen Urban auf Seite 3 und den Teil zum § 9 TzBfG auf Seite 6).

Recht auf Gleichbehandlung – Schutz vor Benachteiligungen wegen Teilzeit

Wegen ihrer Teilzeitarbeit dürfen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht schlechter behandelt werden, als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Das gilt auch für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Eine unterschiedliche Behandlung aus anderen Gründen, z. B. wegen andersartiger Arbeitsleistung, kann hingegen gerechtfertigt sein. Das Teilzeitentgelt muss dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entsprechen (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Also besteht grundsätzlich ein Anspruch auf 50 Prozent des Vollzeitentgelts, wenn die

Arbeitszeit auf die Hälfte der Vollzeitarbeitszeit verkürzt ist. Auch bei Teilzeitarbeit besteht Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von z. Zt. 8,50 € je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG). Wenn es auf die Länge der Arbeitszeit bei bestimmten Arbeitgeberleistungen nicht ankommt, müssen Teilzeitbeschäftigte genau die gleichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte bekommen (z. B. vom Arbeitgeber gestellte Arbeitskleidung, Sicherheits- und Erschwerniszulagen). Allerdings ist es nach der Rechtsprechung zulässig, Überstundenzuschläge erst bei Überschreiten der re-

gelmäßigen Vollarbeitszeit zu zahlen (BAG vom 5.11.2003, 5 AZR 8/03).

Was hat das mit Frauen-diskriminierung zu tun?

Teilzeitbeschäftigung wird ganz überwiegend von Frauen ausgeübt. Eine Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter kann daher auch gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG, § 7 AGG) verstoßen, z. B. eine Betriebsvereinbarung, nach der nur Vollzeitkräfte Anspruch auf betriebliche Altersversorgung haben sollen.

Was ist die Folge unzulässiger Ungleichbehandlung?

Ungerechtfertigt benachteiligte Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf

rückwirkende Anhebung ihres Entgelts. Außerdem kann der Arbeitgeber sich durch eine unrechtmäßige Ungleichbehandlung schadens-

ersatzpflichtig machen (BAG vom 14.12.2011, 5 AZR 457/10, Rn. 29).

Teilzeitarbeit und Sozialversicherung

Grundsätzlich sind Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung abgesichert wie Vollzeitbeschäftigte. Vorausgesetzt es handelt sich nicht um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Das sind laufende Beschäftigungen mit bis zu 450 Euro Arbeitsentgelt im Monat. Aber auch solche Beschäftigungen, die von vorn herein oder nach der Natur der Sache auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt sind (ab 2019 wieder auf 2 Monate oder 50 Arbeitstage). Es sei denn, diese Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt. Dann kommt es auf die Zeitgrenzen nicht an und Versicherungspflicht besteht von Anfang an. Nichtberufsmäßig sind z. B. Studierende in Vollzeitarbeit während der Semesterferien.

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen

Bei einem Arbeitgeber kann grundsätzlich nur ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne bestehen. Mehrere Teilzeitbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber werden immer zusammengerechnet und bestimmen so über die Sozialversicherungspflicht.

Auch Beschäftigungen bei mehreren Arbeitgebern werden zur Feststellung der Versicherungspflicht zusammengerechnet. Wenn das monatliche Gesamtarbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen 450 Euro übersteigt, besteht Versicherungspflicht. Die Ausnahme ist das Zusammentreffen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung

mit der ersten geringfügigen Beschäftigung.

Die geringfügig Beschäftigten

Sie sind aus dieser Beschäftigung nur in der Renten- und Unfallversicherung abgesichert. Wobei die Möglichkeit besteht, die Rentenversicherungspflicht abzuwählen. Das ist nicht sinnvoll, weil der Arbeitnehmer nur einen geringen Beitrag zu zahlen hat. Denn der Arbeitgeber zahlt pauschal 15 Prozent und der Arbeitnehmer nur die Differenz zum vollen Beitragsatz von derzeit (2015) 18,7 Prozent des Bruttoverdienstes. Dafür erhält er aber vollwertige Pflichtbeitragszeiten und damit volle Ansprüche auf alle Leistungen der DRV.

Teilzeitbeschäftigung und Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung werden mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht zusammen gerechnet. Ein in mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen Tätiger wird nicht deshalb in der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig und damit versichert, weil er mit mehreren Beschäftigungen insgesamt mehr als geringfügig beschäftigt ist.

Teilzeitbeschäftigte mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen können aber Teilzeitarbeitslosengeld erhalten, wenn sie den einen Teilzeitarbeitsplatz verlieren aber eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben (§ 162 SGB III). Sie sind dann nicht vollzeitarbeitslos, wenn die noch ausgeübte Beschäftigung regelmäßig 15



oder mehr Stunden umfasst (§ 138 Abs. 3 SGB III).

