

Gliederung

1.	Einführung	3
2.	Begriff und Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung	3
3.	Rechte und Pflichten der Teilzeitbeschäftigten	4
3.1	Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten	4
3.2	MAV und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende	4
4.	Pflichten des Dienstgebers zur Förderung von Teilzeitarbeit	5
4.1	Pflicht zur Förderung von Teilzeitarbeit (§ 6 TzBfG)	5
4.2	Pflicht zur Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz (§ 7 Abs. 1 TzBfG)	6
4.3	Pflicht zur Erörterung und Information über freie Arbeitsplätze (§ 7 Abs. 2 TzBfG)	6
4.4	Pflicht zur Erteilung einer begründeten Antwort in Textform (§ 7 Abs. 3 TzBfG)	7
5.	Ansprüche des Mitarbeitenden auf Verringerung der Arbeitszeit (§§ 8 und 9a TzBfG)	8
6.	Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG)	8
7.	Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten	8
7.1	Zeitlicher Umfang der Arbeitspflicht von Teilzeitbeschäftigten	9
7.1.1	Teilzeitbeschäftigung nach Anlagen 30 – 33	9
7.1.2	Teilzeitbeschäftigung nach Anlagen 2 und 5	10
7.1.3	Mehrere Beschäftigungen	11
7.2	Kündigungsfristen und Kündigungsschutz	11
7.3	Befristung des Teilzeitdienstvertrags	11
7.4	Anrechnung von Beschäftigungszeiten und Stufenlaufzeiten	12
7.5	Dienstbezüge	12
7.6	Zusatzversorgung	13
7.7	Feiertagsvergütung	13
7.8	Zeitzuschläge	14
7.9	Zulagen	14
7.9.1	Funktionszulagen	14
7.9.2	Erschwerniszulagen	14
7.9.3	Sonstige Zuwendungen	15

T 1 Teilzeitbeschäftigung

7.10	Essenszuschüsse, Vermögenswirksame Leistungen, Geburtsbeihilfe, Jubiläumszuwendungen	15
7.11	Urlaub und Arbeitsbefreiung	16
7.12	Aus- und Weiterbildung	17
8.	Formen der Teilzeitbeschäftigung	18
8.1	Teilzeitarbeit mit fester Arbeitszeit	18
8.2	Arbeit auf Abruf	18
8.2.1	Vereinbarung der Arbeit auf Abruf	19
8.2.2	Gesetzliche Voraussetzungen der Abrufarbeit	20
8.2.3	Rechte und Pflichten bei Arbeit auf Abruf	21
8.3	Rahmenvereinbarung für künftig befristete Arbeitseinsätze	22
8.3.1	Abschluss eines Dienstvertrags vor jedem Arbeitseinsatz	23
8.3.2	Rechte und Pflichten des Mitarbeiters	23
8.4	Arbeitsplatzteilung	23
9.	Lohnsteuer, Sozialversicherung und Zusatzversorgung	24
10.	Beteiligung der MAV	25

1. Einführung

Von den ca. 700.000 Mitarbeitenden in caritativen Einrichtungen waren am 31.12.2020¹ zu mehr als 80 % **Frauen**. Diese waren zu fast zwei Drittel, nämlich 442.000, in Teilzeit tätig. 5

Teilzeitarbeit **statt Vollzeitarbeit** wird aus unterschiedlichen Gründen geleistet, häufig weil familiäre Pflichten gegenüber Kindern oder Eltern bestehen, weil das Arbeitsentgelt aus einer ersten Tätigkeit bzw. die Grundsicherung durch das Bürgergeld nicht ausreicht oder zur Erziehung steuer- und beitragsfreier Nebeneinkünfte, um besondere Wünsche zu verwirklichen. 10

2. Begriff und Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung

Gemäß der Definition im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind teilzeitbeschäftigt die Mitarbeitenden, deren **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist** als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit **vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender** in der Einrichtung (§ 2 Abs. 1 TzBfG). 15

Teilzeitbeschäftigung wird bereits im Dienstvertrag oder später im laufenden Dienstverhältnis in einem Ergänzungsvertrag vereinbart. Die **Musterdienstverträge des Deutschen Caritasverbandes**, die der Dienstgeber verwenden muss, sehen in § 4 vor, dass entweder die Zahl der Stunden in der Woche bzw. der Prozentsatz der regelmäßigen wöchentlichen Arbeit eingesetzt wird (§ 7 Abs. 1 und Abs. 2 AVR AT): 20



MUSTER

„Der Mitarbeiter/Die Mitarbeiterin ist vollzeitbeschäftigt nach § 2 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR.“ 25

„Der Mitarbeiter/Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit _____ % (zurzeit ___ Stunden in der Woche) der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR.“

Oder:

„Der Mitarbeiter/Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit _____ Stunden in der Woche.“

