

## § 3 Arbeitszeit

1. **Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt wöchentlich 40 Stunden. Fallen in die Woche ein oder mehrere gesetzliche Feiertage, so verkürzt sich die wöchentliche Arbeitszeit um die an den Feiertagen ausfallenden Arbeitsstunden.**
2. **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen und der Notdienstbereitschaft werden durch den Apothekeninhaber festgelegt. Während der Pausenzeiten kann der Mitarbeiter seinen Aufenthaltsort frei bestimmen. Zeiten, die der Mitarbeiter auf Anweisung des Apothekeninhabers in der Apotheke verbringen muss, sind Arbeitszeit.**
3. **Als Arbeitszeit zählen auch Teambesprechungen.**

## Übersicht

Rdn.

- 1 Begriff der Arbeitszeit
- 2 Festlegung der Arbeitszeit (zeitliche Lage)
- 3 Beschränkungen der Arbeitszeitgestaltung durch das Arbeitszeitgesetz (Höchstdauer, Ruhepausen etc.)
- 4 Teilzeitarbeit/Teilzeitanspruch
  - a) Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit
  - b) Verlängerung der Arbeitszeit
  - c) Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit
  - d) Diskriminierungsverbot
- 5 Arbeit auf Abruf
- 6 Geringfügig Beschäftigte
- 7 Jugendliche
- 8 Feiertage/freie Tage
- 9 Heiligabend, Silvester

- 1** Der Begriff der Arbeitszeit umfasst die Zeitspanne von Beginn bis zum Ende der Arbeitszeit ohne Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG). Die „regelmäßige Arbeitszeit“ im Sinne des § 3 Abs. 1 BRTV ist seit 1. Januar 2006 die 40-Stunden-Woche. Beginn und Ende der Arbeitszeit werden weder im ArbZG noch im BRTV näher definiert. Die Arbeitszeit beginnt regelmäßig mit der Aufnahme der Tätigkeit am Arbeitsplatz. Wegezeiten, also die Strecke des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Arbeitsstelle, zählen gewöhnlich nicht zur Arbeitszeit. Teambesprechungen zählen als Arbeitszeit, insbesondere wenn diese vom Apothekeninhaber angeordnet und/oder unter seiner Leitung durchgeführt werden. Soweit der Apothekeninhaber das Tragen einer bestimmten Kleidung anordnet (z.B. um die Corporate Identity zu steigern oder als Labor- bzw. Schutzkleidung) und der Mitarbeiter diese Kleidung nicht bereits vor Arbeitsbeginn zu Hause anziehen und damit auch auf dem Weg zur Arbeit tragen darf, sondern das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss oder wenn die Kleidung zwar bereits zu Hause angelegt werden darf, diese aber so auffällig ist, dass der Mitarbeiter sie deshalb (wegen Unzumutbarkeit) erst im Betrieb anzieht, gehört dies ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.<sup>1)</sup>
- 2** Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen und der Notdienstbereitschaft sowie ggf. auch die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit<sup>2)</sup> erfolgt durch den Apothekeninhaber auf Grund seines Direktionsrechts (s. dazu § 2 Rdn. 12). Das Direktionsrecht steht dem Apothekeninhaber jedoch nur dann zu, wenn im Arbeitsvertrag keine konkreten, individuellen Vereinbarungen hinsichtlich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit bzw. deren Verteilung auf die einzelnen Wochenarbeitstage getroffen wurden. Fehlt es an einer solchen individuellen Vereinbarung, begründet im Allgemeinen auch eine langjährige Beibehaltung einer bestimmten Arbeitszeitverteilung keinen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Fortsetzung oder Bindung an die eingeführte Verteilung der Arbeitszeit, es sei denn, es liegen besondere Umstände vor (wie die ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers bei Vertragsschluss, dass er unabhängig von betrieblichen Veränderungen die Beibehaltung dieser Arbeitszeit auf Dauer will).<sup>3)</sup> Die Festlegung der Arbeitszeit muss jedoch immer nach billigem Ermessen erfolgen und die beiderseitigen Interessen ausgewogen berücksichtigen

---

1) BAG 19.09.2012 in NZA-RR 2013, S. 63; BAG 12.11.2013 in NZA 2014, S. 557; BAG 06.09.2017 in NZA 2018, S. 180