Die Dauer der Teilzeitarbeitslosigkeit beträgt maximal sechs Monate. Der Anspruch erlischt wieder ab der Aufnahme einer Beschäftigung von über 5 Wochenstunden von mindestens 2 Wochen Dauer.

Teilzeitbeschäftigung zwischen 450 und 850 Euro

Wer mit seiner Beschäftigung knapp über der Geringfügigkeit verdient, zahlt als Arbeitnehmer noch nicht die vollen Sozialversicherungsbeiträge. Erst bei 850 Euro muss auch der Arbeitnehmer den vollen Sozialversicherungsanteil tragen. Den reduzierten Anteil hat der Arbeitgeber zu ermitteln und wie bei allen anderen Beschäftigten an die Einzugsstelle abzuführen. Der Gesetzgeber wollte damit vermeiden, dass ein Wechsel aus der geringfügigen Beschäftigung heraus wegen der sofort voll zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträgen für den Arbeitnehmer unattraktiv wird.

Teilzeit und Mindestlohn

Grundsätzlich haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf den seit 1.1.2015 geltenden gesetzlichen Mindestlohn.

Verlängerung der Arbeitszeit

Viele Teilzeitbeschäftigte haben den Wunsch, in eine Vollzeitstelle zu wechseln bzw. zurückzukehren. Andere streben keine volle Stelle an, möchten aber die Arbeitszeit im Rahmen der Teilzeit erhöhen. Das TzBfG trägt dem nur sehr eingeschränkt Rechnung. So ist der allgemeine Verlängerungsanspruch nach § 9 TzBfG, anders als es etwa für die Elternzeit geregelt ist, kein bedingungsloser Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeit oder sonstige Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit.

Was leistet der allgemeine Verlängerungsanspruch?

Der Anspruch gemäß § 9 TzBfG besteht für jeden Teilzeitbeschäftigten, nicht nur für solche, die in der Vergangenheit ihre Arbeitszeit reduziert haben. Auch ist weder eine Mindestbeschäftigtenzahl im Betrieb noch

eine bestimmte Wartezeit Voraussetzung für den Anspruch. § 9 TzBfG gibt dem Teilzeitbeschäftigten aber lediglich einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, ihn nach Anzeige des Verlängerungswunsches, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Dieser Arbeitsplatz muss die gewünschte verlängerte Arbeitszeit möglich machen. Dafür muss ein solcher Arbeitsplatz beim Arbeitgeber erst einmal überhaupt frei sein. Hat der Arbeitgeber mehrere Betriebe kann es auch ein freier Arbeitsplatz in einem anderen unternehmenszugehörigen Betrieb sein. Weitere Einschränkungen: Der Anspruch besteht nur bei gleicher Eignung im Vergleich zu anderen Bewerbern. Zudem kann der Arbeitgeber unter Umständen dem Wunsch des Teilzeitbeschäftigten dringende betriebliche Gründe

oder vorrangige Wünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenhalten.

Was tun, wenn der Anspruch nicht erfüllt wird?

Ist erkennbar, dass der Arbeitgeber den Anspruch nicht erfüllen wird, sollte der Betroffene versuchen, im Wege einstweiligen Rechtsschutzes eine endgültige anderweitige Besetzung der freien Stelle zu verhindern. Denn sonst kann es ihm sogar passieren, dass der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 9 TzBfG die Stelle rechtswidrig mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Der in seinem Verlängerungsrecht verletzte Beschäftigte kann dann nur noch Geldschadensersatz (Vergütungsdifferenz zu der angestrebten Stelle), aber nicht mehr die gewünschte Beschäftigung erhalten.

Teilzeit und Urlaub

Für Teilzeitbeschäftigte gilt dasselbe Urlaubsrecht wie für Vollzeitbeschäftigte. Erwerb, Erfüllung, Verfall und Abgeltung von Urlaubsansprüchen richten sich bei Teilzeitbeschäftigten nach denselben Grundsätzen, wie sie für Vollzeitbeschäftigte gelten.

Wieviel Urlaubsanspruch habe ich bei Teilzeit?

Eine Besonderheit ist die Dauer des Urlaubs. Fehlen hierzu vertragliche Regelungen, ist eine Umrechnung erforderlich. Die Anzahl der Wochenarbeitsstage des Teilzeitbeschäftigten wird dabei durch die Wochenarbeitsstage eines Vollzeitbeschäftigten geteilt (z.B. 3 durch 5 Wochenarbeitsstage). Dieses Verhältnis wird auf den Jahresurlaub übertragen (3/5 von z.B. 30 Tagen Tarifurlaub = 18 Urlaubsta-

ge). Ist die Anzahl der Arbeitstage in den Arbeitswochen unterschiedlich hoch, ist bei der Umrechnung nicht auf einen Wochenzeitraum abzustellen, sondern auf einen längeren, z.B. Jahreszeitraum. Reduziert der Teilzeitbeschäftigte nur seine tägliche Arbeitszeit (z.B. 4 statt 7 Stunden pro Arbeitstag) und behält er die Wochenarbeitsstage bei, ändert sich an der Anzahl der Urlaubstage nichts.

