

# Beschäftigte in Teilzeit:

# Rosinenpickler oder Lückenbüßer?



*Höchstens ein Zehntel meiner Zeit bin ich zur Sonntagsschicht bereit. Denn auf die ungünstigen Schichten kann ich für meinen Teil verzichten.*

Foto: workwell, Detmold

Zusammengestellt von Tobias Michel

**Die Hälfte der Beschäftigten im Gesundheitswesen sind teilzeitbeschäftigt, insgesamt sind es mehr 1,4 Millionen. Auf zehn Kolleginnen kommt dabei gerade ein Kollege. Die einen haben ihre Arbeitszeit verkürzt, weil sie mit ihrem übrigen Leben etwas Wichtiges anzufangen wissen. Andere werden vom Chef bewusst kurzgehalten und warten auf das Angebot einer Aufstockung. Eines haben sie gemeinsam: Sie sollen sich flexibel in die Lücken der Schichtpläne einfügen.**

TzBfG § 8 (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

- Personalabteilung -  
Vorgesetzte/n

Kopie an: Name des/  
Interessenvertretung  
..... (Datum)

Antrag auf Teilzeit

Sehr geehrte/r .....

Seit mehr als 6 Monaten arbeite ich bei Ihnen. Ich beantrage nun gemäß § 8 TzBfG, meine Arbeitszeit fristgerecht ab Antragsingang in 3 Monaten um 1,5 Stunden auf ..... Stunden pro Woche zu verringern. Dabei werde ich zukünftig an allen Wochentagen zu denselben Schichtbeginn- und Schichtendezeiten arbeiten wie Vollzeitkräfte:

Frühschichten von 07:00 bis 15:30 Uhr  
Spätschichten von 12:30 bis 21:00 Uhr  
Nachtschichten von 20:30 bis 07:00 Uhr

Für eine gegenüber Vollzeitkräften anteilig verringerte Anzahl an Wochenend- und Feiertagsschichten stehe ich gerne zur Verfügung. Über diese Absicht habe ich mich bereits mit meiner/m Vorgesetzten beraten. Ich freue mich bereits, jetzt auf Ihre Zusage oder Ihre Einladung zur gemeinsamen Erörterung. An dieser würde ich dann ein Mitglied der Interessenvertretung beteiligen, um rasch zu einer Einigung zu kommen.

Ich möchte diese Gelegenheit nutzen, Sie um ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu bitten.

Mit freundlichem Gruß

P.S.: Ich könnte mir gut vorstellen, die Verkürzung in einem Anhang zu meinem Arbeitsvertrag auf ein Jahr zu beschränken. Andernfalls zeige ich Ihnen gemäß § 9 TzBfG bereits heute hiermit meinen Wunsch an auf eine Arbeitsverlängerung im genannten Umfang ab diesem Zeitpunkt. Bitte berücksichtigen Sie dies bei Ihren Besetzungsentscheidungen.

Vorsicht! Der Antrag darf nicht unter der Bedingung einer Befristung gestellt werden – er wäre sonst unwirksam.

»Verlangt ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zustimmung zur befristeten Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, so liegt kein wirksames Verringerungsverlangen i.S.d. § 8 Abs. 1, Abs. 2 TzBfG vor, das die Rechtsfolgen des § 8 Abs. 3 bis Abs. 5 TzBfG auslöst.« (BAG, 12.09.2006 - 9 AZR 686/05)

## Recht gesprochen

### Ungünstige Schichten: Bei Teilzeit nur anteilig

Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten zu ungünstigen Arbeitszeiten (Samstag, Sonntag, Feiertag, Nacht) bzw. Zeiten mit besonderer Arbeitsintensität kann eine ungerechtfertigte Benachteiligung darstellen. (BAG, Urteil vom 24.4.1997 – 2 AZR 352/96)

### Ein bisschen kürzer genügt

Der Arbeitnehmer, der die Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 TzBfG verlangt, muss einen Antrag auf Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit spätestens in die Erörterung mit dem Arbeitgeber einbringen. (BAG, Urteil vom 23.11.2004 – 9 AZR 644/03)

### Kürzer und alles anders

Der Anspruch auf Neuverteilung der Arbeitszeit ist nicht auf die Arbeitszeit beschränkt, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert wird. Vorbehaltlich entgegenstehender betrieblicher Gründe kann er auch zu einer längeren Arbeitszeit an einzelnen Tagen führen (z.B. Wunsch nach 4-Tage-Woche statt 5-Tage-Woche). (LAG München, 8.5.2008 – 2 Sa 1140/07)

### Kürzer und ganz anders

Ein Neuverteilungsanspruch aus § 8 (4) Satz 1 TzBfG ist grundsätzlich nicht auf das bisher vereinbarte Arbeitszeitverteilungsmodell beschränkt. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf entsprechende Vertragsänderung. Er kann z.B. verlangen, statt in der Fünf-Tage-Woche in der Vier-Tage-Woche zu arbeiten.