2) BAG 15.09.2009 in NZA 2009, S. 1333

3) BAG 15.09.2009 in NZA 2009, S. 1333; BAG 19.07.2012 in NZA 2012, S. 1038

(§ 106 GewO). Schutzwürdige familiäre Belange des Mitarbeiters, wie eine erforderliche Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern, hat der Apothekeninhaber zu berücksichtigen, soweit der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit keine betrieblichen Gründe oder berechnete Interessen anderer Mitarbeiter entgegenstehen.<sup>4)</sup> Sind dagegen im Arbeitsvertrag konkrete Festlegungen hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit (ohne entsprechenden Vorbehalt) getroffen worden, sind beide Seiten daran gebunden und nicht berechtigt, diese Regelung einseitig (also ohne Einwilligung des Vertragspartners) zu ändern. Eine Änderung kann nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung herbeigeführt werden (s. dazu § 19 Rdn. 51).

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers berechtigt diesen nicht, einseitig Kurzarbeit anzuordnen. Dazu muss er vielmehr mit den betreffenden Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen herbeiführen bzw. – wenn das nicht möglich ist – ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigungen aussprechen.

Beschränkungen der Arbeitszeitgestaltung finden sich im Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Unter anderem darf danach die werktägliche Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten (§ 3 S. 1 ArbZG). Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG).

Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann durch Tarifvertrag die werktägliche Arbeitszeit auch über zehn Stunden hinaus verlängert und/oder ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG). Von diesen Ausnahmen haben die Tarifparteien im Rahmen der Regelung der Notdienstbereitschaft Gebrauch gemacht (vgl. § 5 BRTV).

Weiter ist die Arbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 ArbZG).

Ruhepausen sind in § 4 ArbZG (für Jugendliche unter 18 Jahre in § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz, s. Rdn. 7) zwingend vorgeschrieben. Danach ist die Arbeit durch im Voraus feststehende – nicht vergütungspflichtige – Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden bzw. 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte aufgeteilt werden, die jeweils mindestens 15 Minuten betragen müssen. Arbeitnehmer dürfen

<sup>4)</sup> BAG 23.09.2004 in NZA 2005, S. 359

nicht länger als 6 Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden. Pausen sind im Voraus feststehende Unterbrechungen von der Arbeit, in denen Mitarbeiter weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten haben und in denen sie ungestört und frei über ihre Tätigkeit und ihren Aufenthaltsort bestimmen können.<sup>5)</sup> Zeiten, die der Mitarbeiter auf Anweisung des Apothekeninhabers in der Apotheke verbringen muss (etwa um Anrufe entgegenzunehmen oder bei Bedarf Kunden zu bedienen), sind demnach vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das Erfordernis des im Voraus Feststehens soll sicherstellen, dass sich der Mitarbeiter auf die Pause einrichten und sie auch tatsächlich zur Erholung nutzen kann; diesem Zweck genügt es, dem Mitarbeiter Beginn und Dauer der Ruhepause zu Beginn der täglichen Arbeitszeit mitzuteilen.<sup>6)</sup>

Raucher haben während ihrer Arbeitszeit keinen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen. Eine betriebliche Übung des Inhalts, dass Raucherpausen vergütet werden, entsteht nicht, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit über eine lange Zeit die Raucherpausen zeitlich (wegen fehlender Zeiterfassungsgeräte) nicht erfasst und deshalb keinen Lohnabzug vorgenommen hat. Darauf, dass dies in Zukunft so bleiben würde, kann nicht vertraut werden.<sup>7)</sup>

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

- 4** Der Arbeitgeber hat mit dem Mitarbeiter dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Betriebsgröße. Eine Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit kann jederzeit einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden. Können die Vertragsparteien diesbezüglich keine Einigung erzielen, so muss der Apothekeninhaber ggf. eine Änderungskündigung aussprechen. Umgekehrt haben die Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Dabei ist zwischen dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG, s. 4a)) und dem Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (sog. Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG, s. 4c)) zu unterscheiden.

---

<sup>5)</sup> BAG 16.12.2009 in NZA 2010, S. 505; BAG 25.02.2015 in NZA 2015, S. 442

<sup>6)</sup> BAG 25.02.2015 in NZA 2015, S. 442

<sup>7)</sup> LAG Nürnberg 21.07.2015, 7 Sa 131/15

*a) Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit*

Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt für alle Mitarbeiter, also auch für bislang schon in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter, geringfügig Beschäftigte sowie für befristet beschäftigte Mitarbeiter. (Zum gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit nach § 15 BEEG s. § 2 Rdn. 20 e).

