

## Arbeitsvertragliche und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen der Teilzeitarbeit

von Rechtsanwalt Bodo Lindena, Wiesbaden/Niedernhausen

Verglichen mit anderen europäischen Ländern spielt Teilzeitarbeit in Deutschland eine bislang untergeordnete Rolle. Dies ändert sich, da viele Unternehmen erkannt haben, daß Teilzeitarbeit nicht nur aus Sicht der Mitarbeiter, sondern auch betriebswirtschaftlich vorteilhaft sein kann.

### 1. Bedeutung der Teilzeitarbeit

Im internationalen Vergleich liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland noch immer im Mittelfeld, während z. B. die skandinavischen Länder und auch Großbritannien Teilzeitquoten von deutlich über 20 % aufweisen. Spitzenreiter sind die Niederlande<sup>1</sup>, wo bei einer durchschnittlichen Teilzeitquote von rund 34 % fast 60 % der Frauen und immerhin noch knapp 16 % der Männer in einem Teilzeitjob arbeiten.<sup>2</sup>

Insbesondere die Ausweitung des Dienstleistungssektors hat auch in Deutschland zu einem deutlichen Zuwachs der Teilzeitarbeit geführt. Die Quote hat sich seit Anfang der 70er Jahre auf heute rund 15,5 %<sup>3</sup> verdoppelt. Dieser Trend wird sich auch in Zukunft weiter fortsetzen.

Experten gehen von entscheidenden Vorteilen der Teilzeitarbeit aus. Nach einer 1994 vorgelegten Studie des Unternehmens-

beratungsinstituts McKinsey<sup>4</sup> gibt es durch Teilzeitarbeit noch „sehr viel zu gewinnen. Dem Unternehmen ersparen flexible Teilzeitmodelle die Kosten und Turbulenzen eines Personalabbaus und bringen auf Dauer einen massiven Produktivitätsschub“. Teilzeitwillige erhalten das weithin gewünschte Mehr an Freizeit, wobei ihnen zugleich zugute kommt, daß die Netto-Einkommenseinbuße deutlich kleiner ausfallen kann als die Verringerung der Arbeitszeit.<sup>5</sup> Die Betriebsräte gewinnen neue Möglichkeiten zur konstruktiven Mitgestaltung des Unternehmens und zur Erhaltung von Arbeitsplätzen. Schließlich ergeben sich nach McKinsey auch Vorteile für Staat und Gesellschaft durch eine finanzielle und soziale Entlastung aufgrund zusätzlicher Arbeitsplätze.

1 Zu bedenken ist aber, daß Teilzeitarbeit in den Niederlanden mit geringerer sozialer Absicherung als in Deutschland verbunden ist und insoweit nur bedingt verglichen werden kann.

2 IWD vom 10. 3. 1994, Herausgeber Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

3 Teilzeit hilft, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1995, S. 15.

4 McKinsey, Teilen und Gewinnen, 1994

5 Dieser Effekt kann aufgrund der Steuerprogression eintreten. Wird das wegen der Teilzeitarbeit geringere Einkommen mit einem geringeren Steuersatz belastet, verringert sich das Nettoeinkommen unterproportional gegenüber der Reduzierung der Arbeitszeit.

## 2. Gewerkschaften und Arbeitgeber für mehr Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit wird zunehmend auch unter dem Blickwinkel der *Beschäftigungssicherung* gesehen. Dies gilt auch für Berufsanfänger. So sprach sich Arbeitgeberpräsident Murmann in einem Appell an die Unternehmen der privaten Wirtschaft dafür aus, die Einstellungschancen junger Menschen, die ihre Ausbildung beendet haben, durch ein verstärktes Teilzeitangebot zu verbessern und damit zugleich unverzichtbare Nachwuchs-Ressourcen für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft zu sichern.<sup>6</sup>

Der Deutsche Gewerkschaftsbund<sup>7</sup> unterstreicht, daß über ein erweitertes Angebot an sozial abgesicherten Teilzeitstellen, über befristete Freistellungen (Sabatticals) oder flexible Regelungen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand große Potentiale an Beschäftigungsverhältnissen erschlossen und gleichzeitig den Wünschen vieler Menschen nach flexibleren Erwerbsarbeitszeiten und mehr Zeitsouveränität Rechnung getragen werden könnten.<sup>8</sup>

