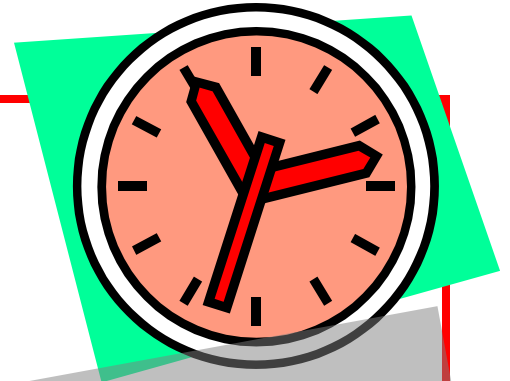


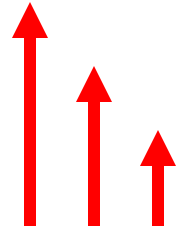
Teilzeitarbeit - Definition

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer



sobi Ansichtsexemplar

- Maßgeblich für die Definition ist also:
- die tarifliche Arbeitszeit und/oder
 - die betrieblich geregelte und/oder
 - die im Betrieb übliche Vollarbeitszeit



*) TzBfG
§ 2 Absatz 2



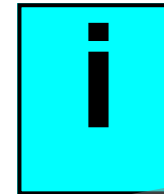
Ausschreibung von Arbeitsplätzen



Neue Arbeitsplätze müssen auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden, wenn geeignet

➤ auch bei Führungskräften !

§ 7 TzBfG Abs. 1



Nach Vereinbarung mit dem AG ist die Teilung eines Arbeitsplatzes zulässig

§ 13 TzBfG



AN, die eine Veränderung von Arbeitszeitlage und Arbeitszeitdauer wünschen, müssen über entsprechende Arbeitsplätze informiert werden.

§ 7 TzBfG Abs. 2

sobi Ansichtsexemplar



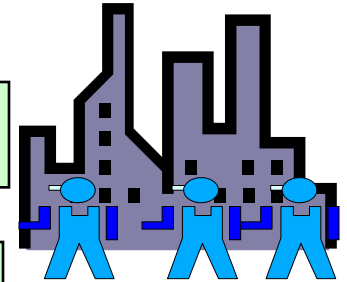
Verringerung der Arbeitszeit

§ 8 TzBfG

Teilzeitjob
gesucht

Nur in Betrieben mit mehr als
15 AN -ohne Azubis-

Betreffender AN muss länger
als 6 Monate beschäftigt sein

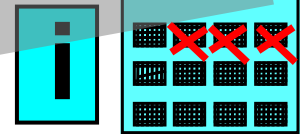


AN können eine Verringerung
ihrer Arbeitszeit verlangen.

- Umfang der Verringerung
und gewünschte Arbeitszeit
sollen angegeben werden.

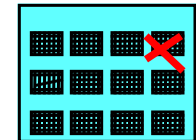
sobi Ansichtsexemplar

Der Arbeitszeitwunsch
muss 3 Monate vorher
mitgeteilt werden



Der AG kann den Arbeitszeitwunsch aus
betrieblichen Gründen (schriftlich) ablehnen

- Liegt die Ablehnung nicht spätestens
einen Monat vor dem gewünschten
Beginn vor, so gilt die neue Arbeits-
zeit als vereinbart



Verringerung der Arbeitszeit

Der AG muss den Wunsch mit dem AN erörtern.

- Er muss mit ihm Einvernehmen über die Art der Verteilung der AZ erzielen.

§ 8 TzBfG

sobi Ansichtsexemplar

Der AG kann den Wunsch nur aus nachvollziehbaren betrieblichen Gründen ablehnen:

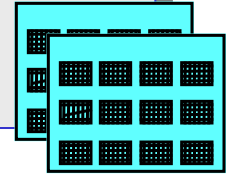
- Beeinträchtigung in der Organisation
- Probleme beim Arbeitsablauf
- Sicherheitsgefahren
- unverhältnismäßig hohe Kosten

- Die Verteilung einer bereits verkürzten AZ kann der AG wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse das AN-Interesse erheblich überwiegt. Das muss mindestens einen Monat vorher angekündigt werden.

Frühestens nach Ablauf von **zwei Jahren** nach Verringerung der Arbeitszeit **oder** Ablehnung kann der AN einen erneuten Antrag auf Arbeitszeitreduzierung stellen



Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit



nach § 9a TzBfG

Der AG hat dem Wunsch zu entsprechen - Ausnahme: es geht aus betrieblichen Gründen nicht



- ➔ Gründe nach §8 Abs.4 TzBfG
- ➔ Begrenzung auf eine bestimmte AN Zahl:

45 – 60 AN mindestens 4

60 – 75 AN mindestens 5

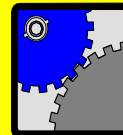
.....