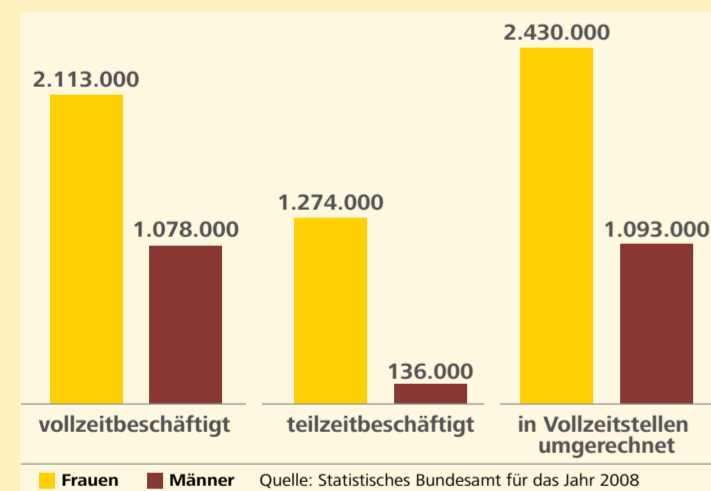
Hat die Arbeitszeitverteilung eines einzelnen Arbeitnehmers Auswirkungen auf das kollektive System der Verteilung der betriebsüblichen Arbeitszeit, kann eine Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede dem Verlangen auf Neuverteilung der Arbeitszeit entgegenstehen. (BAG, Urteil vom 18.8.2009 – 9 AZR 517/08)

### Teilzeit im Vertrag: Schutz vor Änderungen

Durch Einzelvertrag kann zugunsten von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine verbindliche Festlegung individueller Arbeitszeiten erfolgen, die von der betriebsüblichen Arbeitszeit abweicht. Liegen derartige einzelvertragliche Festlegungen vor, so wirken sich Änderungen der betriebsüblichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung nicht unmittelbar auf den Arbeitsvertrag aus. Ein Arbeitnehmer, der Arbeiten zu den neuen betriebsüblichen Arbeitszeiten verweigert und die Beibehaltung seiner einzelvertraglichen Arbeitszeit geltend macht, verstößt nicht gegen seine arbeitsvertragliche Pflichten. (LAG Köln, 23.5.2001 – 8 Sa 36/01)

TzBfG § 8 (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzusetzende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

## Alle Berufe in der Gesundheitsbranche



## Benachteiligt: Ein Problem für Frauen

Es sind vor allem Frauen, die als Teilzeitkräfte arbeiten. Nicht alle Arbeitszeiten sind gleich. Einige liegen ungünstiger, in anderen ist die Arbeitsbelastung selbst besonders unangenehm. Wo Teilzeitbeschäftigte gezielt und vermehrt zu den besonders belastenden Arbeitszeiten eingesetzt werden, handelt es sich um eine mittelbare Schlechterbehandlung aufgrund des Geschlechts.

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge untersagt auch darum den Arbeitgebern ausdrücklich, diese Beschäftigtengruppe zu benachteiligen.

### TzBfG § 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Diesmal haben wir einmal das Gesetz auf unserer Seite. Da können wir leichter unsere Interessen durchsetzen.

## Geteiltes Leid ist halbes Leid!

regelmäßige Arbeitszeit im Wochendurchschnitt	Vollzeit			Teilzeit					
	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
ein Samstag in 2 Wochen: 1 Zehntel	8 h	7,8 h	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
ein Sonntag in 2 Wochen: 1 Zehntel	8 h	7,8 h	7,7 h	7 h	6 h	5 h	3 h	2 h	1 h
Spätschichten in 2 Wochen: höchstens die Hälfte	40 h	39 h	38,5 h	35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
Nachstunden in 4 Wochen: höchstens 1 Fünftel	32 h	31 h	31 h	28 h	24 h	20 h	12 h	8 h	4 h
Feiertagsarbeit im Jahr bei 10 Feiertagen an Werktagen	5 Feiertage			35 h	30 h	25 h	15 h	10 h	5 h
	gesamt:	gesamt:	gesamt:						
	40 h	39 h	38,5 h						

## Tipp: Verteilung regeln

In zahlreichen diakonischen Einrichtungen und bei der evangelischen Kirche finden Teilzeitbeschäftigte für sich eine besondere Regelung. In § 9 AVR DW EKD heißt es ebenso wie im AVR Bayern § 16 Abs. 1:

»Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.«

In vielen Fällen wurde versäumt, bei Vertragsabschluss so die Lage der Arbeitszeit schriftlich festzuhalten. Jede Teilzeitbeschäftigte kann und sollte dann verlangen, dass eine solche einvernehmliche Vereinbarung über den individuellen Schichtplan unverzüglich nachgeholt wird.

TzBfG § 8 (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