Schließlich bestehen gemeinsame Initiativen der Sozialpartner für Teilzeitarbeit. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der DGB und die DAG beschreiben in einer "Gemeinsamen Erklärung für mehr Teilzeitarbeit" vom 16. 9. 1994 deren Vorteile. Innovative Teilzeitmodelle ermöglichen für die Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit beruflicher und privater Belange und versprechen dem Unternehmen Produktivitätsgewinne. Private und öffentliche Arbeitgeber werden aufgefordert, "zusätzliche sozial abgesicherte Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen", zumal etwa 300 000 arbeitslose Menschen gegenwärtig einen Teilzeitarbeitsplatz suchen. Die Sozialpartner betonen, daß Teilzeitarbeit gesellschaftlich durch ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten abgesichert werden muß, denn innovative Teilzeitmodelle scheitern in der Praxis oft an den fehlenden Betreuungskapazitäten für die Kinder berufstätiger Eltern.

## 3. Interessenlagen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Aus der *Sicht der Unternehmen* wird Teilzeitarbeit zunehmend als weiterer Baustein der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung erkannt. Allzu lang standen im allgemeinen die Lage und Verteilung der Vollzeitarbeit im Vordergrund. Der notwendige Gestaltungsspielraum vergrößert sich aber noch mehr durch den Einsatz von Teilzeitkräften. Im Produktionsbereich sind z. B. verlängerte Schichtzeiten möglich, im Dienstleistungssektor können durch Teilzeitkräfte Ansprech- und Beratungszeiten optimiert werden. Außerdem können saisonale Arbeitsspitzen unter Einsatz von Teilzeitarbeit leichter aufgefangen werden.

Bei den *Arbeitnehmern* kann Teilzeitarbeit zu höherer Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen führen, wenn nicht nur die Lage der Arbeitszeit, sondern auch ihre Dauer auf persönliche Belange abgestimmt wird. Oft ist Teilzeitarbeit auch eine Voraussetzung dafür, familiäre und berufliche Verpflichtungen miteinander verbinden zu können. Teilzeitarbeit trägt so nicht selten dazu bei, Personal und die damit verbundene Qualifikation an das Unternehmen zu binden. Erst in jüngster Zeit wurde zudem erkannt, daß die Reduzierung der Arbeitszeit ein sehr sozialverträglicher Weg als Alternative zu einem ansonsten notwendigen Personalabbau sein kann, indem die Arbeitsmenge entsprechend verteilt wird.<sup>9</sup>

## 4. Definition der Teilzeitarbeit

Das seit dem 1. 5. 1985 geltende Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) enthält eine Definition der Teilzeitarbeit. *Teilzeitbeschäftigt* sind danach alle Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wo-

chenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Ein *Vollzeitarbeitsverhältnis* liegt dagegen vor, wenn der Arbeitsvertrag zur vollen betriebsüblichen Arbeitszeit verpflichtet.

Schon daraus folgt, daß Teilzeitarbeit nicht an bestimmte Gestaltungsformen gebunden ist und nicht allein mit der klassischen Halbtagsbeschäftigung gleichzusetzen ist. Daher kann Teilzeitarbeit in starrer oder flexibler Form geleistet werden. Möglich ist eine täglich verkürzte Arbeitszeit, die gleichmäßig oder ungleichmäßig und unregelmäßig auf die einzelnen Wochenarbeitstage verteilt werden kann. So kann z. B. eine Arbeitszeit von wöchentlich 25 Stunden auf vier der fünf betriebsüblichen Wochenarbeitstage verteilt werden, wobei an zwei Tagen 8 Stunden und an zwei Tagen je 4,5 Stunden gearbeitet wird. Als Grundformen der Teilzeitarbeit sind außerdem die *tageweise, wochenweise oder monatsweise Teilzeitarbeit* zu unterscheiden. Bei einem Jahresarbeitszeitvertrag können schließlich alle Varianten kombiniert auftreten. Nicht entscheidend ist die arbeitsvertragliche Ausgestaltung, allerdings sind sog. Arbeit auf Abruf, Aushilfsbeschäftigungen oder auch geringfügige Beschäftigung regelmäßig Teilzeitformen.