Staffelung siehe §9a Abs.2 TzBfG

195 – 200 AN mindestens 14

sobi Ansichtsexemplar

Betrieb



Anspruch nach 6 Monaten Beschäftigungszeit

Für einen Zeitraum von ein Jahr bis 5 Jahren

Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 AN

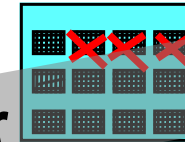
Experten gesucht



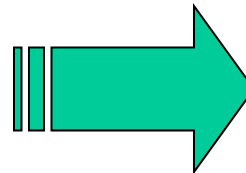
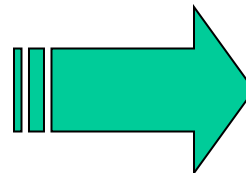
Wie muss ein Antrag des Arbeitnehmers konkret aussehen?

- Zwei Elemente im Antrag
 - a) genauer Umfang der Arbeitszeitverringerung
 - b) gewünschte neue Verteilung der Arbeitszeit
- Der/die antragstellende AN muss deutlich machen, ob es bei a) oder b) Gestaltungs- oder Verhandlungsspielraum gibt
- Sowohl a) = Dauer als auch b) = Verteilung müssen in Verhandlungen mit dem AG erörtert werden

Wie viele Wochenstunden?
An welchen Tagen?



sobi Ansichtsexemplar



Grundsätzlich kann auch eine flexible Gleitzeitregelung oder eine variable Verteilung im Jahresverlauf vereinbart werden

Die Arbeitszeit kann auch in einzelnen Monaten auf NULL reduziert werden

❖ (LAG Düsseldorf vom 1.3.2002 – 18 (4) Sa 1269/01)



Wie muss ein Antrag des Arbeitnehmers konkret aussehen?

Wird die 3-Monats-Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Stichtag für den Teilzeit-Beginn entsprechend nach hinten

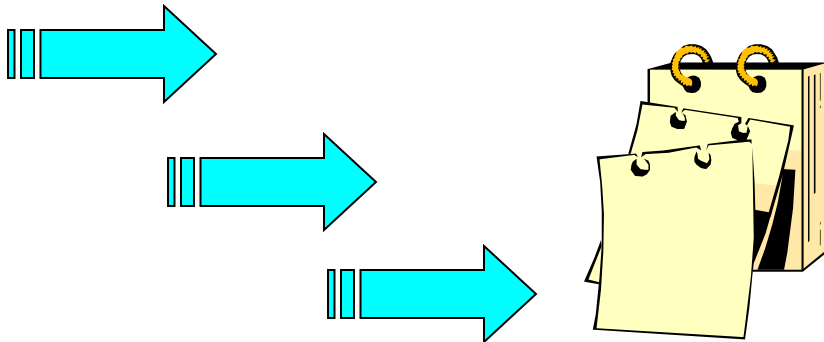
- ❖ ArbG Oldenburg vom 26.03.2002 – 6 GA 3/02

sobi Ansichtsexemplar

Der Antrag muss deutlich genug sein, um aus ihm im Falle des Schweigens des AG eine eindeutige Arbeitszeitregelung abzuleiten

- ❖ LAG Niedersachsen vom 11.04.2003 – 10 SA 1746/02

(Denn dann tritt der geäußerte Wunsch unmittelbar in Kraft)



Teilzeitarbeit auf Abruf?

§ 12 TzBfG

Bei einer
Mindestarbeitszeit

Dürfen 25% der
wöchentlichen
Arbeitszeit zusätzlich
abgerufen werden



Arbeits-
vertrag



Bei einer
Höchstarbeitszeit

Dürfen 20% der
wöchentlichen
Arbeitszeit weniger
abgerufen werden

sobi Ansichtsexemplar

Info 4 Tage vorher

Arbeitspflicht besteht
nur, wenn der AG den
Bedarf vier Tage
vorher dem AN mitteilt

mind. 3 Std. / Tag

Tägliche
Mindestarbeitszeit
sind drei Stunden
zusammenhängend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

mind. 20 Std. / W

Besteht keine
Vereinbarung,
gilt eine
Mindestarbeitszeit
von 20 Stunden pro
Woche



Verhandlungen gehen der Entscheidung voraus

Eine Ablehnung durch den AG kann immer erst erfolgen, wenn die vorher notwendigen Verhandlungen mit dem AN geführt wurden und definitiv gescheitert sind.

