

## Teilzeitarbeit - Arbeitsplatzteilung

---

### Information

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung), § 13 TzBfG .

Die dadurch entstehende Problematik, dass bei Ausfall eines Arbeitnehmers, der Arbeitsplatz zeitweilig unbesetzt bleibt, kann dadurch gelöst werden, indem die anderen Arbeitnehmer dieses Arbeitsplatzes sich im Einzelfall zur **Vertretung** verpflichten.

Eine generelle **Pflicht zur Vertretung** besteht aber nur dann, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung durch den Arbeitnehmer vorsieht, § 13 Abs. 1 TzBfG .

#### **Praxistipp:**

Es ist im Interesse des Arbeitgebers, bei Vereinbarung der Arbeitsplatzteilung unbedingt darauf zu achten, dass eine Vertretungsvereinbarung getroffen wird, die sich ausdrücklich auf dringende betriebliche Gründe bezieht. Wenn eine solche Vereinbarung vorliegt, ist weiterhin zu beachten, dass die Vertretung dem Arbeitnehmer im Einzelfall zumutbar ist. Es dürfen dem Vertretungsverlangen des Arbeitgebers also keine wichtigen Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Im Fall des Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus der Arbeitsplatzteilung, ist eine Kündigung der anderen in die Arbeitsplatzverteilung einbezogenen Arbeitnehmer seitens Arbeitgebers unwirksam, wenn sie mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus der Arbeitsplatzteilung begründet wird. Das Recht des Arbeitgebers zur Änderungskündigung aus Anlass des Ausscheidens und aus anderen Gründen bleibt davon jedoch unberührt.

Die Regelung über die Arbeitsplatzteilung ist auch anzuwenden, wenn sich **Gruppen von Arbeitnehmern** auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung vorliegt, § 13 Abs. 3 TzBfG .

Durch **Tarifvertrag** kann von der dargestellten Regelung in Bezug auf die Vertretungsregelung zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, d.h. es ist z.B. möglich, tarifvertraglich dringende betriebliche Gründe festzulegen, die eine Zumutbarkeit gegenüber dem Arbeitnehmer begründen, § 13 Abs. 4 TzBfG . Es ist daher der jeweilige Tarifvertrag zu beachten. Daneben können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tariflich gebunden sind, die Anwendung der Regelungen eines Tarifvertrages auf ihre Vereinbarung über Arbeitsplatzteilung vereinbaren, soweit die Tätigkeit in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.