

Teilzeitbeschäftigung

Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit



Themenschwerpunkt Teilzeit

- Gesetzliche bzw. tarifl. Möglichkeiten zur Reduzierung der AZ
 - Begriffsbestimmung
 - Rechl. Grundlagen → Antragstellung aufgrund (TzBfG, HTV, BEEG ...)
 - Antragsverfahren und Fristen
 - Der KORREKTE Antrag ↔ Der „FALSCH“ Antrag
- Vorteile und Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung
- Mitbestimmung/Möglichkeiten des PR
- Blick über die Landesgrenzen (TZ in Europa)
- Fragen

Rechtliche Grundlagen

Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt.,

(Teilzeit- und Befristungsgesetz § 2 (1))

Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs.1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

(Teilzeit- und Befristungsgesetz § 2 (2))

Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlagen zur Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- (2) Manteltarifvertrag UK MD A.ö.R.
- (3) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)
- (4) Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- (5) Altersteilzeitgesetz

Rechtliche Grundlagen

(1) Teilzeit- und Befristungsgesetz (speziell die §§ 6- 13)

Voraussetzungen:

- das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens 6 Monaten (§ 8 (1))
- der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 (7))

Antragstellung gem. § 8:

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.



**Beispiel für einen aus Arbeitnehmersicht
„korrekten Teilzeit-Antrag“**

.....
Pers.Nr.

Herr Hauke
Geschäftsbereichsleiter Personal
Haus 18
Leipziger Str.44
39120 Magdeburg

Nachrichtl.

Univ.-Prof. Dr.med.
Leiter Institut für

Magdeburg, 23.05.2016

Sehr geehrter Herr Hauke,

bezugnehmend auf § 8 Absatz (2) TzBfG möchte ich ab dem 01.10.2016 für die Zeit bis zum 30.09.2018 eine Reduzierung der Arbeitszeit auf (75%), das entspricht 30 h/Woche, beantragen. Die konkrete Lage der Arbeitszeit habe ich in einem persönlichen Gespräch mit dem Institutsleiter Prof. besprochen. Die 30 Stunden sollen folgendermaßen verteilt werden.

Montag: 07.00 Uhr – 15.30 Uhr
Dienstag: 07.00 Uhr – 15.30 Uhr
Mittwoch: 07.00 Uhr – 15.30 Uhr
Donnerstag : 07.00 Uhr – 13.00 Uhr
Freitag: frei

Die Verteilung der Arbeitszeit wurde in Absprache mit Prof..... dem Tagesablauf in dem von mir betreutem Laborbereich angepasst, um eine Mehrbelastung für die übrigen Mitarbeiter zu verhindern und gleichzeitig eine reibungslose Bearbeitung der angeforderten Laborleistung zu gewährleisten.

Ich bitte sie meinen Antrag positiv zu entscheiden und mich fristgerecht zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Rechtliche Grundlagen

- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit **betriebliche** Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

Rechtliche Grundlagen

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens **einen Monat** vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens **einen Monat** vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens **einen Monat** vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens **einen Monat** vorher angekündigt hat.

Rechtliche Grundlagen

- (6) 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.

Besonderheit – Arbeit auf Abruf – gem. § 12 TzBfG

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

Rechtliche Grundlagen

- (2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils **mindestens vier Tage** im Voraus mitteilt.
- (3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht.
Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Rechtliche Grundlagen

(2) Manteltarifvertrag UK MD A.ö.R. (speziell § 13)

Voraussetzungen:

- siehe TzBfG
- Geltungsbereich entsprechend § 1 MTV UK MD A.ö.R.

Antragstellung gem. § 13 Teilzeitbeschäftigung:

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und **dringende dienstliche bzw. betriebliche** Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden, der Antrag ist **spätestens sechs Monate vor Ablauf** der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung

Rechtliche Grundlagen

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.



**Beispiel für einen aus Arbeitnehmersicht
„falschen Teilzeit-Antrag“**

.....
Pers.Nr.

Herrn Hauke
Geschäftsbereichsleiter Personal
Haus 18
Leipziger Str.44
39120 Magdeburg

Nachrichtl.

Fr. ...
PDL

Fr. ...
Stationsleitung

Magdeburg, 23.05.2016

Sehr geehrter Herr Hauke,

bezugnehmend auf § 13 Absatz (1) Punkt b) des Manteltarifvertrags des Uniklinikums Magdeburg A.ö.R. möchte ich für die Zeit von 5 Jahren eine Reduzierung der Arbeitszeit auf (80%), das entspricht 32 h/Woche, zum **nächstmöglichen Termin** beantragen.

