



Teilzeitarbeit Befristete Arbeitsverträge

Regelungen nach dem
Teilzeit- und Befristungsgesetz

Teilzeitarbeit

Wer ist teilzeitbeschäftigt?

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Hierzu gehören auch die geringfügig Beschäftigten (Minijobs), siehe eigenes Faltblatt hierzu.

Arbeit auf Abruf

Ein besonderes Teilzeitmodell stellt die Arbeit auf Abruf dar. § 12 TzBfG regelt hierzu Folgendes:

- **Arbeitszeit:**

Eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt, muss grundsätzlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit beinhalten.

Fehlt eine Vereinbarung über die Dauer der täglichen Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für **mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden** beschäftigen und diese Zeit auch dann vergüten, wenn der Arbeitseinsatz weniger als drei Stunden dauerte.

Fehlt eine Vereinbarung über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, gilt eine Arbeitszeit von **20 Stunden in der Woche als vereinbart** und muss als Minimum vergütet werden, soweit nicht tarifvertraglich eine andere Regelung gilt.

Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine **Mindestarbeitszeit vereinbart**, darf der Arbeitgeber nur **bis zu 25 Prozent** der wöchentlichen Arbeitszeit **zusätzlich** abrufen. Ist eine **Höchstarbeitszeit vereinbart**, darf der Arbeitgeber nur bis zu **20 Prozent** der wöchentlichen Arbeitszeit **weniger** abrufen.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Zeitrahmen-bestimmt durch Referenzstunden und Referenztagefestzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.

- **Ankündigungsfrist:**

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den Arbeitseinsatz mindestens **vier Tage** vorher ankündigen. Andernfalls kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung ablehnen. Ta-

rifvertraglich können andere Ankündigungsfristen geregelt werden.

- **Vergütung bei Krankheit und an Feiertagen:**

Für die Vergütung von Ausfallzeiten infolge Krankheit und Feiertagen ist auf die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate abzustellen.

Anspruch auf eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG

Unter folgenden **Voraussetzungen** haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf unbegrenzte Zeit:

- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als **15 Arbeitnehmer**. Mitgezählt werden dabei alle regelmäßig Beschäftigten, unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit. Vorübergehend Beschäftigte werden nur mitgezählt, wenn sie regelmäßig Beschäftigte vertreten. Nicht zu berücksichtigen sind dagegen bei der Ermittlung der Anzahl die Auszubildenden. Bei Filialbetrieben reicht es aus, wenn der Arbeitgeber in allen Filialbetrieben zusammen mehr als 15 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt.
- Das Arbeitsverhältnis des Antragstellers besteht seit mehr als **6 Monaten**.
- Der Antrag, die Arbeitszeit zu verringern, muss vom Arbeitnehmer spätestens **3 Monate** vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung in Textform (dauerhafte Datenträger wie E-Mail, Fax, SMS reichen aus) gestellt werden. Der Antrag muss den Umfang der Verringerung beinhalten. Der Arbeitnehmer soll gleichzeitig mitteilen, wie er sich die Verteilung der Arbeitszeit vorstellt.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die gewünschte Arbeitszeitverringerung gemeinsam erörtern und Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit erzielen. Eine Ablehnung des Teilzeitgesuchs darf nur aus **betrieblichen Gründen** erfolgen.
- Als Beispiele für betriebliche Gründe nennt das Gesetz eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufes oder der Sicherheit im Betrieb bzw. unverhältnismäßige Kosten durch die Arbeitszeitverringerung. Beweispflichtig für das Vorliegen solcher betrieblicher Gründe ist der Arbeitgeber. Gibt er z.B. an, im Falle der Arbeitszeitreduzierung keine geeignete Ersatzkraft für den

betreffenden Arbeitnehmer zu finden, muss er nachweisen, sich sowohl im Betrieb als auch am Arbeitsmarkt um Ersatz bemüht zu haben.

Entscheidung des Arbeitgebers: Spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Textform seine Entscheidung mitteilen. Kommt keine Einigung zustande und äußert sich der Arbeitgeber nicht innerhalb der Monatsfrist, verringert sich die Arbeitszeit in dem von dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Auch die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt in diesem Fall entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers und kann vom Arbeitgeber nur wieder geändert werden, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf Arbeitszeitverringerung ab, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, um prüfen zu lassen, ob die Ablehnung zu Recht erfolgt ist.

Antrag auf erneute Arbeitszeitverringerung: Frühestens nach Ablauf von zwei Jahren, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, kann der Arbeitnehmer eine erneute Arbeitszeitreduzierung verlangen.

Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG: Brückenteilzeit

Einen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit regelt § 9a TzBfG für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren.

Tarifverträge können andere Zeiträume festlegen.

Voraussetzungen nach § 9a TzBfG:

- Der Arbeitgeber beschäftigt **mehr als 45 Arbeitnehmer**. Mitgezählt werden alle regelmäßig Beschäftigten, unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Auszubildende zählen nicht mit.
- Beschäftigt der Arbeitgeber **46 bis 200 Arbeitnehmer**, regelt eine Tabelle im Gesetz, wie vielen Arbeitnehmern er Brückenteilzeit gewähren muss, wenn schon eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern Brückenteilzeit praktiziert (sog. **Überforderungsschutz**).