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 TzBfG besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestanden haben; erst dann kann die Arbeitszeitverringerung beantragt werden.
- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer. Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte werden nicht nur anteilig, sondern voll gezählt. Da sich die Beschäftigtenzahl hier auf den „Vertragsarbeitgeber“ bezieht, sind die Mitarbeiter von Haupt- und Filialapotheken immer zusammenzuzählen.
- Der Mitarbeiter muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren (geplanten) Beginn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Zwingend anzugeben sind dabei das konkrete Datum des geplanten Beginns sowie der Umfang der gewünschten Arbeitszeitverringerung.<sup>8)</sup> Das Gesetz enthält weder Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeitverringerung noch nennt es ein Mindestmaß der Arbeitszeitverringerung, so dass auch eine verhältnismäßig nur geringfügige Verringerung der Arbeitszeit (bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs) möglich ist.<sup>9)</sup> Da regelmäßig die Verteilung der Wochenarbeitszeit nicht vertraglich vereinbart ist (und damit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterfällt), ist in § 8 Abs. 2 S. 3 TzBfG entsprechend bestimmt, dass der Mitarbeiter mit seinem Verringerungsantrag die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (auf die einzelnen Arbeitstage) angeben „soll“.
- Für den Antrag des Arbeitnehmers ist die Textform vorgesehen. Im Unterscheid zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift, es genügt damit eine E-Mail oder ein Telefax.
- Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Wochenarbeitszeit und ihrer Verteilung zuzustimmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenste-

---

<sup>8)</sup> BAG 16.10.2007 in NZA 2008, S. 289; s. Textmuster 24 a) in Teil D

<sup>9)</sup> BAG 11.06.2013 in NZA 2013, S. 1074

hen. Sie betreffen sowohl die Verringerung der Arbeitszeit als auch deren Verteilung.<sup>10)</sup> Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Diese Aufzählung ist nicht abschließend, so dass auch noch weitere bzw. andere betriebliche Gründe vorliegen können. Dabei kommt es immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Generell werden an die Ablehnungsgründe sehr hohe Anforderungen gestellt. Nach der Rechtsprechung des BAG erfolgt die Prüfung der Gründe des Arbeitgebers regelmäßig in drei Stufen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt (erste Stufe). Auf der zweiten Stufe wird beurteilt, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden.<sup>11)</sup> Der Arbeitgeber ist gehalten, zumutbare organisatorische Veränderungen vorzunehmen, um den Teilzeitanpruch des Mitarbeiters zu erfüllen. Keine wesentlichen Beeinträchtigungen sind alle Umstände und Kosten, die regelmäßig mit personellen Veränderungen bzw. Ersatzeinstellungen verbunden sind, wie Kosten für Anzeigen, Bewerbungsgespräche, höherer Verwaltungsaufwand oder Einarbeitungszeit.<sup>12)</sup> Eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes könnte dagegen vorliegen, wenn aufgrund der Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber keine Arbeitsplätze oder Ersatzkräfte zur Verfügung stehen (Verteilung der Arbeitszeit nur auf die Vormittage, nachmittags kein Ausgleich durch Einstellung einer Ersatzkraft möglich) oder wenn durch eine nur geringfügige Verringerung der Arbeitszeit keine Ersatzkraft für die Ausfallzeit gefunden werden kann. Auf erfolglose Bemühungen zur Nachbesetzung kann sich der Arbeitgeber regelmäßig nur berufen, wenn er bei der Ausschreibung keine höheren Anforderungen aufstellt als diejenigen, die er üblicherweise verlangt und wenn er seine Bemühungen zur Nachbesetzung nachweisen kann, z.B. durch Stellenausschreibung oder erfolglosen Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit.