Wenn die Bedingungen
a) = Dauer der AZ und
b) = Verteilung der AZ
aus Sicht des AN fest verknüpft
sind, kann der AG dies als
einheitlichen Antrag ablehnen

- ❖ LAG Düsseldorf vom 1.3.2002 –
18 (4) Sa 1269/01

sobi Ansichtsexemplar

Der AG ist für die entgegenstehenden betrieblichen Gründe darlegungs- und beweispflichtig

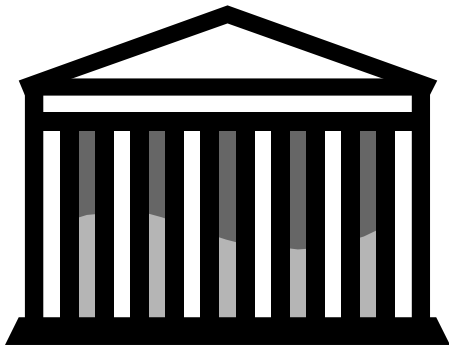
- Er muss rationale nachvollziehbare Gründe haben und diese stimmig und plausibel darlegen



Prüfung durch das Arbeitsgericht

Individuelle
Feststellungsklage auf
(zeitweilige) Änderung des
Arbeitsvertrages

- ✓ mit Unterstützung durch eine Rechtsvertretung
- ✓ kann über mehrere Instanzen geführt werden



Kann auch im gerichtlichen
Eilverfahren (einstweilige Verfügung)
betrieben werden

- wenn es zur Abwendung „wesentlicher Nachteile“ des AN geboten ist
- z. B. wenn die Kinderbetreuung nicht gewährleistet werden kann
 - ❖ AG Berlin vom 12.10.2001 31 GA 563/01
- Es muss dabei nachgewiesen werden, dass alle zumutbaren Anstrengungen unternommen wurden, um die Kinderbetreuung sicher zu stellen
 - ❖ LAG Rheinland Pfalz vom 12.04.2002 – 3 SA 161/02



Gerichtliche Prüfung in drei Stufen

1. Welches betriebliche Organisationskonzept – welche daraus abgeleitete Arbeitszeitregelung?
2. Steht der Änderungswunsch des AN dem betrieblichen Organisationskonzept entgegen?
3. Sind die entgegenstehenden betrieblichen Gründe erheblich? Wesentliche Beeinträchtigung? Unverhältnismäßige wirtschaftliche Belastung?



BAG vom 18.02.2003 – 9 AZR 164/02



Gründe für betriebliche Ablehnung?

1

Eine mit dem Betriebsrat rechtsverbindlich getroffene Regelung nach § 87 BetrVG kann ein Ablehnungsgrund im Sinne § 8 TzBfG für einen davon abweichenden individuellen AN-Wunsch sein

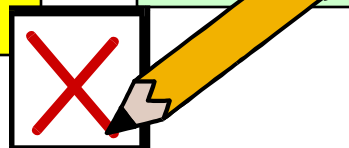
sofern der AG nicht veranlasst werden kann, eine Änderung der Regelung mit dem BR zu vereinbaren

❖ BAG vom 18.02.2003 – 9 AZR 164/02

sobi Ansichtsexemplar

Die betrieblichen Belastungen müssen deutlich über die Kosten und Anforderungen hinaus gehen, die üblicher Weise mit der Einrichtung eines Teilzeit-Arbeitsplatzes verbunden sind.

❖ LAG Köln vom 9.04.2003 3 SA 975/02



Gründe für betriebliche Ablehnung?

- Der AG muss nachweisen, dass entsprechende Ersatzarbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind
- Er muss eventuell eine zumutbare Umorganisation vornehmen, um eine geeignete Ersatzkraft einstellen zu können

❖ LAG Niedersachsen vom 12.09.2003 – AZ: 16 Sa 138/03

- Persönliche Ansprechbarkeit kann kein zwingender betrieblicher Grund sein, wenn die betrieblichen Öffnungs- und Ansprechzeiten die Arbeitszeiten eines Vollzeitbeschäftigten ohnehin deutlich überschreiten
 - ❖ BAG vom 30.09.2003 – 9 AZR 665/02
- Es spricht gegen die Unzumutbarkeit, wenn dem Teilzeitwunsch ohnehin eine Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des BErzGG vorausging
 - ❖ LAG München vom 28.05.2003 – 10 Sa 1076/02



Bisher anerkannte Ablehnungsgründe

- AG ist nicht verpflichtet, sich auf zeitlich befristete Vertragsänderung einzulassen
 - ❖ AG Nienburg vom 23.01.2002 1 CA 603/01
- Arbeitszeitverringerung und Ersatzeinstellung nicht erzwingbar, wenn Einarbeitung einer Ersatzkraft mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist
 - ❖ LAG Niedersachsen vom 26.06.2003-4 Sa 1306/02

sobi Ansichtsexemplar



Bisher anerkannte Ablehnungsgründe

- Arbeitszeitverringerung und ErsatzEinstellung nicht erzwingbar,
 - wenn nicht mit einem (eindeutig definierten) pädagogischen Konzept vereinbar
 - ❖ BAG vom 18.03.2003 – 9 AZR 126/02
 - wenn AN in ein personensorientiertes Betreuungskonzept eingebunden sind
 - ❖ BAG vom 19.08.2003 – 9 AZR 542/02
- Kirchliche Belange können bei Gewichtung von Teilzeitwünschen in karitativen Einrichtungen besonderes Gewicht haben
 - ❖ LAG Niedersachsen vom 11.04.2003 – 10 SA 1746/02



