



Foto: DigitalVision

TEILZEITARBEITSVERHÄLTNIS

Eine Arbeitsbeziehung mit kleinen Tücken

Arbeitgeber, die Mitarbeiter als Teilzeitbeschäftigte einstellen, sollten sich vorab mit den Rahmenbedingungen vertraut machen. Welche Punkte dabei besonders wichtig sind, zeigen folgende Beispiele.

→ Teilzeitarbeitsverhältnisse sind in der Apotheke als tendenziell frauenfreundliche Arbeitsstelle sehr beliebt. Auch wenn das Wort „Teilzeitarbeitsverhältnis“ recht unkompliziert daherkommt, verbergen sich hinter diesem Modell – juristisch betrachtet – einige kritische Aspekte, die der Arbeitgeber kennen sollte.

→ Stichwort: Überstunden

Beispiel

Nachdem die Vollzeit-PTA in der Markt-Apotheke erkrankt ist, beauftragt Apotheker Müller die Teilzeit-PTA Frau Meyer, in den nächsten Tagen Überstunden abzuleisten, um den

auf tretenden Arbeitsmehraufwand zu bewältigen. Frau Meyer lehnt dies mit der Begründung ab, als Teilzeitarbeitskraft sei sie nicht verpflichtet, Überstunden abzuleisten.

Interpretation

Frau Meyer hat im vorliegenden Fall Recht. Ein allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsatz besagt, dass der Arbeitnehmer eines Teilzeitarbeitsverhältnisses normalerweise nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. Hieraus ergibt sich zwingend die Notwendigkeit, in einem Teilzeitarbeitsvertrag zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer zur Ableistung von Mehrarbeit verpflichtet ist. Erfolgt eine solche Aufnahme in den Arbeitsvertrag nicht, kann sich der Teilzeitbeschäftigte weigern, Überstunden abzuleisten.

→ Beliebte Teilzeit

Teilzeitarbeitsverhältnisse erfreuen sich immer größerer Beliebtheit: Allein in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends hat die Zahl dieser Arbeitsverhältnisse um mehr als 800 000 zugenommen. So zeigte die Statistik für das Jahr 1999 im Bereich Teilzeitarbeitsverhältnisse 3,677 Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, im Jahre 2006 waren es bereits 4,529 Millionen (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Auch bei der Zahl der Teilzeitanträge rechnen Experten mit kontinuierlicher Zunahme – als ein wesentlicher Grund dafür gilt das neu eingeführte Elterngeld zum 1. Januar 2007, das eine Elternzeit für Arbeitnehmer finanziell absichert. Die geschilderten Unterschiede und Besonderheiten, die sich bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis ergeben, bekommen damit besondere Relevanz.

Definition

Teilzeitbeschäftigt sind der Definition des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nach diejenigen Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. In vielen Apotheken stellt die 40-Stunden-Woche gemäß § 3 Nr. 1 des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter (BRTV) die betriebsübliche Wochenarbeitszeit und somit eine Vollzeitstelle dar. Abhängig ist die Einstufung als Teilzeitarbeitsverhältnis jedoch immer von der individuellen Wochenarbeitszeit der Apotheke.

→ Stichwort: Arbeitszeit-Änderungen

Beispiel

Da die Vollzeit-PTA der Markt-Apotheke längerfristig ausfällt, arbeitet Frau Meyer statt der vertraglich vereinbarten 20 Wochenstunden seit dem 1. Januar 2007 wöchentlich 30 Arbeitsstunden.

Als die Vollzeit-PTA am 15. März 2007 ihre Arbeit wieder aufnimmt, möchte der Arbeitgeber die Wochenstundenzahl wieder auf 20 Stunden reduzieren und beruft sich auf die mündlich getroffene Vereinbarung. Frau Meyer ist nicht bereit, die Wochenstundenzahl zu reduzieren und beruft sich ihrerseits auf eine stillschweigende Änderung des Arbeitsvertrags dahingehend, dass die wöchentliche Arbeitszeit sich auf 30 Wochenstunden erhöht habe.

Interpretation

Hier sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass eine vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit schriftlich zwischen den Parteien festgehalten wird und auch der Sachgrund der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit (Vertretung einer Arbeitnehmerin, vorübergehend erhöhter Arbeitsanfall, etc.) mit in die Vereinbarung aufgenommen wird.

