

## **Teilzeitkraft vs. Vollzeitkraft**

Grundsätzlich gilt, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht ungerechtfertigt gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter gestellt werden dürfen. Diese Grundregelung bezieht sich auf alle Facetten des Beschäftigungsverhältnisses. Sie bezieht sich demnach sowohl auf die selbstverständlichen Rechtsansprüche wie beispielsweise auf Erholungsurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, als auch auf vermeidlich freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. So verstößt eine Unterscheidung zwischen Vollzeitkraft und teilzeitbeschäftigtem Arbeitnehmer beispielsweise bei der Weihnachtsgeld-Gewährung gegen dieses Diskriminierungsverbot.

Da die Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Rechte gegenüber Vollzeitkräften nicht zurückstehen, ist ein Wechsel der wöchentlichen Arbeitszeit – mit Ausnahme der zeitanteiligen Verminderung bzw. Erhöhung der Bezüge – kaum mit Auswirkungen verbunden. So haben Arbeitgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass auch Teilzeitbeschäftigte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, in Anspruch nehmen können.

Grundsätzlich ist der Gesetzgeber bemüht, die Teilzeitbeschäftigung zu fördern und ihren Anteil an den Gesamtbeschäftigungsverhältnissen auszubauen. Infolge dieser vom Gesetzgeber verfolgten Zielsetzung wurde bereits mit Wirkung vom 01.01.2001 für Arbeitnehmer die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit gemäß den eigenen Vorstellungen unter bestimmten Voraussetzungen anzupassen:

### 1. Reduzierung der Arbeitszeit

Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate bei ihrem Arbeitgeber bestätigt sind und die gewünschte Reduzierung ihrer Arbeitszeit bis spätestens 3 Monate vor ihrem Beginn beantragt haben, haben einen Rechtsanspruch auf die von ihnen gewünschte Arbeitszeitreduzierung.

Diese kann seitens des Arbeitgebers nur dann abgelehnt werden, wenn rationale, nachvollziehbare betriebliche Gründe wie eine wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, des technischen Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb einer Teilzeitbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers entgegenstehen. Möglich ist eine Ablehnung der Arbeitszeitverringerung auch unter Hinweis auf dem Arbeitgeber dadurch entstehende unverhältnismäßig hohe Kosten. Die Ablehnung durch den Arbeitgeber muss dabei bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich erfolgen; de facto ist auf diese Art und Weise im Fall einer Ablehnung des Begehrens eine Aktivitätsentfaltung des Arbeitgebers innerhalb von zwei Monaten notwendig. Erfolgt bis einen Monat vor dem vom Arbeitnehmer gewünschten Teilzeitbeginn keine schriftliche Ablehnung durch den Arbeitgeber, gilt die Arbeitszeitreduzierung in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang als bewilligt.

Da vorgenannter Rechtsanspruch des Arbeitnehmers in sogenannten Kleinbetrieben nicht gilt, sind Arbeitgeber, die nicht mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, von dieser Regelung nicht betroffen. Dabei zählen bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl Auszubildende grundsätzlich nicht und Teilzeitkräfte entsprechend ihrer Arbeitszeit nur anteilig (bis zu 20 Stunden pro Woche mit ½; bei 20 bis 30 Wochenstunden mit ¾; über 30 Stunden pro Woche voll) mit. Freiberufler wie Arzt- oder Zahnarztpraxen dürften von dieser Regelung daher kaum betroffen sein.

## 2. Erhöhung der Arbeitszeit

Für eine Erhöhung der Arbeitszeit besteht – im Gegensatz zu den Ausführungen unter 1. – kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Dennoch sollte der Arbeitgeber bemüht sein, ggf. zu besetzende Ganztagsarbeitsplätze auch bislang nur in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern anzubieten.

Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die durch einen gewünschten Wechsel auf eine neu zu besetzende Stelle zu ihrer früheren (gemäß 1.) verringerten) Arbeitszeit zurückkehren möchten, ist im Zweifel bei gleicher Eignung der Vorrang gegenüber anderen Mitbewerbern einzuräumen.