## 5. Gleichbehandlungsgebot

Die bedeutendste Regelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes ist das Verbot, Teilzeitbeschäftigte gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich zu behandeln (§ 2 Abs. 1 BeschFG). Differenzierungen sind nur erlaubt, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die Vorschrift konkretisiert damit den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz für den Bereich der Teilzeitarbeit.

Eine unmittelbare Benachteiligung eines Teilzeitbeschäftigten verstößt somit gegen geltendes Recht. Weil aber Teilzeitbeschäftigung weit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, ist in der Praxis auch der Gesichtspunkt sog. *mittelbarer Diskriminierung eines Geschlechts* zu beachten. Danach kann eine Regelung unwirksam sein, wenn sie sich zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen bezieht, ein Geschlecht dadurch aber wesentlich nachteiliger betroffen ist als das andere und dies auf dem Geschlecht beruht.<sup>10</sup>

Neben den bereits genannten Vorschriften zum Schutz der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten sind der allgemeine Gleichheitssatz gemäß Art. 3 GG, der Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen gemäß § 612 BGB und schließlich die EG-Richtlinie 76/207 vom 3. 2. 1976 (ABl Nr. L 39/40) zu beachten, die das Gebot der Gleichbehandlung für alle Arbeitsbedingungen außerhalb des Entgeltbereichs normiert.

Nach all dem haben Teilzeitbeschäftigte im Betrieb grundsätzlich die *gleichen Rechte und Pflichten*. Leistungen, die auf der Grundlage des Bruttomonatseinkommens gewährt werden, kommen auch Teilzeitbeschäftigten anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer vereinbarten Arbeitszeit zu der der Vollzeitbeschäftigten zugute. Wo eine Leistung jedoch nicht von der Dauer der Arbeitszeit abhängig ist, erhalten sie Teilzeitbeschäftigte prinzipiell in gleicher Höhe wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt z. B. für be-

6 Arbeitgeberpräsident Dr. Klaus Murmann, Aufruf an alle Betriebe: "Beschäftigungseinstieg durch Teilzeit verstärken" vom 16. 2. 1994.

7 "Fünf-Wege-Strategie zu mehr Beschäftigung", Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes von Juli 1994.

8 Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände unterstützt diese Positionen im Grundsatz, wendet sich aber in einer "Stellungnahme zu der "Fünf-Wege-Strategie" des DGB vom 17. 8. 1994 gegen die Konstituierung eines Rechts auf Teilzeitarbeit oder auch die staatliche Subventionierung der Teilzeitbeschäftigten.

9 Bisher 4 Vollzeitbeschäftigte behalten z. B. ihre Stellung durch Reduzierung ihrer Arbeitszeit um 25 % und teilen sich die verbleibenden 3 Arbeitsplätze.

10 Vgl. EuGH vom 15. 12. 1994 (DB 1995, S. 49) unter Berufung auf Art. 119 EWG-Vertrag, der den Grundsatz gleichen Entgelts für Männer und Frauen festlegt: Die Vorschrift ist unmittelbar geltendes nationales Recht, vgl. auch BuW, Heft 9/1995, S. IV.

triebliche Sozialleistungen wie Geburtsbeihilfe, Essenkosten- und Fahrtkostenzuschüsse oder den vergünstigten Kauf von Belegschaftsaktien.

Teilzeitbeschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr endet, haben keinen Anspruch auf Freistellung an Tagen, an denen der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt (BAG, Urteil vom 26. 5. 1993, DB 1994, S. 99). Solche Freistellungen, die diesen Teilzeitbeschäftigten nicht zugute kommen, sind in der Praxis häufig z. B. an *regionalen Brauchtumstagen* (Rosenmontag, Fastnachtsdienstag) oder auch an *Heiligabend* und *Silvester*. Eine Ungleichbehandlung dieser Teilzeitbeschäftigten liegt zwar vor, sie ist aber wegen der Lage der Arbeitszeit sachlich gerechtfertigt und beruht nicht auf Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigung. Denn Teilzeitbeschäftigte, die nur nachmittags arbeiten, nehmen an der Freistellung teil.

