

Mittagsinfo am 09.02.2016 zum Thema Teilzeitarbeit

Überblick über

- Rechtliche Grundlagen
- Voraussetzungen
- Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit
- Ablehnungsgründe für den Arbeitgeber

Definition Teilzeitarbeit

- Ein/e Arbeitnehmer/in ist teilzeitbeschäftigt, wenn ihre/seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die einer/eines Vollbeschäftigten (siehe § 2 TzBfG). Im Geltungsbereich des TV-L sind das in Niedersachsen 39,8 Std.
- Die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung gelten auch für Beschäftigte, die bereits in Teilzeit arbeiten (BAG vom 13.11.2012).

Rechtliche Grundlagen der Teilzeitarbeit für Beschäftigte

Rechts- grundlage	Berechtigte	Ablehnung durch Arbeitgeber	Anspruch auf Befristung der Teilzeit
§ 11 Abs. 1 TV-L	Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen	bis zu 5 Jahre mit Verlängerungs- option, längstens bis zum 18. Lebens- jahr des Kindes
§ 8 Abs. 1 TzBfG	Arbeitnehmer/innen nach 6-monatiger Beschäftigung	betriebliche Gründe stehen entgegen	nein
§ 15 Abs. 5 - 7 BEEG	Beschäftigte in Eltern- zeit nach 6-monatiger Beschäftigung	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen	für die Dauer der Elternzeit, max. 3 Jahre

Rechtliche Grundlagen der Teilzeitarbeit für Beschäftigte

Rechts- grundlage	Berechtigte	Ablehnung durch Arbeitgeber	Anspruch auf Befristung der Teilzeit
§ 3 Abs. 1 PflegerZG	Beschäftigte zur häus- lichen Pflege naher Angehöriger	dringende betrieb- liche Gründe stehen entgegen	für die Dauer der Pflegezeit, max. 6 Monate
§§ 1ff. Familien- pflegeZG	Beschäftigte zur häus- lichen Pflege naher Angehöriger	dringende betrieb- liche Gründe stehen entgegen	für die Dauer der Familienpflegezeit, max. 2 Jahre
§ 81 Abs. 5 SGB IX	Schwerbehinderte Menschen	Erfüllung nicht zumutbar oder unverhältnismäßige Aufwendungen	nach der Rechtsprechung gegeben

Überblick über die Sachgründe für Teilzeitarbeit

Motivation für das Teilzeitbegehren	Rechtsgrundlage	Voraussetzung, Dauer der Reduzierung	Ablehnungsgründe des Arbeitgebers
Betreuung von Kindern	§ 15 Abs. 5 – 7 BEEG	für die Dauer der Elternzeit, max. 3 Jahre	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen
	§ 11 Abs. 1 TV-L	längstens bis 18. Lebensjahr des Kindes, bis zu 5 Jahre mit Verlängerungsoption	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen

Überblick über die Sachgründe für Teilzeitarbeit

Motivation für das Teilzeitbegehren	Rechtsgrundlage	Voraussetzung, Dauer der Reduzierung	Ablehnungsgründe des Arbeitgebers
Häusliche Pflege von nahen Angehörigen	§ 3 PflegeZG	für die Dauer der Pflegezeit, max. 6 Monate	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen
	§§ 1ff. FamilienpflegeZG	für die Dauer der Familienpflegezeit, max. 2 Jahre	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen
	§ 11 TV-L	bis zu 5 Jahre mit Verlängerungsoption	dringende betriebliche Gründe stehen entgegen

Überblick über die Sachgründe für Teilzeitarbeit

Motivation für das Teilzeitbegehren	Rechtsgrundlage	Voraussetzung, Dauer der Reduzierung	Ablehnungsgründe des Arbeitgebers
Schwerbehinderung	§ 81 Abs. 5 SGB IX	Befristung kann verlangt werden	Erfüllung nicht zumutbar oder unverhältnismäßige Aufwendungen
ohne Vorliegen von Gründen, allgemeiner Anspruch	§ 8 Abs. 1 TzBfG	nach 6-monatiger Beschäftigung, keine Befristung der Teilzeitarbeit	betriebliche Gründe stehen entgegen

Besonderheiten beim tariflichen Teilzeitanspruch (§ 11 TV-L)

- Keine besonderen Anforderungen an Form und Frist des Antrags
- Verlängerungsantrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu stellen
- Nach Ablauf der Teilzeitbeschäftigung gilt die ursprüngliche Arbeitszeit
- Beschäftigte haben Anspruch auf Erörterung ihres Teilzeitverlangens aus anderen als den in Absatz 1 genannten Gründen