Seit mehreren Jahren pflege ich meinen schwerstkranken Schwiegervater.

Das Fortschreiten des Alters meines Schwiegervaters, sowie der progrediente Krankheitsverlauf machen das, in Kombination mit der wachsenden Arbeitsbelastung in unserem Bereich, zu einer für mich nur schwer zu kompensierenden Situation.

Mein Mann ist selbstständig tätig und kann daher, auch aufgrund fehlender fachlicher Qualifikation (mein Schwiegervater ist sauerstoffpflichtig) nicht die Pflege seines Vaters übernehmen.

Ich bitte sie meinen Antrag positiv zu entscheiden, da ich auch weiterhin mit vollem Einsatz die zu bewältigenden Aufgaben mit tragen möchte.

Die Lage der Arbeitszeiten sollten nach Rücksprache mit dem Bereich festgelegt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Rechtliche Grundlagen

(3) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)

speziell die §§ 1 (Elterngeld) und 15 (Anspruch auf Elternzeit)

Anspruch gem. § 1:

...., wer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Anspruch gem. § 15:

..., mit ihrem Kind, mit einem Kind, Anspruchsvoraussetzungen gem. § 1 (3) und (4) erfüllen, oder mit einem Kind, dass sie in Vollzeitpflege nach § 33 SGB 8 aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Rechtliche Grundlagen

§ 15 (4) BEEG (Tätigkeit während der Elternzeit)

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein.

Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

§ 15 (5) und (6) regeln die Mechanismen der Erörterung und das Procedere bei Nichteinigung, sowie die Möglichkeiten der weiteren Verkürzung der AZ.

§ 15 (7) Für den Anspruch auf Verringerung der AZ gelten folgende Voraussetzungen:

1. und 2. siehe TzBfG
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine **dringenden betrieblichen Gründe** entgegen und

Rechtliche Grundlagen

5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber

- a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr sieben Wochen und
- b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

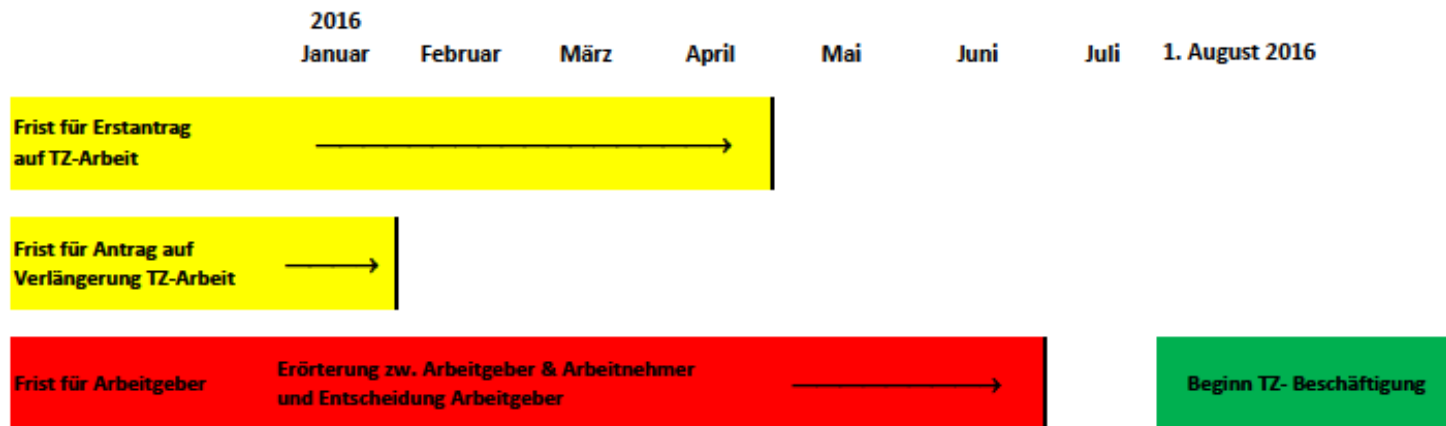
Der Antrag muss den Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Hat ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

- 1. in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
- 2. in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt.