## 6. Tarifvertragliche Regelungen

Seit Ende der 80er Jahre wird Teilzeitarbeit zunehmend auch in Tarifverträgen geregelt. Detaillierte tarifvertragliche Normen, die die gesetzlichen Regelungen insbesondere des Beschäftigungsförderungsgesetzes ergänzen, konkretisieren bzw. teilweise auch einschränken,<sup>11</sup> gibt es dennoch nur in vergleichsweise wenigen Wirtschaftsbereichen. Im Bankgewerbe z. B. müssen Umwandlungswünsche mindestens ein halbes Jahr angekündigt werden. In der Chemischen Industrie wird die tägliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten auf mindestens vier Stunden festgelegt. Die wöchentliche Arbeitszeit muß in einigen Tarifbereichen des Groß- und Außenhandels mindestens 20 Stunden betragen. Im Einzelhandel genießen Teilzeitbeschäftigte Vorrang bei der Besetzung von Vollzeit-Stellen. Die Tarifverträge der Metallindustrie enthalten die Verpflichtung, die Wünsche des Arbeitnehmers hinsichtlich des Arbeitszeitvolumens soweit wie möglich zu berücksichtigen. Häufig gelten Hinweispflichten des Arbeitgebers, wenn die vereinbarte Arbeitszeit keine Sozialversicherungspflicht begründet.

## 7. Betriebsverfassungsrecht

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein *zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit* einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich auch auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit einschließlich der Mindest- und Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit von *Teilzeitbeschäftigten* (vgl. BAG, Urteil vom 28. 9. 1988, DB 1989, S. 1033). Die Frage aber, ob überhaupt Teilzeitarbeit im Betrieb eingeführt wird oder ob ein bestimmter Arbeitsplatz von einer Teilzeitkraft besetzt werden kann, entscheidet allein der *Arbeitgeber*. *Mitbestimmungsfrei* ist auch die Dauer der Arbeitszeit; hier gelten ausschließlich die ggf. bestehenden tarifvertraglichen und die im Einzelarbeitsvertrag festgelegten Vorgaben.

Es besteht auch *kein Mitbestimmungsrecht* des Betriebsrats, wenn ein Vollzeitverhältnis in Teilzeit gewandelt wird oder umgekehrt, wenn sich die rechtlich erheblichen Umstände des Arbeitsverhältnisses im übrigen nicht ändern.<sup>12</sup> Dagegen werden selbstverständlich auch Teilzeitkräfte unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG eingruppiert (vgl. BAG, Urteil vom 18. 6. 1991, DB 1991, S. 1469).

## 8. Allgemeines Arbeitsrecht

Neben den z. T. bestehenden tarifvertraglichen Vorschriften sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unter-

schiedslos für alle Teilzeitbeschäftigte anzuwenden; dies gilt grundsätzlich auch für geringfügig Beschäftigte, die weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeiten und weniger als 580 DM in den alten Bundesländern bzw. 470 DM in den neuen Bundesländern (1995) im Monat verdienen. Allerdings bestehen für diese Teilzeitbeschäftigten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten (vgl. dazu unten).

Es besteht *Kündigungsschutz* nach dem Kündigungsschutzgesetz, der für grundsätzlich alle Arbeitnehmer nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten einsetzt. Dieser Schutz besteht selbst dann, wenn die Teilzeitbeschäftigung neben einer wirtschaftlich und sozial weitgehend absichernden Hauptbeschäftigung lediglich als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird (BAG, Urteil vom 13. 3. 1987, BB 1987, S. 1320).