Definition

Wird die vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit nicht schriftlich fixiert, läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass bei einem längeren Einsatz mit erhöhter Stundenzahl eine stillschweigende Vertragsänderung angenommen wird. Der Arbeitgeber



Foto: iStockphoto

wäre dann verpflichtet, die Arbeitnehmerin in Zukunft mit der erhöhten Stundenzahl zu beschäftigen. (LAG Hamm, Urteil vom 04. Mai 2006, 8 Sa 2046/05). Insofern sollte vor jeder vorübergehenden Erhöhung der Arbeitszeit eine klare schriftliche Vereinbarung getroffen werden.

→ Stichwort: Urlaubsregelungen

Beispiel eins

Der PKA Frau Becker steht ein tariflicher Urlaub von 34 Werktagen zu. Sie arbeitet durchgängig von montags bis samstags. Der tatsächliche Urlaubsanspruch muss somit nicht nochmals umgerechnet werden und beträgt 34 Werktage = 34 Arbeitstage.

Beispiel zwei

Die PTA Frau Meyer arbeitet lediglich montags, mittwochs und freitags und somit in einer Drei-Tage-Woche. Ihr tatsächlicher Urlaubsanspruch beträgt 34 Werktage / 6 x 3 = 17 Arbeitstage.

Beispiel drei

Die Reinigungskraft Frau Schneider arbeitet lediglich mittwochs. Ihr steht ein gesetzlicher Urlaub von 24 Werktagen zu. Ihr tatsächlicher Urlaubsanspruch beträgt 24 / 6 = 4 Arbeitstage.

Interpretation

Durch diese Umrechnung in Arbeitstage wird vermieden, dass Teilzeitkräften ein längerer Urlaubsanspruch zusteht als Vollzeitkräften. Da die Reinigungskraft Frau Schneider in Beispiel drei sich pro Urlaubswoche lediglich einen Arbeitstag frei nehmen muss (mittwochs), stehen ihr insgesamt vier Wochen Jahresurlaub zu. Vollzeitkräften mit 24 Werktagen gesetzlichem Urlaub stehen ebenfalls vier Wochen Jahresurlaub zu.

In vielen Apotheken wird die Umrechnung von Werktagen in Arbeitstage nicht praktiziert. Dies ist jedoch unbedingt anzuraten, da diese Umrechnung vom Gesetzgeber vorgeschrieben wird und in zahlreichen anderen Normen des Bundesurlaubsgesetzes hieran angeknüpft wird. Eine Umrechnung des Urlaubs in Stunden oder die Gewährung halber Urlaubstage kann somit zu arbeitsrechtlichen Problemen führen.

Definition

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ergeben sich im Teilzeitarbeitsverhältnis ebenfalls einige Abweichungen. Grundsätzlich steht Teilzeitarbeitskräften anteilig derselbe Urlaub zu wie Vollzeitkräften. Gem. § 11 des Bundesrahmentarif-



Foto: DigitalVision

vertrages für Apothekenmitarbeiter beträgt der Anspruch auf Erholungsurlaub bis zur Vollendung des 29. Lebensjahres 31 Werktage, ab dem 30. Lebensjahr 34 Werktage.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich im Rahmen einer Sechs-Tage-Woche arbeitet (montags bis samstags). Somit wird sowohl im Bundesurlaubsgesetz als auch im Bundesrahmentarifvertrag von einem Arbeitnehmer mit einer Sechs-Tage-Woche ausgegangen und diesem der Urlaub in Werktagen zugemessen. Dies bedeutet, dass der Urlaubsanspruch in § 11 BRTV von 31 bzw. 34 Werktagen nur Arbeitnehmern zusteht, die auch in einer Sechs-Tage-Woche arbeiten! Teilzeitbeschäftigte arbeiten jedoch häufig nur an bestimmten Wochentagen. In diesen Fällen muss der in Werktagen berechnete Urlaub noch auf Arbeitstage umgerechnet werden, wobei die tatsächlich geleisteten Arbeitstage pro Woche maßgeblich sind.

➔ Stichwort: Feiertagsvergütung

Beispiel

PTA Frau Meyer arbeitet drei Tage pro Woche. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, muss dieser Tag nachgearbeitet werden.