---

<sup>10)</sup> BAG 18.02.2003 in NZA 2003, S. 1392

<sup>11)</sup> BAG 16.10.2007 in NZA 2008, S. 289

<sup>12)</sup> BAG 23.11.2004 in NZA 2005, S. 769

- Erfolgloses Erörterungsgespräch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung (nicht selbständig einklagbar).
- Keine schriftliche Ablehnung durch den Arbeitgeber bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung. Die Ablehnung muss zwar schriftlich erfolgen, sie ist jedoch (anders als die Ablehnung der Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 7 BEEG, s. dazu § 2 Rdn. 20e) nicht zu begründen. Hat der Arbeitgeber betriebliche Gründe nur gegen die Lage der Arbeitszeit, ist dies klarzustellen.
- Kein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit innerhalb der letzten zwei Jahre. Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Hat der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung nicht form- und fristgerecht geltend gemacht, so verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Mitarbeiter gewünschten Umfang automatisch kraft Gesetzes. Diese Fiktion gilt entsprechend auch für den Verteilungswunsch des Mitarbeiters. Bei rechtzeitiger schriftlicher Ablehnung der Verringerung bleibt es bei der bisherigen Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann dann jedoch versuchen, seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts bleibt es bei der bisherigen Arbeitszeit.

Liegen die genannten Bedingungen vor und wurde die Arbeitszeit antragsgemäß verringert, kann der Arbeitgeber die vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse das Interesse des Arbeitnehmers erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt (§ 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG). Hat der Mitarbeiter von vornherein keinen Verteilungswunsch angegeben, kann der Arbeitgeber diesbezüglich immer sein Direktionsrecht ausüben.

#### *b) Verlängerung der Arbeitszeit*

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 9 TzBfG). Die Darlegungs- und Beweislast, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz

sowie nicht mindestens die gleiche Eignung wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber vorliegen, trägt der Arbeitgeber.

*c) Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit*

Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, haben seit dem 01.01.2019 die Möglichkeit der sog. Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG). Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Mitarbeiter verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben.
- Die Brückenteilzeit muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Eine Änderung des festgelegten Zeitraums ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.
- Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeitern. Teilzeitbeschäftigte werden „voll“ gezählt, Auszubildende zählen nicht mit, die Mitarbeiter von Haupt- und Filialapotheke sind zusammenzuzählen. Für Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigen, gibt es einen Überforderungsschutz, nach dem der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen kann, wenn er bereits einem pro angefangen 15 Mitarbeitern eine Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG gewährt hat. Unberücksichtigt bleiben hier alle Mitarbeiter, die sich aufgrund einer einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder auf Grundlage anderer gesetzlicher Regelungen wie § 8 TzBfG (zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit) oder § 15 BEEG (Teilzeit in Elternzeit) in Teilzeit befinden.
- Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit muss mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (z.B. per E-Mail) geltend gemacht werden.<sup>13)</sup> Eine Mindestwochenarbeitszeit sieht das Gesetz nicht vor.
- Arbeitgeber und Mitarbeiter haben den Teilzeitwunsch mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen, ansonsten gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

---

<sup>13)</sup> s. Textmuster 24 b) in Teil D

- Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen (s. hierzu unter 4a)). Für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund betrieblicher Gründe gilt für einen erneuten Antrag – wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit – eine Frist von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung.
- Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Mitarbeiter keine weitere Verringerung oder Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangen (§ 9 TzBfG findet keine Anwendung).
- Mitarbeiter können frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit erneut eine Brückenteilzeit oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

#### *d) Diskriminierungsverbot*

Ziel des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist unter anderem die Förderung von Teilzeitarbeit und die Verhinderung einer Diskriminierung aller teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig von der Zahl der Beschäftigten in der Apotheke). Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG). Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber bis 450 Euro/Monat) sind Teilzeitbeschäftigte im Sinne des TzBfG (§ 2 Abs. 2 TzBfG). Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen seiner Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter (Verbot der Diskriminierung, § 4 Abs. 1 TzBfG). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn es dafür sachliche Gründe gibt. Ein Teilzeitmitarbeiter muss Arbeitsentgelt in dem Umfang erhalten, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Vollarbeitszeit entspricht. Dies gilt ebenso für Ansprüche auf Sonderzahlung oder Urlaub. Im Rahmen der Stellenausschreibung muss die Ausschreibung auch als Teilzeitarbeitsplatz erfolgen, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet (§ 7 TzBfG). Der Arbeitgeber muss weiter dafür Sorge tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, es sei denn, dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Mitarbeiter stehen entgegen (§ 10 TzBfG).

Das TzBfG lässt ausdrücklich die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf zu (§ 12 TzBfG). Die Arbeitsvertragsparteien können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen

**5**