Ebenso ist das *Arbeitszeitgesetz* für Teilzeitbeschäftigte anwendbar. Auch sie sind trotz der insgesamt geringeren Arbeitsbelastung aufgrund der gesetzlichen Pausenregelungen insbesondere verpflichtet, spätestens nach sechs Stunden<sup>13</sup> ununterbrochener Arbeitszeit eine Pause von mindestens 15 Minuten einzulegen (§ 4 ArbZG). Bei Arbeitstagen mit einer Arbeitszeit von sechs bis zu neun Stunden müssen Pausenzeiten von mindestens 30 Minuten, bei Arbeitstagen von mehr als neun Stunden von mindestens 45 Minuten eingehalten werden. Ebenso haben Teilzeitbeschäftigte die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden zu beachten.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz<sup>14</sup> (EFZG) erhalten auch Teilzeitbeschäftigte *Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit* für die Dauer von sechs Wochen. Die Berechnung der Vergütung erfolgt nach dem sog. *Lohnausfallprinzip*, d. h., der Arbeitnehmer wird so gestellt als hätte er gearbeitet. Fällt die Krankheit in eine *arbeitsfreie Periode*, was bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit eintreten kann, besteht insoweit *keine Entgeltfortzahlungspflicht*, da dem Teilzeitbeschäftigten in dieser Zeit kein Vergütungsausfall entstanden ist.

Nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht Anspruch auf *Entgeltfortzahlung an Feiertagen*, wenn der Feiertag die *alleinige* Ursache für den Arbeitsausfall ist. Dies gilt auch dann, wenn am Tag vor oder nach dem Feiertag wegen der vertraglichen Vereinbarung nicht gearbeitet werden muß (Beispiel: Arbeitnehmer arbeitet Montag, Dienstag und Donnerstag; Donnerstag ist Feiertag). Die Feiertagsvergütung darf arbeitgeberseitig nicht dadurch verhindert werden, daß die an sich für den Feiertag vorgesehene Arbeitsleistung verlegt wird. Der Teilzeitbeschäftigte ist nicht verpflichtet, die Arbeit vor- oder nachzuholen. Fällt dagegen der Feiertag auf einen ohnehin freien Tag, entsteht der Anspruch nicht. Auch erhält der Arbeitnehmer, der am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt, keine Feiertagsvergütung (§ 2 Abs. 3 EFZG).

Das *Bundesurlaubsgesetz* (BUrlG) garantiert auch Teilzeitbeschäftigten einen *gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen*. Bei einer Fünf-Tage-Woche führt dieser Anspruch zu einem Mindesturlaub von 4 Wochen. Sehr häufig wird die Urlaubsdauer tarifvertraglich oder aufgrund des Arbeitsvertrags gegenüber dem Gesetz verlängert. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs des Teilzeitbeschäftigten kann in der Praxis Probleme verursachen. Es sind im wesentlichen vier Fälle zu unterscheiden:

- Ist ein Arbeitnehmer mit einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen an allen Arbeitstagen mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigt

11 Nach der Tariföffnungsklausel in § 6 BeschFG sind abweichende tarifvertragliche Regelungen auch zuungunsten der Arbeitnehmer erlaubt.

12 Es liegt keine Versetzung i. S. von § 95 Abs. 3 BetrVG vor, so daß ein Mitbestimmungsrecht unter dem Gesichtspunkt einer personellen Einzelmaßnahme gemäß § 99 BetrVG nicht besteht; vgl. BAG vom 19. 2. 1991, DB 1991, S. 1469.

13 Während noch die bis Ende Juni 1994 geltende Arbeitszeitordnung (AZO) eine Pause für Frauen nach einer Arbeitszeit von nur 4 1/2 Stunden vorsah, ist diese praktische Benachteiligung der teilzeitbeschäftigten Frauen durch das Arbeitszeitgesetz aufgehoben worden.

14 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. 5. 1994, BGBl. I S. 1065, vgl. Viethen/Wascher, Einheitliches Entgeltfortzahlungsgesetz, BuW 1994, S. 544.

(z. B. Halbtagsstätigkeit), so ist er auch an 30 Arbeitstagen von der Arbeit freizustellen.

