

Teilzeitbeschäftigte

Erläuterungen zur Teilzeitarbeit

Der Gesetzgeber verfolgt seit Ende 2000, in Kraft getreten zum 01.01.2001, mit dem *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) das Ziel, Teilzeitarbeit zu fördern. Dazu legte er die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge fest, auch um so die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

Teilzeitbeschäftigt im Sinne des Gesetzgebers ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG).

Teilzeit-
beschäftigung

Dabei gilt nicht nur Schriftliches, sondern auch Faktisches: Ist nämlich eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. (§ 2 Abs. 1 S. 2 TzBfG). Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) ausübt.

Aus dem ausdrücklich in § 4 TzBfG geregelten Verbot der Diskriminierung folgt, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (Ausnahme: Sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung). Entsprechend sind dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Relation zum vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt sowie andere geldwerte Leistungen mindestens in gleichem Umfang zu gewähren.

Diskriminierungs-
verbot

Betriebe ab 15 Arbeitnehmern

In größeren Betrieben (ab 15 Arbeitnehmer, ohne die Auszubildenden) muss den Arbeitnehmern generell Teilzeitarbeit ermöglicht werden. Ein Arbeitnehmer hat dann bereits nach sechs Monaten einen Anspruch auf Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, allerdings muss er den Wunsch nach Verringerung drei Monate zuvor ankündigen. Der Gesetzgeber hat in § 8 Abs. 3 TzBfG das Ziel einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung formuliert. Letztlich kann der Arbeitgeber dem Wunsch seines Arbeitnehmers jedoch allein betriebliche Gründe entgegenhalten. Solche liegen insbesondere in der wesentlichen Beeinträchtigung von Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb oder der Verursachung unverhältnismäßiger Kosten. Wurde die Arbeitszeit verringert, kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Auch die Verlängerung der Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers wurde vom Gesetzgeber unter bestimmten Voraussetzungen für diesen erleichtert.

Aus- und Weiterbildung

Grundsätzlich haben Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können. Ausnahmen gelten nur dann, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen (vgl. § 10 TzBfG).

Weigerung des Arbeitnehmers

Weigert sich ein Arbeitnehmer, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, kann ihm deswegen nicht gekündigt werden (§ 11 TzBfG). Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt aber unberührt.

Arbeit auf Abruf

Daneben ermöglicht das Gesetz etwa die vereinbarungsgemäße sog. „Arbeit auf Abruf“, d.h. dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, und die Arbeitsplatzteilung durch mehrere Arbeitnehmer. Die Einzelheiten regelt § 12 TzBfG.

Der Vertrag über eine Teilzeitbeschäftigung entspricht im Wesentlichen dem „normalen“ Arbeitsvertrag, so wie er im Muster-Arbeitsvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte (s.o.) wiedergegeben und in den diesbezüglichen Erläuterungen erklärt ist.

Relevante Abweichungen vom Muster-Arbeitsvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte

Teilzeitverträge

Für „normale“ **Teilzeitverträge** ohne weitere Besonderheiten gilt Folgendes:

- In **§ 3** ist die vereinbarte regelmäßige wöchentliche **Arbeitszeit** anzugeben. Wie geschildert, ergeben sich aus einer verminderten Arbeitszeit grundsätzlich schon aufgrund des Diskriminierungsverbotes keine Eigenheiten für das Arbeitsverhältnis.
- Insofern ist lediglich noch **§ 4** betreffend **Vergütung und Mehrarbeit** anzupassen. Hier ist lediglich die gegenüber den vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen verminderte Brutto-Monatsvergütung einzufügen und weiter nichts zu berücksichtigen.

Die anderen Regelungen des Vertrages können unverändert übernommen werden.

Arbeit auf Abruf/Arbeitsplatzteilung

Anderes gilt für die Fälle der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG oder Arbeitsplatzteilung gemäß § 13 TzBfG.

- Für **Arbeit auf Abruf** ist § 3 des Arbeitsvertrages wie folgt anzupassen:

§ 3 Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeit auf Abruf

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden. Die Mitarbeiterin hat ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen (Arbeit auf Abruf). Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.
- (2) Die Mitarbeiterin ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihr die Lage ihrer Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- (3) Von der Arbeitszeit ausgenommen sind Pausen- und Umkleidezeiten. Die Arbeitszeit beginnt und endet in Schutz- oder Berufskleidung am Arbeitsplatz.
- (4) Die Pausenregelung richtet sich nach den Erfordernissen der Praxis sowie den Tätigkeiten der Mitarbeiterin.
- (5) Arbeitsort ist die Praxis des Arbeitgebers in _____.

Zu beachten ist: Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

- Soll Arbeitsplatzteilung vereinbart werden, sollte § 3 des Arbeitsvertrages wie folgt formuliert werden:

§ 3 Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeitsplatzteilung

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Mitarbeiterin die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz im Sinne der Regelung des § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz mit folgende(r/n) Person(en) teilt (Arbeitsplatzteilung):

Die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiterin beträgt _____ Stunden.

- (2) Von der Arbeitszeit ausgenommen sind Pausen- und Umkleidezeiten. Die Arbeitszeit beginnt und endet in Schutz- oder Berufskleidung am Arbeitsplatz.
- (3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausenregelung richten sich nach den Erfordernissen der Praxis sowie nach Abstimmung im Sinne der Arbeitsplatzteilung.
- (4) Ist eine der an der Arbeitsplatzteilung teilnehmenden Personen (Abs. 1) an der Arbeitsleistung verhindert, ist die Mitarbeiterin zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt hat. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn aus dringenden betrieblichen Gründen eine Vertretung erforderlich ist und diese der Mitarbeiterin im Einzelfall zumutbar ist.
- (5) Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, an den Tagen, an denen der Arbeitgeber zum Notfalldienst eingeteilt ist, auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers tätig zu sein. Besteht für den Arbeitgeber kein geregelter Notfalldienst, so finden diese Bestimmungen sinngemäß Anwendung.
- (6) Unabhängig davon ist die Mitarbeiterin verpflichtet, Mehrarbeit, Überstunden sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist und jeweils den praxisbezogenen Erfordernissen entspricht.
- (7) Arbeitsort ist die Praxis des Arbeitgebers in _____.