

# Teilzeitarbeit – Was zu beachten ist



ARBEIT & RECHT

Infoblatt 1/2020



## Gesetzliche Grundlagen

### Wer ist teilzeitbeschäftigt?

➔ Teilzeitbeschäftigt ist, wer eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit hat als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

### Anspruch auf Teilzeit

Wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind, besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit:

- ▶ Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Personen. Mitgezählt werden dabei alle regelmäßig Beschäftigten unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit. Davon ausgenommen sind lediglich die Auszubildenden. Beschäftigte mehrerer Betriebe desselben Arbeitgebers werden zusammengezählt.
- ▶ Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.

- ▶ Der Antrag, die Arbeitszeit zu verringern, muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung in Textform (E-Mail oder Fax geht auch) gestellt werden. Aus dem Antrag muss der Umfang der Verringerung hervorgehen. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sollte auch angegeben werden. Sinnvoll kann es zudem sein, mit dem Antrag die angestrebte Teilzeit für einen gewissen Zeitraum zu befristen (siehe Musterbeispiel). Dieses gilt insbesondere für Eltern, die nach der Elternzeit nur vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Andernfalls gilt die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung auf unbestimmte Zeit fort. Falls der Arbeitgeber mehr als 45 Personen beschäftigt, besteht auch ein Anspruch auf Befristung der Teilzeit. Der Zeitraum muss in diesem Fall mindestens 1 Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen.

### Sie haben Fragen zum Thema?

Rufen Sie uns an unter

☎ 0421.3 63 01-11 (Bremen)

☎ 0471.9 22 35-11 (Bremerhaven)



Arbeitnehmerkammer  
Bremen

## Weg zur Entscheidung

Der Arbeitgeber muss mit der oder dem Beschäftigten den Antrag erörtern. Ziel des Gesprächs soll sein, sich zu einigen, auch über die Verteilung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber darf einen Antrag auf Teilzeit nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen. Als Beispiele für betriebliche Gründe nennt das Gesetz eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufes oder der Sicherheit im Betrieb. Auch unverhältnismäßige Kosten in Folge der Arbeitszeitverringerung können die Einführung von Teilzeit verhindern. Der Arbeitgeber ist allerdings verpflichtet, das Vorliegen dieser betrieblichen Gründe zu beweisen. Gibt er etwa an, keine geeignete Ersatzkraft zu finden, muss er nachweisen, dass er sich sowohl im Betrieb als auch am Arbeitsmarkt um Ersatz bemüht hat.

Eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit darf der Arbeitgeber auch ablehnen, wenn bereits eine von der Größe des Arbeitgebers abhängige Personenzahl ihre Arbeitszeit befristet reduziert haben.

Spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung muss der Arbeitgeber der oder dem Beschäftigten schriftlich seine Entscheidung mitteilen. Können sich beide Seiten nicht einigen und hat der Arbeitgeber den Antrag nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich abgelehnt, gilt der Antrag als genehmigt. Auch die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt in diesem Fall entsprechend den Wünschen der oder des Beschäftigten. Sie kann vom Arbeitgeber nur wieder geändert werden, wenn das betriebliche Interesse das Interesse der oder des Beschäftigten erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf Arbeitszeitverringerung schriftlich ab, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht erheben und prüfen lassen, ob die Ablehnung zu Recht erfolgt ist.

## Wichtig zu wissen

### Eilfälle

Noch vor einem Urteil kann das Arbeitsgericht (auf Antrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers) durch einstweilige Verfügung die Reduzierung der Arbeitszeit vorläufig regeln.

### Antrag auf erneute Arbeitszeitverringerung

Frühestens nach Ablauf von zwei Jahren, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine erneute Arbeitszeitreduzierung verlangen. Bei einer befristeten Arbeitsreduzierung kann frühestens 1 Jahr nach der Rückkehr zur alten Arbeitszeit eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden.

### Verlängerung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten und dieses dem Arbeitgeber auch angezeigt haben, müssen vom Arbeitgeber bei Freiwerden eines entsprechenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden.

### Kündigungsverbot

Die Weigerung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers, die Arbeitszeit zu verlängern oder zu verringern, stellt keinen Kündigungsgrund dar. Damit ist jedoch eine Änderungskündigung zur Veränderung der Arbeitszeit bei Vorliegen entsprechender betrieblicher Notwendigkeiten nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen bleibt ebenfalls unberührt.

### Ausschreibung und Information

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitsplatz, den er zur Besetzung ausschreibt, grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn er sich hierfür eignet. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern möchten, sowie die Arbeitnehmervertretung über entsprechende freiwerdende Stellen zu informieren.

## Arbeitsnachweis/Arbeitsvertrag

Teilzeitbeschäftigte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben einen Anspruch auf schriftlichen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen – es sei denn, sie sind nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt.