Besonderheiten beim gesetzlichen Teilzeitanspruch (§ 8 TzBfG)

- Antragsstellung spätestens 3 Monate vor Beginn
- Antrag enthält Angaben zum Umfang der gewünschten Verringerung und zur Verteilung der Arbeitszeit
- Arbeitgeber verhandelt mit der/dem Beschäftigten mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen
- Schriftliche Bestätigung durch den Arbeitgeber spätestens 1 Monat vor Beginn
- Zustimmungsfiktion: Wenn keine schriftliche Ablehnung durch Arbeitgeber erfolgt, gilt die Zustimmung als erteilt
- Beschäftigte können eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen

Besonderheiten bei der Elternteilzeit (§ 15 BEEG)

- Zweistufiges Verfahren:
 - einvernehmliche Vereinbarung innerhalb von 4 Wochen, dabei keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit, aber Höchstgrenze von nicht mehr als 30 Stunden
 - Streitiges Verfahren
- Im Streitigen Verfahren sind Ankündigungsfristen und Reaktionszeiten gestaffelt:
 - für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes: Ankündigungsfrist 7 Wochen / Reaktionszeit 4 Wochen
 - für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes: Ankündigungsfrist 13 Wochen / Reaktionszeit 8 Wochen
(vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung / nach Zugang des Antrags)

Besonderheiten bei der Elternteilzeit (§ 15 BEEG)

- Zustimmungsfiktion: Wenn keine schriftliche Ablehnung durch Arbeitgeber erfolgt, gilt die Zustimmung als erteilt
- Arbeitszeit soll für mind. zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden verringert werden
- Es kann höchstens zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden

Besonderheiten bei der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit

- Als nahe Angehörige definiert § 7 Abs. 3 PflegeZG
 - Eltern, Großeltern, Schwiegereltern,
 - Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
 - Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder oder solche des Ehegatten bzw. Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder
- Pflegebedürftigkeit richtet sich nach §§ 14 u. 15 SGB XI
- Schriftliche Geltendmachung von Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage, von Familienpflegezeit spätestens 8 Wochen vor Beginn
- Mindestarbeitszeit bei Familienpflegezeit beträgt 15 Stunden
- Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit endet kraft Gesetzes vorzeitig bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 4 PflegeZG bzw. § 2a FPfZG (4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände)

Entgegenstehende betriebliche Gründe

- Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebs oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung führt (siehe § 8 Abs. 4 TzBfG).
- Grundsätzlich sind rationale und nachvollziehbare Gründe ausreichend für die Ablehnung, nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 18.02.2003) müssen die Ablehnungsgründe aber auch hinreichend gewichtig sein.
- Es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen, wenn es dem Arbeitgeber möglich und zumutbar ist, für die ausfallende Arbeitszeit eine Ersatzkraft einzustellen.

Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe

- Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen von erheblichem Gewicht sein. Sie müssen sich als zwingende "Hindernisse" für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit und deren Verteilung darstellen; Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten für sich allein reicht nicht.
- Bei Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder Unvereinbarkeit der gewünschten Teilzeitarbeit mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen, ist das folgende Dreistufenschema anzuwenden (1. Betriebliche Organisationskonzept erfordert eine bestimmte Arbeitszeitregelung, 2. Arbeitszeitregelung des Arbeitgebers steht dem Teilzeitwunsch entgegen, 3. Gewicht der Gründe), BAG vom 15.12.2009

Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften

- Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe dies rechtfertigen.
- Einer Teilzeitkraft ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer/seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft entspricht (Tabellenentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen).
- Wird eine Leistung als Anerkennung einer besonderen Betriebs-treue erbracht, ist sie Vollzeit- wie Teilzeitkräften gleichermaßen zu gewähren (Jubiläumsgeld).

Rechtliche Grundlagen der Teilzeitarbeit für Beamtinnen und Beamte

Rechts- grundlage	Berechtigte	Ablehnung durch Dienstherrn	Anspruch auf Befristung der Teilzeit
§ 61 NBG	Beamtinnen und Beamte	dienstliche Belange stehen entgegen	ja
§ 62 NBG	Beamtinnen und Beamte mit Kindern unter 18 Jahren oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen	zwingende dienstliche Belange stehen entgegen	längstens bis zum 18. Lebensjahr des Kindes bzw. für die Dauer der Betreuung oder Pflege
§ 81 NBG i. V. m. § 6 MuSchEltZV	Beamtinnen und Beamte in Elternzeit	zwingende dienstliche Belange stehen entgegen	für die Dauer der Elternzeit, max. 3 Jahre

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!