Was passiert beim Wechsel in Teilzeit mit dem Urlaub?

Wechselt ein Beschäftigter im laufenden Jahr von Voll- in Teilzeit, sind für den Vollzeit- und den Teilzeitabschnitt getrennte Berechnungen vorzunehmen. Der Urlaubsanspruch, der sich für den Vollzeitabschnitt errechnet und den der Beschäftigte in dieser

Zeit noch nicht genommen hat, ist zu dem Urlaubsanspruch des Teilzeitabschnitts zu addieren. Der von der Vollzeit in die Teilzeit »mitgenommene« Urlaubsanspruch darf nicht gekürzt werden. Das gilt sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für einen tariflichen Mehrurlaub.

Für den aus der Vollzeit stammenden Teil des Urlaubs, der während der Teilzeit gewährt wird, ist Urlaubsentgelt in Höhe des Vollzeitentgelts zu zahlen: Bei Teilzeit mit verkürzter Tagesarbeitszeit (z.B. 5 mal 6 Stunden) müssen also pro Urlaubstag, der noch aus der Vollzeit (z.B. 35 Stundenwoche) stammt, dem Urlaubsentgelt die Vollzeitstunden (im Beispiel: 7 Stunden) zu Grunde gelegt werden.

Rechte des Betriebsrats

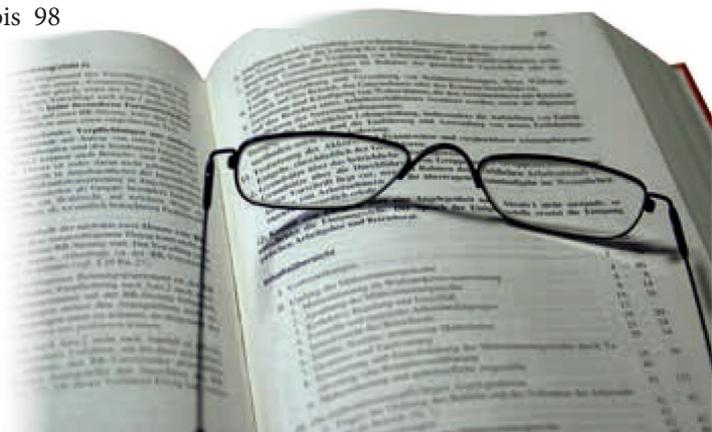
Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte wählen den Betriebsrat mit und können selbst als Betriebsratsmitglieder gewählt werden (§§ 7 und 8 BetrVG).

Der Betriebsrat hat viele Möglichkeiten, auf die Teilzeitarbeit im Betrieb einzuwirken. Das reicht von Anhörungs-, Vorschlags- und Beratungsrechten bis zur eigentlichen Mitbestimmung:

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über vorhandene und für die Zukunft geplante Teilzeitarbeitsplätze unter Vorlage von Unterlagen zu informieren (§ 7 Abs. 3 TzBfG).
- Im Rahmen der Personalplanung und Beschäftigungssicherung kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge machen zur Ausgestaltung und Förderung von Teilzeitarbeit (§§ 92 und 92 a BetrVG).

- Nach den §§ 96 bis 98 BetrVG bestehen Informations-, Vorschlags-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitkräfte.

- Nach § 93 BetrVG in Verbindung mit § 7 Abs. 1 TzBfG kann der Betriebsrat verlangen, dass für Teilzeitarbeit geeignete Arbeitsplätze als Teilzeitzellen ausgeschrieben werden.
- Bei der Einstellung von Teilzeitkräften hat der Betriebsrat die Zustimmungsverweigerungsrechte nach § 99 BetrVG. Das Gleiche gilt, wenn der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeitarbeit (oder umgekehrt) mit wesentlichen Veränderungen verbunden ist und es sich deshalb um eine geplante Versetzungsmaßnahme handelt.



- Ein Mitbestimmungsrecht mit Initiativrecht des Betriebsrats besteht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezieht es sich allerdings nicht auf die Dauer der Teilzeitarbeit, sondern nur auf die Lage ihrer Arbeitszeit. Der Betriebsrat hat zum Beispiel bei der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage, der Schichtlänge sowie über die Frage mitzubestimmen, ob die Arbeit nach Bedarf oder zu festen Zeiten abgerufen wird (BAG vom 18.02.2003, 9 AZR 164/02). Eine Betriebsvereinbarung darf den Teilzeitananspruch nicht einschränken. Wenn aber eine Betriebsvereinbarung gegen die mit dem Teilzeitantrag verlangte neue Arbeitszeitverteilung spricht, kann der Arbeitgeber daraus einen betrieblichen Grund für die Ablehnung herleiten (BAG vom 20.01.2015, 9 AZR 735/13).
- Vorübergehende Verkürzungen oder Verlängerungen der mit einer Teilzeitkraft vereinbarten Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (BAG vom 23. 07. 1996, 1 ABR 13/96).



Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand · Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV · Wilhelm-Leuschner-Straße 79 · 60329 Frankfurt am Main. **Verantwortlich:** Hans-Jürgen Urban, Christoph Ehlscheid. **Redaktion:** Martin Bauer, Kerstin Schminke, Nadine Mattausch, Johannes Schaller, Amélie Schummer, Henning Groskreutz, Andrej Wroblewski. **Konzept und Gestaltung:** Nadja Eckert, Steffi Streifthau, Andrej Wroblewski, Frank Walensky. **Fotos:** AboutPixel, Reinhard Alff, Fotomek/Fotolia, KHZ/Fotolia, Marco2811/Fotolia, Anatoly Maslennikov/PantherMedia, Monet/Fotolia, Frank Rumpfenhorst, Frank Walensky-Scheweppe.

Die häufigsten Fragen

? Ich möchte nicht weniger arbeiten, sondern immer montags ab 14:00 Uhr frei haben. Dafür würde ich von dienstags bis donnerstags entsprechend länger arbeiten. Kann ich mit dem Teilzeitanpruch auch nur die Lage der Arbeit verändern?

Nein, es muss immer eine mindestens geringfügige Verkürzung der Gesamtarbeitszeit beantragt werden, damit dann auch eine veränderte Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage verlangt werden kann. Für die Kürzung der Arbeitszeit gibt es kein Mindestmaß. Der Antrag darf nur nicht rechtsmissbräuchlich gestellt werden, was ein Arbeitsgericht in Extremfällen annehmen könnte (siehe S. 2 zu einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall).

? Können auch Arbeitnehmer in kleineren Betriebsstätten eines Unternehmens einen Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG haben?

Ja, wenn der Arbeitgeber in seinem Unternehmen insgesamt – in allen Betrieben zusammengenommen – in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

? Ich habe eigentlich eine halbe Stelle, aber seit gut zwei Jahren arbeite ich in Vollzeit. Die Erhöhung meiner Arbeitszeit wird allerdings immer wieder nur befristet verein-

bart. Nun habe ich gehört, nach Ablauf von zwei Jahren hätte ich einen Rechtsanspruch auf die volle Stelle. Stimmt das?

Das ist in dieser allgemeinen Form nicht richtig. Die Rechtsprechung unterscheidet zwischen der Befristung des Arbeitsverhältnis insgesamt und der Befristung lediglich einzelner Ar-

beitsverhältnisse. In der IG Metall Verwaltungsstelle zu vereinbaren.

? Ich habe einen Teilzeitvertrag mit 25-Wochenstunden. Da ich mit dem Verdienst nicht auskomme, will ich zusätzlich eine anderweitige Tätigkeit aufnehmen. Was muss ich dabei beachten?

Die Aufnahme von Nebentätigkeiten ist grundsätzlich erlaubt. Das darf aber nicht dazu führen, dass die Arbeitskraft durch die weitere Tätigkeit übermäßig in Anspruch genommen und so die Arbeitsleistung im Teilzeitverhältnis erheblich beeinträchtigt wird. Für die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeiten müssen die Arbeitszeiten nebeneinander bestehender Arbeitsverhältnisse zusammengezählt werden. Unzulässig als Nebentätigkeit sind unmittelbare Konkurrenzaktivitäten. Hält man sich in diesem rechtlichen Rahmen, kann der Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG genutzt werden, um künftig neben dem bisherigen Hauptberuf eine zulässige Nebentätigkeit auszuüben.

? Ich bin auf 450-Euro-Basis beschäftigt. Steht mir auch Urlaub zu?

Ja. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, auch bekannt als 450-Euro-Job, unterliegt steuer- und sozialversicherungsrechtlich eigenen Regelungen. Arbeitsrechtlich ist es ein Teilzeitarbeitsverhältnis wie jedes andere. Daher gelten die in dieser Beilage dargestellten Grundsätze zum Urlaubsrecht für Teilzeitbeschäftigte auch für geringfügig Beschäftigte.



beitsvertragsbedingungen, wie hier der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit. Für die Befristung von Arbeitsbedingungen gelten die Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht, also auch nicht die Zweijahreshöchstdauer einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG. Dennoch bestehen auch für die Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen wie hier der Arbeitszeitverlängerung rechtliche Grenzen. Es empfiehlt sich also auf jeden Fall, einen Termin für eine individuelle Rechtsberatung