## Arbeitsschutz

### Arbeitszeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz beträgt die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden. Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt zehn Stunden pro Tag, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten beziehungsweise 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.

Diese Grenzen sind auch von Teilzeitbeschäftigten und ihren Arbeitgebern zu beachten, was insbesondere dann relevant ist, wenn Teilzeitbeschäftigte mehrere Beschäftigungen ausüben. Beispiel: Wer bereits bei Arbeitgeber A von 6 Uhr bis 12 Uhr arbeitet, kann anschließend bei Arbeitgeber B nicht noch von 14 Uhr bis 20 Uhr arbeiten.

### Pausenregelung

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden besteht ein Anspruch auf eine (unbezahlte) Pause von 30 Minuten, bei einer längeren Arbeitszeit von 45 Minuten. Die Pause kann in Abschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander darf niemand ohne Pause beschäftigt werden. Bei Minderjährigen besteht schon bei mehr als viereinhalb bis sechs Stunden ein Anspruch auf eine Ruhepause von 30 Minuten. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss Minderjährigen eine Ruhepause von 60 Minuten gewährt werden.

## Feiertage

Fällt die Arbeit der Teilzeitbeschäftigten infolge eines Feiertags aus, besteht Anspruch auf die Bezahlung des Feiertags. Dies gilt jedoch nur dann, wenn sie ohne den Feiertag hätten arbeiten müssen. Beispiel: Den freien Ostermontag bekommt nur bezahlt, wer sonst montags arbeitet.

## Gleichbehandlung

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 4 Abs. 1) dürfen Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden.

- ▶ Teilzeitbeschäftigte dürfen bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.
- ▶ Teilzeitbeschäftigte können den Betriebsrat wählen und gewählt werden und an Betriebsversammlungen teilnehmen. Für sie gelten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften beispielsweise zu Kündigungsfristen, Kündigungsschutz und Arbeitsschutz.
- ▶ Es besteht Anspruch auf den anteilig gleichen Lohn und Stundenlohn oder das gleiche anteilige Gehalt.
- ▶ Ebenso sind gleiche Einmalleistungen (wie 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsgeld) anteilig entsprechend dem Teilzeitvolumen zu bezahlen.
- ▶ Gleichbehandlung gilt auch bei der Betriebsrente, denkbare Ausnahmen sind bestimmte Sonderfälle wie Kurzarbeiterentscheidungen.

## Krankheit

Auch Teilzeitbeschäftigte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Bezahlung, wenn sie arbeitsunfähig sind. Hier gelten die gleichen Regelungen wie bei Vollzeitbeschäftigten: Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ununterbrochen besteht, muss der Arbeitgeber auch bei Krankheit den Lohn oder das Gehalt für längstens sechs Wochen fortzahlen. Krankengeld von der Krankenkasse können allerdings nur die Teilzeitbeschäftigten erhalten, die versicherungspflichtig und damit mehr als geringfügig beschäftigt werden.

## Soziale Sicherung

Alle Teilzeitbeschäftigten stehen unter dem Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaften. Die Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich voll sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Sie müssen daher in der Regel auch (prozentual) die gleichen Sozialversicherungsbeiträge tragen wie die Vollzeitbeschäftigten. Ausnahmen gelten hier nur für die im Übergangsbereich und für die geringfügig Beschäftigten.

### Übergangsbereich (auch Midijob genannt)

Die im Übergangsbereich (ehemals Gleitzone) Beschäftigten werden mit weniger als der Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags belastet, während die Arbeitgeber ihren normalen Anteil zu tragen haben.

### Minijobs (geringfügig Beschäftigte)

Minijobs sind grundsätzlich versicherungsfrei (pauschale Beitragspflicht des Arbeitgebers). Doch angepasst: Mehrere Minijobs werden zusammengezählt. Mehr darüber steht im Faltblatt »Minijobs – Wichtiges über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis 450 Euro«.

## Überstunden

Teilzeitbeschäftigte müssen Überstunden auf Anforderung nur leisten, wenn dies in ihrem Arbeitsvertrag so vereinbart ist. Im Zweifel ist auf die arbeitsvertragliche Einschränkung der Arbeitszeit und die persönliche Situation der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

### Zuschläge

Überstundenzuschläge erhalten Teilzeitbeschäftigte nur, wenn dieses im Arbeitsvertrag oder im auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vereinbart worden ist. Für den Anspruch auf Zahlung eines Überstundenzuschlags ist es dabei nicht zwingend erforderlich, dass die Normalarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten überschritten wird.