1 Letzte statistische Erhebung am 31.12.2020, vgl. neue caritas 19/2022, S. 39.

3. Rechte und Pflichten der Teilzeitbeschäftigten

- 30 Ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter hat grundsätzlich die **gleichen Rechte und Pflichten** wie ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter. Er darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 1 TzBfG).
- 35 Daraus folgt, dass **alle staatlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften**, wie z.B. die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und des Mutterschutzgesetzes sowie die umfangreichen konkretisierenden und ergänzenden arbeitsrechtlichen Regelungen der AVR auch für alle Teilzeitmitarbeiter gelten. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte werden nicht in diesem Modul, sondern unter den Modulen zur Arbeitszeit in → Modul A 7.1 ff. behandelt.

3.1 Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

- 40 Es war lange Zeit mit Billigung des deutschen Gesetzgebers und der Arbeitsgerichte üblich, Teilzeitbeschäftigten **niedrigere Vergütungen** zu zahlen und ihnen besondere Zuwendungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Übergangsgeld, Zusatzversorgung usw. nicht zu gewähren. Die Gesetzgebung der Europäischen Union und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) haben aber dazu geführt, dass diese Unterschiede schrittweise beseitigt worden sind.
- 45 Der **Grundsatz der Gleichbehandlung** ist verletzt, wenn ein Mitarbeiter eine weniger günstige Behandlung erfährt als ein anderer Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation (unmittelbare Diskriminierung, vgl. § 3 Abs. 1 AGG). Er ist auch dann verletzt, wenn die Regelung mit einem scheinbar geschlechtsneutralen Merkmal Gruppen von Arbeitnehmern bildet und sich in der benachteiligten Gruppe überwiegend Angehörige eines Geschlechts befinden (mittelbare Diskriminierung, § 3 Abs. 2 AGG).

3.2 MAV und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende

- 50 Die **MAV** hat das Recht und die Pflicht, sich für die Rechte und Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden einzusetzen und diese auf Wunsch gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten (§ 26 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 Nr. 2 MAVO). Die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind **Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung**. Sie haben das aktive und passive Wahlrecht zur MAV (§§ 3, 7 und 8 MAVO).
- 55 **Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter** haben Anspruch auf Vergütung für Tätigkeiten, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind (§ 15 Abs. 4 MAVO). Auch stehen ihnen wie

Vollzeitbeschäftigten drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu. Liegen die Zeiten der Teilnahme außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, steht ihm Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge zu, allerdings höchstens bis zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (§ 16 Abs. 1 Satz 3 MAVO).¹

4. Pflichten des Dienstgebers zur Förderung von Teilzeitarbeit

Der Dienstgeber ist gesetzlich verpflichtet

60

- zur **Förderung von Teilzeitarbeit** (§ 6 TzBfG),
- zur **Ausschreibung freier Arbeitsplätze** als Teilzeitarbeitsplatz (§ 7 Abs. 1 TzBfG),
- zur umfassenden **Information der Arbeitnehmervertretung** über Teilzeitarbeit (§ 7 Abs. 4 TzBfG) und
- zur **gesprächsweisen Erörterung**, wenn der Mitarbeiter ihm seinen **Wunsch nach Veränderung** von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mitgeteilt hat. Der Mitarbeiter kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen (§ 7 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

Durch diese Förderungs- und Informationspflichten soll das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen erweitert werden, soweit dies dem Dienstgeber zumutbar ist.

4.1 Pflicht zur Förderung von Teilzeitarbeit (§ 6 TzBfG)

Der Dienstgeber hat Mitarbeitern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit zu ermöglichen (§ 6 TzBfG). Seine Pflicht zur Förderung der Teilzeitarbeit kann der Dienstgeber erfüllen, indem er zum Beispiel **Teilzeitarbeitsplätze ausschreibt** (§ 7 TzBfG) und auf Wünsche von Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, möglichst eingeht.

65

Der Mitarbeiter kann eine **Verringerung seiner Arbeitszeit** nach § 8 TzBfG geltend machen. Der Dienstgeber darf die Verringerung ablehnen, soweit ihr dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Dienstgeber muss dem Verlangen des Mitarbeiters entsprechen, wenn die AVR oder gesetzliche Vorschriften ihm einen **Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung** einräumen. Dies trifft beispielsweise zu für die Arbeitszeitreduzierung während der **Elternzeit, zur Betreuung eines Kindes** oder zur **Pflege von nahen Angehörigen**. Die Ansprüche des Mitarbeiters auf Verringerung der Arbeitszeit sind ausführlich erläutert in → Modul A 7.8.

70

1 Fuhrmann, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 2019, § 16 Rn. 61 ff.; a.A. Eder, in: Eichstätter Kommentar, MAVO, 2018, § 16 Rn. 58.