Zeitablauf

Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gem. TzBfG und MTV

z. B. ab 01.08.2016



Rechtliche Grundlagen

Zur Vervollständigung weitere Möglichkeiten zur Verkürzung der Arbeitszeit

- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Altersteilzeitgesetz (AltTZG)

Vorteile der Teilzeitbeschäftigung

ARBEITGEBER

höherer Anteil
qualifizierter/eingearbeiteter
Mitarbeiter
Einsparpotential
Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes
wird durch größere
Pufferkapazitäten erleichtert
flexiblere Einsatzmöglichkeiten der
Mitarbeiter

zufriedene Mitarbeiter

ARBEITNEHMER

Vereinbarkeit Beruf und Familie
mehr Zeit für andere Beschäf-
tigungen (Hobby, Ehrenamt etc.)
Weiterbildung/Studium berufs-
begleitend möglich
höherer Erholungseffekt
Erhaltung der Arbeitskraft
„Downshifting“ → freiwillige
Einfachheit (einfach der Lebensstil
nicht so viel zu arbeiten)

zufriedene Mitarbeiter

Nachteile der Teilzeitbeschäftigung

ARBEITGEBER

höhere Lohnnebenkosten
höherer Koordinationsaufwand
evtl. Einschränkung des
Direktionsrechts

ARBEITNEHMER

Lohneinbußen
„Karriereknick“
evtl. Wechsel des Arbeitsplatzes
Nichtberücksichtigung bei Weiterbildungsmaßnahmen

Rolle des PR im Antragsverfahren

§ 67 PersVG LSA Mitbestimmung in Angelegenheiten der Arbeitnehmer

(1) Der Personalrat bestimmt in folgenden Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer mit:

1. ...

2. ...

3. ...



11. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen

Rolle des PR im Antragsverfahren

Aus der Kommentierung:

RN 154

Nach dem Wortlaut der Nr.11 unterliegt nur die **Ablehnung** eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen sowie eine entsprechende Änderung des Arbeitsvertrages der Mitbestimmung.

RN 157

Eine **mitbestimmungspflichtige Ablehnung** in diesem Sinne ist auch dann gegeben, wenn die Dienststelle dem Antrag nur teilweise entspricht oder wenn ein Antrag auf Verlängerung etwa eines Urlaubs aus familiären Gründen abgelehnt wird.

RN 158

Der Zweck der Mitbestimmung des Personalrats bei diesen ablehnenden Entscheidungen besteht hauptsächlich darin, darauf zu achten, dass evtl. Ablehnungen durch die Dienststelle ermessensfehlerfrei ergehen, insbesondere, dass die Beschäftigten gleichbehandelt werden und dass die tariflichen Vorgaben eingehalten werden.

Blick über die Grenzen

- Teilzeitbeschäftigung in Europa -

Land	Männer	Frauen
 EU-27	6,9 %	30,7 %
 Belgien	7,1 %	40,5 %
 Bulgarien	1,1 %	1,9 %
 Tschechien	1,7 %	7,9 %
 Dänemark	12,5 %	35,8 %
 Deutschland	8,5 %	45,3 %
 Estland	3,8 %	10,6 %
 Irland	6,5 %	31,9 %
 Griechenland	2,5 %	9,9 %
 Spanien	3,9 %	22,7 %
 Frankreich	5,5 %	30,2 %
 Italien	4,6 %	26,8 %
 Zypern	3,0 %	10,4 %
 Lettland	4,4 %	6,9 %
 Litauen	6,5 %	9,7 %
 Luxemburg	2,6 %	37,1 %
 Ungarn	2,5 %	5,5 %
 Malta	4,0 %	24,9 %
 Niederlande	22,5 %	74,8 %
 Österreich	6,2 %	40,7 %
 Polen	5,8 %	11,7 %
 Portugal	4,7 %	13,6 %
 Rumänien	8,3 %	8,9 %
 Slowenien	6,5 %	10,0 %
 Slowakei	1,0 %	4,3 %
 Finnland	8,3 %	18,8 %
 Schweden	10,5 %	39,5 %
 Vereinigtes Königreich	9,4 %	41,6 %
 Norwegen	12,8 %	43,6 %
 Schweiz	10,8 %	58,5 %

Zusammenfassung

der Antrag ist fristgerecht einzureichen

der Arbeitgeber soll im Antrag den Willen des Arbeitnehmers erkennen

- Beginn der Teilzeitbeschäftigung
 - Umfang der Reduzierung
 - Verteilung der Arbeitszeit
 - Ende der Teilzeitbeschäftigung
- PR in der Mitbestimmung bei der Ablehnung des Teilzeitbegehrens, bzw. beratend vor der Antragstellung