- Arbeitet er regelmäßig an weniger als den *betriebsüblichen Arbeitstagen* (z. B. Montag, Dienstag, Mittwoch zu je 8 Stunden), so erhält er zwar auch 30 Tage Urlaub, allerdings unter Anrechnung sämtlicher Arbeitstage, an denen er regelmäßig nicht beschäftigt ist (*praktische Formel*: vertragliche Urlaubstage multipliziert mit der Anzahl der Arbeitstage pro Woche geteilt durch die Anzahl der betriebsüblichen Arbeitstage pro Woche). Danach hätte der Arbeitnehmer bei einer üblichen Fünf-Tage-Woche Anspruch auf Freistellung für 18 Arbeitstage ( $30 \times 3/5 = 18$ , die Tage, an denen er sonst arbeiten würde (Montag, Dienstag, Mittwoch).
- Wird der Urlaubsanspruch unter Zugrundelegung einer Arbeitswoche von sechs Tagen gewährt, ergibt sich ein Erholungsurlaub von fünf Wochen durch 15 individuelle Freistellungstage ( $30 \times 3/6 = 15$ ).
- Ist die Teilzeitarbeit auch noch tageweise *unregelmäßig verteilt* (z. B. Montag 8 Stunden, Dienstag 8 Stunden, Mittwoch 4 Stunden), so ist innerhalb des Urlaubsanspruchs von 18 Tagen diese Relation ebenfalls einzuhalten. Nur so ist gewährleistet, daß der Arbeitnehmer eine zeitlich gleichwertige Urlaubsfreistellung erfährt. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf 12 Urlaubstage an Tagen, an denen er 8 Stunden gearbeitet hätte, sowie auf 6 Urlaubstage an Tagen, an denen er 4 Stunden gearbeitet hätte.

Nach § 1 BUrlG wird im Erholungsurlaub die Vergütung weitergezahlt. Das *Urlaubsentgelt* bemißt sich nach § 11 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraumes von Vollzeitarbeit auf Teilzeitarbeit, reduziert sich die Urlaubsvergütung zeitanteilig. Bei einem umgekehrten Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit ist allerdings die Urlaubsvergütung allein nach der erhöhten Vollzeitvergütung zu berechnen (§ 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG).

Auch andere Arbeitnehmerschutzrechte sind ohne Einschränkungen auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden; dies gilt z. B. für das Mutterschutzgesetz, das Erziehungsgeldgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz.

## 9. Der Teilzeit-Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag mit dem Teilzeitbeschäftigten wird zunächst wie jeder andere Arbeitsvertrag geschlossen. Es ist für seine Wirksamkeit zwar nicht erforderlich, den Vertrag schriftlich abzuschließen, dies empfiehlt sich aber aus Gründen der Rechtssicherheit. Bei der Vertragsgestaltung sollte der im Unternehmen verwendete *Vertrag für Vollzeitkräfte die Grundlage* bilden, von der nur im Hinblick auf notwendige Änderungen oder Ergänzungen abgewichen wird.

Der Vertrag enthält in jedem Fall die Festlegung der vereinbarten *Arbeitszeit*, die als eine bestimmte Stundenzahl angegeben oder als Vom-Hundert-Satz der jeweils geltenden regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit festgelegt werden kann. Wird die Arbeitszeitdauer nicht geregelt, gilt gesetzlich eine vereinbarte Arbeitszeitdauer von wöchentlich zehn Stunden als vereinbart.

Für beide Seiten ist es vorteilhaft, auch die *Lage der Arbeitszeit* zu regeln. Dazu gehören die Bestimmung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende, die möglicherweise an einzelnen Tagen unterschiedliche Arbeitszeitdauer, mögliche Ankündigungsfristen für Arbeitsinsätze u. ä. Bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist oft zudem zu beachten, ob betriebliche Regelungen über gleitende Arbeitszeit auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Wird die Arbeitszeitlage vertraglich fixiert, behält sich der Arbeitgeber in aller Regel ein Änderungsrecht mit einer bestimmten Ankündigungsfrist für den Fall vor, daß betriebliche Erfordernisse eine andere

Gestaltung der Arbeitszeit verlangen. Ohne diesen Vorbehalt könnte er bei vertraglich vereinbarter Lage der Arbeitszeit nicht aufgrund seines Direktions- oder Weisungsrechts eine Veränderung gegen den Willen des Arbeitnehmers durchsetzen.

