

Arbeitsrecht

Teilzeit-Beschäftigte und allgemeines Recht

Im letzten Heft haben wir Ihnen die besonderen rechtlichen Bedingungen für Teilzeitarbeit vorgestellt. In diesem Beitrag geht es um die Umsetzung der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Neben den zum Teil bestehenden tarifvertraglichen Vorschriften sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unterschiedslos für alle Teilzeitbeschäftigten anzuwenden; dies gilt grundsätzlich auch für geringfügig Beschäftigte, die weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeiten und weniger als 580 Mark in den alten Bundesländern und 470 Mark in den neuen Bundesländern (1995) im Monat verdienen. Allerdings bestehen für diese Teilzeitbeschäftigten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

Kündigungsschutz, Arbeitszeit und Entgeltfortzahlung

Es besteht **Kündigungsschutz** nach dem Kündigungsschutzgesetz, der für grundsätzlich alle Arbeitnehmer nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten einsetzt. Dieser Schutz besteht selbst dann, wenn die Teilzeitbeschäftigung neben einer wirtschaftlich und sozial weitgehend absichernden Hauptbeschäftigung lediglich als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird. Ebenso ist das **Arbeitszeitgesetz** für Teilzeitbeschäftigte anwendbar. Auch sie sind trotz der insgesamt geringeren Arbeitsbelastung aufgrund der gesetz-

lichen Pausenregelungen insbesondere verpflichtet, **spätestens** nach sechs Stunden ununterbrochener Arbeitszeit eine Pause von mindestens 15 Minuten einzulegen. Bei Arbeitstagen mit einer Arbeitszeit von sechs bis zu neun Stunden müssen Pausenzeiten von mindestens 30 Minuten, bei Arbeitstagen von mehr als neun Stunden von mindestens 45 Minuten eingehalten werden. **so** haben Teilzeitbeschäftigte die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden zu beachten.

Nach dem **Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)** erhalten auch Teilzeitbeschäftigte **Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** für die Dauer von sechs Wochen. Die Berechnung der Vergütung erfolgt nach dem sogenannten Lohnausfallprinzip, das heißt, der Arbeitnehmer wird so gestellt, als hätte er gearbeitet. Fällt die Krankheit in eine arbeitsfreie Periode, was bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit eintreten kann, besteht insoweit keine Entgeltfortzahlungspflicht, da dem Teilzeitbeschäftigten in dieser Zeit kein Vergütungsausfall entstanden ist.

Nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht Anspruch auf **Entgeltfortzahlung an Feiertagen**, wenn der Feiertag die

alleintige Ursache für den Arbeitsausfall ist. Dies gilt auch dann, wenn am Tag vor oder nach dem Feiertag wegen der vertraglichen Vereinbarung nicht gearbeitet werden muß (Beispiel: Arbeitnehmer arbeitet Montag, Dienstag und Donnerstag; Donnerstag ist Feiertag). Die Feiertagsvergütung darf arbeitgeberseitig nicht dadurch verhindert werden, daß die an sich für den Feiertag vorgesehene Arbeitsleistung verlegt wird. Der Teilzeitbeschäftigte ist nicht verpflichtet, die Arbeit vor- oder nachzulegen.

Fällt dagegen der Feiertag auf einen ohnehin freien Tag, besteht der Anspruch nicht. Auch erhält der Arbeitnehmer, der am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldig der Arbeit fernbleibt, keine Feiertagsvergütung (§ 2 Abs. 3 EFZG).

Die Urlaubsregelungen

Das **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)** garantiert auch Teilzeitbeschäftigten einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Bei einer Fünf-Tage-Woche führt dieser Anspruch zu einem Mindesturlaub von vier Wochen. Sehr häufig wird der Urlaubsdauer tarifvertraglich oder aufgrund des Arbeitsvertrags über dem Gesetz verlängert.

Die **Berechnung des Urlaubsanspruchs** des Teilzeitbeschäftigten kann in der Praxis Probleme verursachen. Es sind im wesentlichen drei Fälle zu unterscheiden:

- Ist ein Arbeitnehmer mit einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen **an allen Arbeitstagen** mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigt (zum Beispiel Halbtagsstätigkeit), so ist er auch an 30 Arbeitstagen von der Arbeit freizustellen.
- Arbeitet er regelmäßig an weniger als den **betriebsüblichen Arbeitstagen** (zum Beispiel Montag, Dienstag, Mittwoch zu je acht Stunden), so erhält er zwar auch 30 Tage Urlaub, allerdings unter Anrechnung sämtlicher Arbeitstage, an denen er regelmäßig nicht beschäftigt ist (praktische Formel: vertragliche Urlaubstage multipliziert mit der Anzahl der Arbeitstage pro Woche geteilt durch die Anzahl der betriebsüblichen Arbeitstage pro Woche). Da-

SONDERFÄLLE DER TEILZEITARBEIT IN DER PRAXIS

Job-Sharing oder Arbeitsplatzteilung

Job-Sharing ist eine besondere Arbeitsorganisation mehrerer Teilzeitplätze. Der Arbeitgeber vereinbart mit zwei oder mehreren Teilzeitbeschäftigten, sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz zu teilen. Da die Arbeitnehmer entscheiden, wie die Aufteilung der Arbeitszeit untereinander erfolgt, erhalten sie großen individuellen Gestaltungsspielraum.