Beteiligung des Betriebsrates

Neue Arbeitsplätze müssen immer auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.

i

BR kann innerbetriebliche Ausschreibung verlangen
§ 93 BetrVG

Der AG hat den BR über neue Teilzeitplätze und die Umwandlung von Arbeitsplätzen von Voll – auf Teilzeit (oder umgekehrt) zu informieren

- erforderliche Unterlagen müssen vorgelegt werden
- auch als Ergänzung zur Personalplanung (§ 92 BetrVG)



sobi Ansichtsexemplar

§ 7 TzBfG
Absatz 3

Falls nicht erfüllt, kann der BR die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern
BetrVG § 99



BR

Aus- und Weiterbildung § 10 TzBfG

Der AG hat die Teilnahme der Teilzeitbeschäftigten an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sichern.

Der BR kann die MBR nach §§ 96 bis 98 BetrVG nutzen



Praktische Folgen eines Arbeitsgerichtsverfahrens

Grundsätzlich wird nur geprüft, ob die Ablehnungsgründe des AG zum Zeitpunkt der Antragsbehandlung (Stichtag der Antragstellung) gerechtfertigt waren

- ❖ BAG vom 18.02.2003 – 9 AZR 356/02

Wegen der eintretenden Zeitverzögerung kann aber im Verfahren einfließen, ob ursprüngliche Gründe für Ablehnung des AG realistisch waren: wird das vom Arbeitgeber behauptete Organisationskonzept in der Praxis durchgeführt ?

- ❖ LAG Niedersachsen vom 12.09.2003 – AZ: 16 Sa 138/03

Betroffene AN können ein Ablaufprotokoll der betrieblichen Ereignisse erstellen

- am besten unterstützt durch den BR

sobi Ansichtsexemplar



Anspruch auf Rückkehr zu Vollzeit?

aus dem Erziehungsurlaub:

§ 15 (Abs. 5) BErzGG

- wie vorher vereinbart
- vorzeitig nur mit Einwilligung des Arbeitgebers
- § 16 BErzGG (soziale Härtefälle)

sobi Ansichtsexemplar

aus „normaler“ Teilzeitarbeit:

§ 9 TzBfG

- im Einvernehmen mit ArbG im Rahmen betrieblicher Personalpolitik
- Keine Härtefallklausel!



Aufstockung der Arbeitszeit

§ 9 TzBfG

Wollen teilzeitbeschäftigte AN ihre Arbeitszeit verlängern, müssen sie diesen Wunsch dem AG anzeigen

- am besten schriftlich!

sobi Ansichtsexemplar

Sie sind bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen

- bei gleicher Eignung
- wenn dem nicht die Zeitwünsche anderer Teilzeit-AN entgegenstehen

Experten
gesucht

Der AG kann dem Aufstockungswunsch nur aus dringenden betrieblichen Gründen mit erheblichem Gewicht widersprechen, wenn eine wesentliche Beeinträchtigung in der Organisation, im Ablauf oder in der Sicherheit entstehen würde



Persönliche Schutzrechte bei Teilzeit

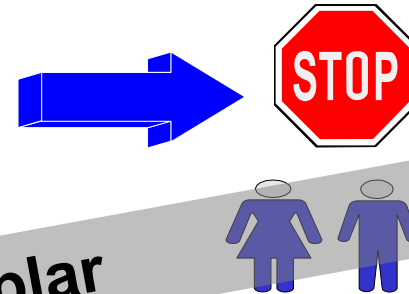
Verbot der Diskriminierung § 4 TzBfG Absatz 1

Teilzeitbeschäftigte AN dürfen gegenüber vollzeitbeschäftigten AN nicht schlechter gestellt werden:

- anteilig gleiches Arbeitsentgelt
- anteilig entgeltwerte soziale Leistungen

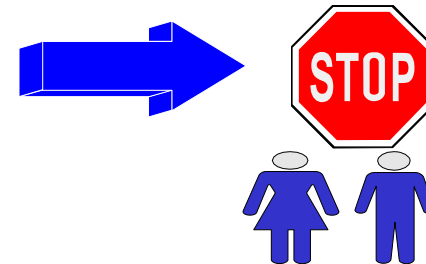
Ausnahme: es gibt einen sachlichen Grund

sobi Ansichtsexemplar



Benachteiligungsverbot § 5 TzBfG

Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten benachteiligen.



Kündigungsverbot § 11 TzBfG

Eine Kündigung wegen der Weigerung des AN in ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln, ist unwirksam.

