

INFORMATIONSBLATT
für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
hinsichtlich der Folgen bei Reduzierung der
durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

Sie haben eine Reduzierung Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beantragt. Mit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit sind zahlreiche rechtliche Auswirkungen verbunden – daher möchten wir Sie hiermit auf die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung in allgemeiner Form aufmerksam machen. Vorab weisen wir darauf hin, dass die rechtlichen Auswirkungen für Arbeitnehmer/innen ungeachtet der jeweils anzuwendenden Rechtsgrundlagen (z. B. § 8 oder § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)) in der Regel identisch sind. Sofern in Einzelfällen unterschiedliche Rechtsfolgen bestehen, sind diese erwähnt.

Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Arbeitnehmer/innen bleiben unabhängig von der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung vom Geltungsbereich des TVöD erfasst. Dies bedeutet, dass grundsätzlich alle arbeitsvertraglichen Pflichten (Anzeige von Nebentätigkeiten, Verbot der Annahme von Geschenken etc.) bestehen bleiben und Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich dieselben tariflichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte erhalten, allerdings entsprechend dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit.

Arbeitszeitflexibilisierung, automatisierte Zeiterfassung

Die Regelungen der Dienstvereinbarung Nr. 222 zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur automatisierten Zeiterfassung (DV 222) finden auch auf in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter/innen Anwendung (vgl. AGA III, Abschnitt [Arbeitszeit](#)).

Entgelt

Das Arbeitsentgelt wird grundsätzlich anteilig entsprechend dem Maß der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit gezahlt.

Wer z. B. mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit beschäftigt ist, erhält entsprechend die Hälfte des tariflichen Tabellenentgelts. Dies gilt auch für in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen und Zuschläge (z. B. auch für eine Besitzstandszulage Kinder).

Unständige Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge für die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen oder in der Nacht, Erschwerniszuschläge) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt.

Stufe des Tabellenentgeltes

Die Zuordnung zu den Stufen des Tabellenentgeltes wird durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit nicht berührt.

Mehrstunden und (angeordnete bzw. vereinbarte) Mehrarbeit

Zusätzlich geleistete Stunden im Rahmen des eigenen Gleitzeitverhaltens werden nach Maßgabe der Regelungen über Arbeitszeitflexibilisierungen berücksichtigt; sie unterliegen den allgemeingültigen Grenzen für übertragbare Stunden.

Soweit Mehrarbeit auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet wird, wird diese - sofern ein vorrangiger Freizeitausgleich nicht möglich ist - mit dem einfachen Stundensatz des Tabellenentgelts vergütet. Mehrarbeit fällt in dem Maße an, wie die tatsächliche angeordnete Arbeitsleistung die für die Woche vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschreitet.

Zeitzuschläge für Überstunden können lediglich für angeordnete Arbeitsstunden zustehen, die außerhalb des Arbeitszeitkorridors liegen. Näheres bestimmt die DV 222, Art. 3 § 18 und Art. 6, (vgl. AGA III, Abschnitt [Arbeitszeit](#)).

Krankenbezüge

Die Krankenbezugsfrist verkürzt sich durch Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung nicht. Die Krankenbezüge werden im Ergebnis auf der Grundlage der Teilzeitbezüge gezahlt. Mit Beginn der Teilzeitbeschäftigung erfolgt eine Neubemessung des Tagesdurchschnittes, der evtl. für unständige Entgeltbestandteile fortzuzahlen ist.

Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen

Auch die Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen verringern sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die persönliche Wochenarbeitszeit.

Für die Berechnung der Jahressonderzahlung sind die Verhältnisse in den Monaten Juli, August und September des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich. Wird im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes während dieses Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Jubiläumsgeld

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in ungekürzter Höhe.

Urlaubsanspruch

Die Dauer des Erholungsurlaubs für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen hängt nicht von der vereinbarten Wochenarbeitszeit ab, sondern von deren Verteilung auf die Arbeitstage in der Kalenderwoche. Wird bei einer Teilzeitbeschäftigung z. B. an fünf Arbeitstagen in der Kalenderwoche gearbeitet, stehen genauso viele Urlaubstage wie Vollzeitbeschäftigten zu. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf weniger oder mehr als fünf Tage in der Woche verteilt haben, erhalten dementsprechend weniger oder mehr Urlaubstage. Auf die einschlägigen Regelungen des § 26 TVöD wird verwiesen. Dies gilt auch für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 208 SGB IX).

Beschäftigungszeiten

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen in vollem Umfang zu den Beschäftigungszeiten.

Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Soweit bei Arbeitnehmer/innen aufgrund der geltenden Regelungen noch Beihilfeberechtigung besteht (dies sind Personen, die bis zum 30. April 2001 beihilfeberechtigt waren, solange das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus ununterbrochen fortbesteht), verringert sich die Beihilfe für nicht vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. Wer also z. B. die Hälfte

der regulären Arbeitszeit arbeitet, erhält auch nur die Hälfte der Beihilfeleistung, die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen erhalten würden.