- Das Arbeitsverhältnis des Antragstellers besteht seit mehr als sechs Monaten.
- Es dürfen keine **betrieblichen Gründe** entgegenstehen.
- **Antragstellung und Verfahren** laufen im Wesentlichen wie bei der zeitlich unbegrenzten Verringerung der Arbeitszeit (s.o.) ab.
- **Neuer Antrag auf Brückenteilzeit:**

Nach Rückkehr aus der Brückenteilzeit kann ein neuer Antrag auf Brückenteilzeit frühestens nach einem Jahr gestellt werden, ebenso im Falle einer berechtigten Ablehnung der Brückenteilzeit wegen Überschreitens der Überforderungsquote.

Wurde Brückenteilzeit berechtigt aus betrieblichen Gründen abgelehnt, ist ein neuer Antrag auf Brückenteilzeit nach zwei Jahren möglich.

Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG:

Teilzeitbeschäftigte, die einen Antrag auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit in Textform gestellt haben, müssen vom Arbeitgeber bei Freiwerden eines entsprechenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Außerdem muss der Antragsteller mindestens gleich geeignet sein wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber.

Der Arbeitgeber trägt im Falle der Ablehnung des Antrags die Beweislast dafür, dass der Antragsteller die Voraussetzungen nicht erfüllt.

Diskriminierungsverbot:

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen stehen ihnen mindestens in dem Umfang zu, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Auch bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht gegenüber Vollzeitkräften benachteiligt werden.

Kündigungsverbot:

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, seine Arbeitszeit zu verlängern bzw. zu verringern, stellt keinen Kündigungsgrund dar. Eine Kündigung aus einem solchen Grund ist unwirksam.

Teilzeitarbeit für Führungskräfte:

Auch Arbeitnehmern in leitenden Positionen muss der Arbeitgeber nach Maßgabe des TzBfG Teilzeitarbeit ermöglichen, wenn sie dies möchten.

Ausschreibung und Information:

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitsplatz grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn er sich hierfür eignet. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern möchten, sowie die Arbeitnehmervertretung über entsprechende freiwerdende Arbeitsplätze zu informieren. Liegt ihm ein schriftlicher Antrag eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, vor, muss er ihm innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitteilen.

Befristete Arbeitsverträge

Sie sind zulässig, entweder:

– bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, z.B.

- nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung,
- Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung,
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers,
- Rechtfertigung der Befristung durch die Eigenart der Arbeitsleistung (z.B. bei Künstlern),
- zur Erprobung (in der Regel höchstens sechs Monate),
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe,
- haushaltsrechtliche Gründe,
- Befristung auf Grund gerichtlichen Vergleichs.

– oder ohne sachliche Gründe unter folgenden Voraussetzungen:

- Dauer: insgesamt höchstens zwei Jahre. Innerhalb dieser Frist ist eine dreimalige Verlängerung möglich.
- In den ersten 4 Jahren nach einer Unternehmensgründung ist eine sachgrundlose Befristung bis zu 4 Jahren zulässig. Innerhalb dieser vier Jahre kann der Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden.
- Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend vom Gesetz geregelt werden.
- Hat ein Arbeitnehmer bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet, ist eine Befristung bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn er unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewesen ist, Transfer-Kurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat.
- Mit demselben Arbeitgeber darf – von wenigen Ausnahmen abgesehen – zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden haben.

Schriftform: Die Schriftform ist für die Befristung des Vertrages gesetzlich vorgeschrieben. Wird sie nicht eingehalten, gilt der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Ende des befristeten Arbeitsvertrages:

- Der kalendermäßig befristete Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- Der zweckbefristete Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens zwei Wochen ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über das Erreichen des Zwecks unterrichtet hat.
- Vor Ablauf der Befristung ist ein befristetes Arbeitsverhältnis nur ordentlich kündbar, wenn eine Kündigung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbart ist.
- Bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Zeitablauf bzw. nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers

gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, es sei denn, der Arbeitgeber widerspricht unverzüglich.

Folgen unwirksamer Befristung:

Ist die Befristung unwirksam, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Der Arbeitgeber kann ihn frühestens zum vereinbarten Ende kündigen, es sei denn, eine vorzeitige Kündigung ist vertraglich vereinbart.

Rechtsweg: Möchte sich ein Arbeitnehmer gegen die Unwirksamkeit der Befristung zur Wehr setzen, muss er innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Informationspflichten des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber muss befristet Beschäftigte informieren, falls ein unbefristeter Arbeitsplatz frei wird, der für den Betreffenden in Frage kommt.

Er muss einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat und der ihm in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitteilen.

Diskriminierungsverbot: Befristet Beschäftigte dürfen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandelt werden als vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer des Betriebes.

Arbeitslosmeldung: Befristet Beschäftigte müssen sich drei Monate vor Befristungsende (bzw. bei Befristungen von weniger als drei Monaten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses) bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Andernfalls droht eine Kürzung des Arbeitslosengeldes.

Probezeit:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Azubis sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Arbeitsrechtliche Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen zum Beratungsangebot/Terminanfragen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210

Online-Beratung

Nutzen Sie unser Beratungsportal:
www.ak-online-beratung.de



Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681 4005-0
www.arbeitskammer.de