## Urlaub

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die gleiche Urlaubsdauer, die Vollzeitbeschäftigten im Betrieb nach Gesetz, Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag zusteht (mindestens vier Wochen). Im Gesetz ist allerdings von 24 Werktagen die Rede. Dies entspricht vier Wochen bei einer betriebsüblichen Sechstageswoche. Bei Beschäftigten, die nicht an allen sechs Werktagen arbeiten, werden die freien Tage herausgerechnet. Wer zum Beispiel bei einer Fünftageswoche den gesetzlichen Mindesturlaub beansprucht, erhält 20 Arbeitstage. Wenn für die Teilzeitkraft die Viertageswoche gilt, stehen ihr insgesamt 16 Arbeitstage zu, bei einer Dreitageswoche anteilig zwölf Arbeitstage. Entsprechend ist zu verfahren beim Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und beim Bildungsurlaub sowie bei tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbartem Urlaub.

## Weitere Beschäftigungen

Teilzeitbeschäftigte können über ihren Job hinaus erwerbstätig sein. Oft ist zwar im Arbeitsvertrag festgehalten, dass der Arbeitgeber einer Nebentätigkeit erst zustimmen muss. Nach dem Gesetz besteht allerdings ein Anspruch auf Zustimmung, sofern berechnete Arbeitgeberinteressen dem nicht entgegenstehen – etwa bei Konkurrenzfähigkeit oder Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz.

Datenschutzrechtlich sind aber auch diese Klauseln problematisch, gerade wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weitere Arbeitgeber namentlich nennen soll. Wer nur geringfügig und damit sozialversicherungsfrei beschäftigt ist, muss dem Arbeitgeber den Umfang einer weiteren Beschäftigung offenlegen.



## Musterantrag

---

### An den Arbeitgeber / Personalabteilung

Ich beantrage eine Verringerung meiner Arbeitszeit von bisher \_\_\_\_\_ Wochenstunden auf \_\_\_\_\_ Wochenstunden mit Wirkung ab dem \_\_\_\_\_

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die betriebliche Arbeitszeit beantrage ich wie folgt:

---

---

---

Sollten organisatorische Probleme der Verringerung der Arbeitszeit beziehungsweise der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen, bin ich gerne bereit, gemeinsam mit Ihnen eine Lösung zu suchen.

Ich bitte Sie, die beantragte Verringerung der Arbeitszeit zu befristen bis zum \_\_\_\_\_  
*(falls kein Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung bestehen sollte, weil zum Beispiel der Arbeitgeber nur bis zu 45 Personen beschäftigt.)*

Ich beantrage, die Verringerung der Arbeitszeit zu befristen bis zum \_\_\_\_\_  
*(falls ein Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung bestehen sollte, s.o.)*

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

---

## Weitere Informationen

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Land Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

### Arbeitnehmerkammer Bremen

#### Geschäftsstelle Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-0

📠 0421.3 63 01-89

📧 info@arbeitnehmerkammer.de

#### Geschäftsstelle Bremen-Nord

Lindenstraße 8, 28755 Bremen

☎ 0421.6 69 50-0

📠 0421.6 69 50-41

📧 info@arbeitnehmerkammer.de

#### Geschäftsstelle Bremerhaven

Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

📠 0471.9 22 35-49

📧 info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Twitter:

📌 Arbeitnehmerkammer Bremen

🐦 @ANK\_HB

### → UNSERE BERATUNGSZEITEN:

#### Persönliche Beratung (ohne Termin)

##### Bremen-Stadt und Bremerhaven

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Mi 14–18 Uhr

##### Bremen-Nord

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Do 14–18 Uhr

#### Weitere Beratungstermine ggf. nach Vereinbarung:

##### Bremen

☎ 0421.3 63 01-29

##### Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

#### Telefonische Beratung

Mo bis Do 9–16 Uhr

Fr 9–12.30 Uhr

##### Bremen

☎ 0421.3 63 01-11

##### Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-11

#### Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Stadt



#### Straßenbahn

Linie 2, 3, 4, 6 und 8

📍 Domsheide

Linie 4, 6 und 8

📍 Schüsselkorb

#### Bus

Linie 24 und 25

📍 Domsheide und Schüsselkorb

#### Pkw

📍 Parkhaus Am Dom  
(Wilhadistraße 1)

#### Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Nord



#### Bus

Linie 91, 92 und 94

📍 Fährgrund

#### Anfahrt Geschäftsstelle Bremerhaven



#### Bus

Linien 505 und 506

📍 Martin-Donandt-Platz

Linien 502, 508 und 509

📍 Lloydstraße/VHS

#### Pkw

BAB A27

Abfahrt Bremerhaven-Mitte über  
Grimsbystraße – Lloydstraße –  
Barkhausenstraße

#### IMPRESSUM

##### Herausgeberin:

**Arbeitnehmerkammer Bremen**

Abteilung Rechtsberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-962

**Autor:** Ingo Kleinhenz

**Fotos:** iStock/Lazy\_Bear (Titel), photocase/marqs

**Layout:** GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

**Druck:** Druckerei Wilhelm Wellmann GmbH

Stand: September 2020



Arbeitnehmerkammer  
Bremen