Bei der Gewährung ist abzustellen auf die Wochenarbeitszeit, die zum Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen vereinbart war.

Sozialversicherungsrechtliche Folgen einer Teilzeitbeschäftigung

Der **Umfang einer Beschäftigung**, d. h. die vereinbarte Arbeitszeit, berührt grundsätzlich die versicherungsrechtliche Behandlung in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie in der Arbeitsförderung **nicht**. Die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge bemessen sich nach der **Höhe des erzielten Arbeitsentgelts** d. Versicherten (beitragspflichtige Einnahmen) und werden grundsätzlich von dem Arbeitgeber und d. Arbeitnehmer/in je zur Hälfte getragen. Sonderregelungen für Beschäftigte mit einem Monatseinkommen im sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich sind ggf. zu beachten.

Bislang krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer/innen, die versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung werden, weil sie ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter reduzieren und deren dementsprechend vermindertes Arbeitsentgelt unter der Versicherungspflichtgrenze in der **Krankenversicherung** liegt, haben die Möglichkeit, sich unter bestimmten Voraussetzungen von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Eine Befreiungsmöglichkeit besteht nicht, wenn die reduzierte Arbeitszeit mehr als die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt.

Das durch die Teilzeitarbeit verminderte Arbeitsentgelt (und der damit einhergehende niedrigere Sozialversicherungsbeitrag) führt zu geringeren persönlichen Entgeltpunkten in der **Rentenversicherung**; dadurch reduziert sich der künftige Rentenanspruch.

In der **Arbeitsförderung** wirkt sich das wegen der Teilzeitarbeit verminderte Arbeitsentgelt (und der damit einhergehende niedrigere Sozialversicherungsbeitrag) insbesondere auf die Bemessung des Arbeitslosengeldes aus.

Weitergehende Auskünfte können erforderlichenfalls von den zuständigen Trägern der Sozialversicherung (z. B. Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Agenturen für Arbeit) eingeholt werden.

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen haben ebenso wie die Vollzeitbeschäftigten bei Vorliegen der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung.

Nach dem Punktemodell werden den Pflichtversicherten für die spätere Betriebsrente abhängig von dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt und dem Lebensalter jährlich Versorgungspunkte gutgeschrieben. Das durch die Teilzeitbeschäftigung verminderte Entgelt führt demzufolge zu entsprechend niedrigeren Versorgungspunkten. Weitere Fragen in diesem Zusammenhang richten Sie bitte an die Zusatzversorgungskasse.

Ausübung von Nebentätigkeiten

Auch bei einer verringerten Wochenarbeitszeit ist die beabsichtigte Ausübung einer Nebentätigkeit mit dem Vordruck "Beabsichtigte Ausübung einer Nebentätigkeit" ([Nebentätigkeit Anlage 06](#)) auf dem Dienstweg rechtzeitig vorher zu beantragen bzw. anzuzeigen.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen grundsätzlich nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen.

Aktives und passives Wahlrecht hinsichtlich der Personalvertretung

Teilzeitbeschäftigte besitzen ebenso wie Vollzeitbeschäftigte das aktive und passive Wahlrecht. Sie können die Personalvertretung wählen und ihrerseits in den Personalrat gewählt werden.

Kündigungsschutz

Die kündigungsrechtlichen Bestimmungen machen keinen Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht während einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit.

Vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung bzw. Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Grundsätzlich ist sowohl d. Arbeitnehmer/in, als auch die Stadt Frankfurt an den Umfang - bei befristet vereinbarten Teilzeitbeschäftigungen auch an die Dauer - der Arbeitszeitreduzierung gebunden.

Nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung kehrt d. Arbeitnehmer/in wieder zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Ein Rechtsanspruch auf Erhöhung des Umfangs der reduzierten Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung bzw. auf - ggf. vorzeitige - Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit **besteht nicht**. Jedoch sind Arbeitnehmer/innen, die dem Arbeitgeber den Wunsch nach Erhöhung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Textform angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei mindestens gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen entgegenstehen. Diese Regelung gilt nicht bei einer befristeten Teilzeitbeschäftigung nach § 9a TzBfG.

Verlängerung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung

Die Verlängerung einer zeitlich befristet vereinbarten Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich, sofern die dienstlichen/betrieblichen Belange es gestatten.

Anträge auf Verlängerung sind frühzeitig - i. d. R. sechs Monate - vor Ablauf der befristeten Teilzeitbeschäftigung schriftlich zu stellen.

Arbeitnehmer/innen, die nach einer befristeten Teilzeitbeschäftigung nach **§ 9a TzBfG** zu ihrer ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt sind, können frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr eine erneute Reduzierung ihrer Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen.

Sofern Sie weitergehenden Informations- oder Klärungsbedarf haben, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalstelle Ihres Amtes/Betriebes zur Verfügung.

Ihr Team vom Personal- und Organisationsamt