Soll ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer auch zur Mehrarbeit verpflichtet sein, muß dies in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, da ansonsten keine Verpflichtung besteht, über die vereinbarte Teilzeitarbeit hinaus zu arbeiten. *Mehrarbeit* ist die vom Arbeitgeber angeordnete und geleistete Arbeitszeit. Auch für Teilzeitbeschäftigte beginnt Mehrarbeit erst dann, wenn die betriebsübliche oder die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit überschritten ist. Arbeitszeit, die lediglich über die verkürzte individuelle Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten hinausgeht, wird normal vergütet, da sie nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 23. 2. 1977, DB 1977, S. 959) keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist.

Die ebenfalls zu regelnde *Vergütung* für die Teilzeitarbeit steht im selben Verhältnis zur Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten wie die vereinbarte Arbeitszeit zur betriebsüblichen Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten. Eine unterschiedliche Vergütung (geringerer Stundensatz) allein wegen der Teilzeitarbeit verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Höhe der Vergütung richtet sich wie bei Vollzeitbeschäftigten nach den tariflichen Eingruppierungsvorschriften oder den betrieblichen Vergütungssystemen. Bei im Jahresverlauf ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit empfiehlt sich eine auf die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ausgerichtete Vergütung, die dem Arbeitnehmer monatlich gleiche Zahlungen sichert und dem Unternehmen unnötigen Verwaltungsaufwand erspart.

*Vermögenswirksame Leistungen* entsprechen wie die Vergütung der individuellen Arbeitszeitquote. Gleiches gilt auch für *Gratifikationen, Sonderzahlungen* (z. B. Weihnachtsgeld) oder *zusätzliches Urlaubsgeld*, wenn diese Leistungen als absoluter Betrag ausgewiesen werden. Werden sie dagegen der Höhe nach als bestimmter Vom-Hundert-Satz eines Monatsgehalts beschrieben, gilt dieser Satz auch für Teilzeitkräfte.

Üblicherweise wird auch der *Urlaubsanspruch* vertraglich geregelt. Dieser Anspruch sollte zumindest bei ungleichmäßiger Verteilung der Teilzeitarbeit auf die einzelnen Wochentage genau festgehalten werden, um im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten gleichgewichtigen Urlaub zu sichern.

Schließlich kann es für Arbeitnehmer, die von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, sinnvoll sein, eine vertragliche Regelung über *Möglichkeiten zur Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung* zu vereinbaren. Zwar wird der Arbeitgeber i. d. R. nicht die Rückkehr zur Vollzeit am gleichen Arbeitsplatz zusagen können. Wird aber eine angemessene Ankündigungsfrist vereinbart, sollte eine Vollzeitbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz möglich sein. Derartige Klauseln geben den Teilzeitbeschäftigten größere Sicherheit und erhöhen die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit mit flexiblen Elementen.

Aus gleichen Gründen empfiehlt sich nicht selten, die Teilzeit zunächst für ein halbes Jahr zu erproben, wenn unsicher ist, ob diese Arbeitszeitgestaltung für die Beteiligten das Richtige ist.

## 10. Sozialversicherungspflicht

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich wie Vollzeitarbeit *sozialversicherungspflichtig*, d. h., es sind Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten, die wie üblich vom Arbeitgeber einbehalten und weitergeleitet werden. Allerdings ist die Sozialversicherungspflicht von der Dauer der Arbeitszeit abhängig.

Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden sind in allen Versicherungszweigen pflichtversichert.