Nach der gesetzlichen Regelung in § 5 BeschFG sind die Job-Sharing-Partner vom Grundsatz her nicht verpflichtet, sich gegenseitig zu vertreten.

Es ist vielmehr immer eine besondere Vereinbarung für den jeweiligen Vertretungsfall erforderlich. So darf nicht die generelle Verpflichtung aufgegeben werden, den Partner bei jeder Krankheits- und Urlaubsabwesenheit zu vertreten.

Dennoch liegt hier ein großer Vorteil des Job-Sharings, weil die Partner mit dem Arbeitgeber die Vertretung für den einzelnen Fall regeln können (zum Beispiel Urlaub). Eine generelle Vertretungspflicht kann auch vorab nach § 4 Ziffer 2 BeschFG für den Fall eines dringenden betrieblichen Erfordernisses vereinbart werden. Sie wird aber nur dann wirksam, wenn die Vertretung

für den Partner zumutbar ist. Einem Job-Sharing-Partner darf vom Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht wegen des Ausscheidens eines oder mehrerer Partner gekündigt werden; eine solche Kündigung wäre unwirksam nach § 5 Abs. 2 BeschFG. Zunächst ist es Sache des Arbeitgebers, einen Ersatzpartner zu finden. Ist dies nicht möglich, muß der Arbeitnehmer grundsätzlich ein sich aus dem Wegfall des Partners ergebende Anpassung der Arbeitsbedingungen gegen sich gelten lassen.

Teilzeit im Erziehungsurlaub

Besondere Bedeutung in der Praxis hat Teilzeitarbeit

während des Erziehungsurlaubs. Wer ein Kind betreut, das mit ihm im eigenen Haushalt lebt, und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, der hat nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) Anspruch auf Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Im Erziehungsurlaub kann in Teilzeit gearbeitet werden, und das die Arbeitsvergütung auf das Erziehungsgeld angerechnet wird. Voraussetzung dafür ist aber, daß die wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt, denn bis zu dieser Grenze liegt nach

dem Gesetz noch keine volle Erwerbstätigkeit vor. Wer also im Erziehungsurlaub bis zu maximal 19 Stunden pro Woche arbeitet, behält grundsätzlich den Anspruch auf Erziehungsgeld; wer länger arbeitet, verliert den Anspruch.

Arbeit auf Abruf

Vereinbaren der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, daß die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, muß auch eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festgelegt werden, weil sich der Arbeitnehmer auf eine bestimmte Mindestleistung mit entsprechender Vergütung einstellen können soll.

Wird die Dauer der Arbeitszeit nicht festgelegt, so gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

Ebenfalls zum Schutz besteht eine gesetzliche Ankündigungsfrist für Arbeit auf Abruf. Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im voraus mitteilt. Hat sich der Arbeitgeber nicht an diese Frist, kann der Arbeitnehmer dennoch die Arbeit aufnehmen, er verstößt jedoch nicht gegen seine Pflicht, wenn er dies verweigert.

halten. Nur so ist gewährleistet, daß der Arbeitnehmer eine zeitlich gleichwertige Urlaubsfreistellung erfährt. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf zwölf Urlaubstage an Tagen, an denen er acht Stunden gearbeitet hätte, sowie auf sechs Urlaubstage an Tagen, an denen er vier Stunden gearbeitet hätte.

In einem der nächsten Hefte informieren wir Sie über den Arbeitsvertrag und die Sozialversicherungspflicht von Teilzeit-Beschäftigten.

Nach § 1 BUrlG wird im Erholungsurlaub die Vergütung weitergezahlt. Das **Urlaubsentgelt** bemißt sich nach § 11 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraumes von Vollzeitarbeit auf Teilzeitarbeit, reduziert sich die Urlaubsvergütung zeitanteilig. Bei einem umgekehrten Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit ist allerdings die Urlaubsvergütung allein nach der erhöhten Vollzeitvergütung zu berechnen.

Auch andere Arbeitnehmerschutzrechte sind ohne Einschränkungen auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden; dies gilt zum Beispiel für das Mutterschutzgesetz, das Erziehungsgeldgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz. ●

nach hätte der Arbeitnehmer bei einer üblichen Fünf-Tage-Woche Anspruch auf Freistellung für 18 Arbeitstage ($30 \times 3/5 = 18$, die Tage, an denen er sonst arbeiten würde (Montag, Dienstag, Mittwoch).

Wird der Urlaubsanspruch unter Zugrundelegung einer Arbeitswoche von sechs Tagen gewährt, ergibt sich ein Er-

holungsurlaub von fünf Wochen durch 15 individuelle Freistellungstage ($30 \times 3/6 = 15$).

● Ist die Teilzeitarbeit auch noch tageweise *unregelmäßig verteilt* (etwa Montag acht Stunden, Dienstag acht Stunden, Mittwoch vier Stunden), so ist innerhalb des Urlaubsanspruchs von 18 Tagen diese Relation ebenfalls einzu-

BODO LINDENA, Niedermhausen, ist Rechtsanwalt