Interpretation

Der Arbeitgeber muss Frau Meyer eine Pauschale zahlen, die sich wie folgt berechnet: Im Kalenderjahr 2006 beträgt die Zahl der Feiertage, die auf einen Wochentag fallen z.B. in Rheinland-Pfalz = 11. Da Frau Meyer drei von sechs Wochentagen arbeitet, steht ihr eine pauschale Abgeltung von $3 / 6 = 50\%$ dieser gesetzlichen Feiertage pro Jahr zu. Frau Meyer sind somit im Kalenderjahr 5,5 zusätzliche Arbeitstage gem. § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz zu vergüten.

Definition

Eine weitere Besonderheit ergibt sich im Rahmen der Feiertagsvergütung. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Gehalts, wenn die Arbeit infolge eines Feiertages ausgefallen ist. Teilzeitkräften steht ein Anspruch auf Fortzahlung von Feiertagsvergütung immer dann zu, wenn sie an dem jeweiligen Feiertag gemäß der vertraglichen Vereinbarung oder des Dienstplans hätten arbeiten müssen. Dies kann bei Teilzeitkräften, die beispielsweise lediglich donnerstags arbeiten müssen, dazu führen, dass

diese aufgrund vieler Feiertage, die auf einen Donnerstag fallen, sehr oft nicht arbeiten.

Es ist jedoch möglich, hier eine gesonderte Absprache zu treffen. Man kann mit solchen Teilzeitkräften vereinbaren, dass z. B. drei Tage pro Woche gearbeitet wird. Sollte ein Arbeitstag auf einen Feiertag fallen, muss dieser Tag an einem anderen Tag derselben Woche nachgearbeitet werden. Wenn man eine solche Vereinbarung trifft, muss man jedoch dem Arbeitnehmer einen Ausgleich dafür gewähren, dass dieser nie in den Genuss von Lohnfortzahlung an Feiertagen kommt. Der Ausgleich erfolgt durch eine pauschale Feiertagsvergütung, die in einem solchen Fall zu zahlen ist.

➔ Stichwort: Anspruch auf Teilzeitarbeit

Beispiel

PTA Frau Meyer möchte ihre wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf 15 Stunden reduzieren. Arbeitgeber A trägt als entgegenstehende betriebliche Gründe vor, dass er im HV-Bereich grundsätzlich nur Vollzeitkräfte beschäftigt, da somit beispielsweise unverhältnismäßig lange Übergabezeiten vermieden werden und eine intensive Kundenbetreuung möglich ist.

Interpretation

Das Argument des Apothekers, um den Teilzeitananspruch abzuwehren, ist dann treffend, wenn er dieses Konzept tatsächlich konsequent durchführt und die langen Übergabezeiten in seinem technischen Betriebsablauf nachweisen kann. Dagegen wird die intensive Kundenbetreuung nicht als ausreichend angesehen, da der Arbeitnehmer auch aus anderen Gründen zeitweise abwesend sein kann (z. B. durch Krankheit und Urlaub).

Sind in der Apotheke 15 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit stellt lediglich ein Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrages dar, dem der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zustimmen muss.

Definition

Gem. § 8 TzBfG haben Vollzeitkräfte einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und bei ihrem Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Die Berechnung der Arbeitnehmerzahl erfolgt, anders als im Kündigungsschutzgesetz, pro Kopf, das heißt unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Somit werden alle Beschäftigten, die über die Lohnabrechnung abgerechnet werden, unabhängig von ihrer Stundenzahl hinzugerechnet. Nicht mitgerechnet werden Auszubildende bzw. PTA- oder Pharmaziepraktikanten. Nicht mitgezählt werden ferner Arbeitnehmer, die als Ersatz für in der Elternzeit befindliche Arbeitnehmerinnen eingestellt worden sind. Ebenfalls nicht mitgezählt werden kurzfristig beschäftigte Aushilfskräfte,

Anzeige

Anzeige



Foto: DigitalVision

Einen Grund zur Freude haben Teilzeitarbeitskräfte im Hinblick auf Sonderzuwendungen, die ihnen genauso zustehen wie Vollzeitarbeitern.

Sonderzuwendung allein aufgrund unterschiedlicher Einbindung in die Arbeitsabläufe unzulässig (LAG Düsseldorf, Urteil vom 05. Dezember 1990, 12 SA 1278/90).

die aus Anlass einer vorübergehenden Arbeitsvermehrung oder als Ersatz für erkrankte Mitarbeiter eingestellt worden sind.