Bei einer Arbeitszeit zwischen 15 bis weniger als 18 Stunden

besteht keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (vgl. § 168 Abs. 1 i. V. m. §§ 169 a und 102 AFG), wohl aber in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Beträgt die Arbeitszeit weniger als 15 Stunden und übersteigt das Arbeitsentgelt monatlich nicht die Grenze von 580 DM bzw. von 490 DM in Ostdeutschland (Werte von 1995), liegt sog. *geringfügige Beschäftigung* vor, bei der keine Versicherungspflicht besteht.<sup>15</sup>

## 11. Sonderfälle der Teilzeitarbeit in der Praxis

### 11.1. Job-Sharing oder Arbeitsplatzteilung

Job-Sharing ist eine besondere Arbeitsorganisation mehrerer Teilzeitplätze. Der Arbeitgeber vereinbart mit zwei oder mehreren Teilzeitbeschäftigten, sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz zu teilen. Da die Arbeitnehmer entscheiden, wie die Aufteilung der Arbeitszeit untereinander erfolgt, erhalten sie großen individuellen Gestaltungsspielraum.

Nach der gesetzlichen Regelung in § 5 BeschFG sind die Job-Sharing-Partner vom Grundsatz her nicht verpflichtet, sich gegenseitig zu vertreten. Es ist vielmehr immer eine besondere Vereinbarung für den jeweiligen Vertretungsfall erforderlich. So darf nicht die generelle Verpflichtung aufgegeben werden, den Partner bei jeder Krankheits- und Urlaubsabwesenheit zu vertreten.

Dennoch liegt hier ein großer Vorteil des Job-Sharings, weil die Partner mit dem Arbeitgeber die Vertretung für den Einzelfall regeln können (z. B. Urlaub). Eine generelle Vertretungspflicht kann auch vorab gemäß § 4 Ziffer 2 BeschFG für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden, die aber nur dann wirksam wird, wenn die Vertretung für den Partner zumutbar ist.

Einem Job-Sharing Partner darf vom Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht wegen des Ausscheidens eines oder mehrerer Partner gekündigt werden; eine solche Kündigung wäre unwirksam nach § 5 Abs. 2 BeschFG. Zunächst ist es Sache des Arbeitgebers, einen Ersatzpartner zu finden. Ist dies nicht möglich, muß der Arbeitnehmer grundsätzlich eine sich aus dem Wegfall des

Partners ergebende Anpassung der Arbeitsbedingungen gegen sich gelten lassen.

### 11.2. Teilzeit im Erziehungsurlaub

Praktisch besondere Bedeutung hat Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs. Wer ein Kind betreut, das mit ihm im eigenen Haushalt lebt, und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, hat nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) Anspruch auf Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Im Erziehungsurlaub kann in Teilzeit gearbeitet werden, ohne daß die Arbeitsvergütung auf das Erziehungsgeld angerechnet wird. Voraussetzung dafür ist aber, daß die wöchentliche Arbeitszeit *19 Stunden nicht übersteigt*, denn bis zu dieser Grenze liegt nach dem Gesetz noch keine volle Erwerbstätigkeit vor. Wer also im Erziehungsurlaub bis zu maximal 19 Stunden pro Woche arbeitet, behält grundsätzlich den Anspruch auf Erziehungsgeld; wer länger arbeitet, verliert den Anspruch.

### 11.3. Arbeit auf Abruf

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, daß die Arbeitsleistung *entsprechend dem Arbeitsanfall* zu erbringen ist, muß auch eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festgelegt werden, weil sich der Arbeitnehmer auf eine bestimmte Mindestleistung mit entsprechender Vergütung einstellen können soll. Wird die Dauer der Arbeitszeit nicht festgelegt, so gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart. Ebenfalls zum Schutz besteht eine gesetzliche Ankündigungsfrist für Arbeit auf Abruf: Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im voraus mitteilt. Hält sich der Arbeitgeber nicht an diese Frist, kann der Arbeitnehmer dennoch die Arbeit aufnehmen, er verstößt jedoch nicht gegen seine Pflichten, wenn er dies verweigert.

<sup>15</sup> Vgl. für die Arbeitslosenversicherung § 169 a Abs. 2 AFG, für die Rentenversicherung § 5 Abs. 2 SGB VI, für die Krankenversicherung § 7 SGB V und für die Pflegeversicherung § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI i. V. m. § 7 SGB V.