Möchte ein Arbeitnehmer den Teilzeitananspruch geltend machen, muss er die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Der Arbeitnehmer muss hierfür weder Gründe angeben, noch muss er die Verringerung schriftlich geltend machen. Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst über den Teilzeitwunsch verhandeln. Ist hier keine Einigung möglich, muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung seine ablehnende Entscheidung dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen.

Wichtig: Unterlässt der Arbeitgeber diese schriftliche Ablehnung einen Monat vor Beginn der Arbeitszeitverringerung, so wird seine Zustimmung durch § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG fingiert.

Wenn also der Apotheker sich nicht mit dem jeweiligen Arbeitnehmer einigen kann, so muss er einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung dies unbedingt schriftlich mitteilen.

Teilt der Arbeitgeber seine Ablehnung schriftlich mit, muss der Arbeitnehmer sein Teilzeitverlangen gerichtlich geltend machen. Zur Verteidigung muss der Arbeitgeber dann betriebliche Gründe geltend machen, die dem Teilzeitverlangen entgegenstehen.

➔ **Stichwort: Diskriminierungsverbot**

Beispiel

Die PTA Frau Schulze ist mit 40 Stunden in der Markt-Apotheke beschäftigt. Frau Meyer ist mit 20 Stunden beschäftigt, erhält aber einen niedrigeren Bruttostundenlohn als Frau Schulze.

Interpretation

Hier liegt eine verbotene Diskriminierung von Frau Meyer als Teilzeitarbeitskraft vor, sofern diese Ungleichbehandlung nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Als Konsequenz kann Frau Meyer den gleichen Bruttostundenlohn fordern wie eine Vollzeitkraft.

Ähnliches gilt bei der Zahlung von Weihnachtsgeld oder Sonderzuwendungen. Auch hier würde es gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, wenn nur Vollzeitkräften ein Weihnachtsgeld gezahlt wird, Teilzeitkräften jedoch nicht. Insbesondere ist ein Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten von einer

Definition

In § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist geregelt, dass Teilzeitkräfte grundsätzlich gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden dürfen. Eine Ungleichbehandlung ist nur in den Fällen möglich, in denen diese durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Ein Beispiel für eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung ist die Zahlung eines Überstundenzuschlags erst für Mehrarbeit ab der vierzigsten Stunde gem. § 8 BRTV. Als sachlicher Grund ist hier die besondere körperliche Belastung, die bei einer Beschäftigung über die regelmäßige wöchentliche Rahmenarbeitszeit im Betrieb hinaus entsteht, anerkannt (BAG, Urteil vom 25. Juli 1996). Jedoch sollte der Arbeitgeber das Gebot der Gleichbehandlung bei seinen Teilzeitkräften immer im Auge behalten, da sich hieraus auch einklagbare Ansprüche der Teilzeitkräfte ergeben können. Dies ist vor allem bei der Höhe der Arbeitsvergütung zu beachten. Dies bedeutet, dass der Teilzeitarbeitnehmer einen Anspruch auf die anteilige Vergütung hat, die er als Vollzeitmitarbeiter mit vergleichbarer Tätigkeit erhalten würde.

➔ **Kündigungsschutz**

Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis sind grundsätzlich dieselben Regelungen zu beachten wie bei einem Vollzeitverhältnis. Auch ein Teilzeitarbeitsverhältnis (z. B. ein 400-Euro-Job) hat dieselben Kündigungsschutzbestimmungen wie eine Vollzeitkraft. Um zu bestimmen, ob das Kündigungsschutzgesetz auf die Apotheke anwendbar ist, zählen Teilzeitarbeitskräfte jedoch nur anteilig gemäß § 23 Kündigungsschutzgesetz. Das Gesetz tritt ab einer Arbeitnehmeranzahl von zehn Beschäftigten in Kraft (vor dem ersten Januar 2004 waren es fünf Beschäftigte). Teilzeitkräfte werden bei der Zählung der Beschäftigten je nach Stundenanzahl berücksichtigt (siehe auch Infobox). ←

Martin Hasse | Der Autor ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Dr. Schmidt und Partner – Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte | Kontakt: martin.hassel@dr-schmidt-und-partner.de

➔ Berechnungsbeispiel	
Wochenstundenzahl	Berücksichtigung
bis 20 Wochenstunden	0,5
bis 30 Wochenstunden	0,75
über 30 Wochenstunden	1