

Teilzeit und Elternzeit

Infoabend am 19.05.2016

Referentinnen:

Rechtsanwältin Babette Kusche

Rechtsanwältin Roswitha Kranefuß

Anspruch auf Teilzeitarbeit



Teilzeitarbeit:

- Grundlage: Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Definition Teilzeitarbeit, § 2 Abs. 1 S. 1 und S. 2 TzBfG
- Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes, § 1 TzBfG



- Förderung der Teilzeitarbeit
- Ausweitung der Teilzeitarbeit
- In allen Berufsgruppen, auch bei qualifizierten Tätigkeiten und leitenden Positionen
- Festlegung der Voraussetzungen für befristete Arbeitsverträge
- Verhinderung der Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern

Recht auf Teilzeitarbeit, § 8 TzBfG

Entstehen und Geltendmachung des Anspruchs



Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit hat folgende Voraussetzungen

- Arbeitnehmer
- Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate
- Mindestbetriebsgröße: In der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Azubis) im Unternehmen nicht im Betrieb beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG)
- Berechnung der AN-Anzahl – pro Kopf
 - Anders als in KSchG und BetrVG

Teilzeit - Antrag, § 8 Abs. 2

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ...

- Muss mindestens 3 Monate vor Beginn der Verringerung gestellt werden
- Wird die Frist nicht gewahrt, tritt die Verringerung erst nach Ablauf der Frist ein
- Keine Form vorgeschrieben, aber Schriftform als Nachweis des Zugangs(zeitpunktes) empfehlenswert
- Soll (!) Angaben über die Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten – später nicht mehr möglich

Teilzeit – Pflicht der Arbeitgeber

- Arbeitgeber haben mit den Arbeitnehmern die gewünschte Verringerung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen
- Auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit seinen Beschäftigten festzulegen (§ 8 Abs. 2 TzBfG)
- Folgen: Nach Zustimmung zur Verringerung besteht diese unbefristet, befristete Verringerung idR. nicht möglich

Teilzeit – Ablehnungsgründe des Arbeitgebers



Anspruch kann bei betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Diese liegen nach § 8 Abs. 4 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit

- die Organisation wesentlich beeinträchtigt,
- den Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigt,
- die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder
- unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Teilzeit – Ablehnungsgründe des Arbeitgebers



Anspruch kann bei betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Diese liegen nach § 8 Abs. 4 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit

- die Organisation wesentlich beeinträchtigt,
- den Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigt,
- die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder
- unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden.

Ablehnungsgründe

- Wesentliche Organisationsbeeinträchtigung
- Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe
- Bei beiden Gründen muss ein Organisationskonzept vorliegen und vom Arbeitgeber nachgewiesen werden

Ablehnungsgründe

- Dreistufiges Prüfungsschema:
 - Organisationskonzept, mit dem unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Wird dieses auch tatsächlich durchgeführt?
 - Steht Arbeitszeitverlangen dem tatsächlich entgegen?
 - Werden durch die vom AN gewünschte Arbeitszeitregelung die betrieblichen Belange wesentlich beeinträchtigt?
- Beispiele:
 - Pädagogisches Konzept, feste Ansprechpartner in Kindertagesstätte (BAG vom 18.3.2003 - 9 AZR 126/02)
 - Flugbegleiter, stark eingeschränkte Einsetzbarkeit (LAG Köln vom 15.10.2013, 12 SaGa 3/13)

Ablehnungsgründe

Sicherheitsbeeinträchtigung



Dies ist zum Beispiel gegeben, wenn durch die Verringerung der Arbeitszeit die für den Betrieb geltenden Sicherheitsstandards nicht mehr lückenlos eingehalten werden können, z.B., wenn mindestens zwei Personen anwesend sein müssen (an Maschinen, 4-Augen-Prinzip u.ä.).

Ablehnungsgründe - Verursachung unverhältnismäßiger Kosten



- Arbeitszeitverteilung und Organisation des Betriebs müsste grundlegend geändert werden
- Ersatzarbeitskraft müsste eingestellt werden, die aufgrund der Arbeitsmarktsituation nur mit erheblich über den aktuellen Arbeitskosten liegenden Aufwendungen beschäftigt werden könnte, z.B., wenn Informationsbeschaffungsaufwand in keinem Verhältnis mehr zur produktiv einsetzbaren Arbeitszeit steht (BAG vom 21.06.2005, NZA 2006, S. 317) - Einmalkosten von 70.000,00 € und fortlaufende Kosten von 30.000,00 €

Ablehnungsgründe - sonstige Ablehnungsgründe



- Für die „aufzufüllende“ Arbeitszeit ist keine qualifizierte Ersatzkraft zu finden
- Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er sich auf dem lokalen Arbeitsmarkt um eine Ersatzkraft bemüht hat, will er sich in seiner Begründung der Ablehnung des Teilzeitbegehrens darauf berufen

Ablehnungsgründe

unzureichende Ablehnungsgründe



Nicht ausreichend ist

- die Erhöhung des allgemeinen Verwaltungsaufwands durch Planungs- oder Koordinierungszusatzaufwand
- dem Arbeitgeber ist trotz seiner unternehmerischen Freiheit auf Grund des TzBfG eine zumutbare Anstrengung der Organisation und Verwirklichung des Teilzeitanspruchs aufzuerlegen
- sonst würde der Anspruch gem. § 8 TzBfG in der Praxis leer laufen
- auch die Behauptung, bei Teilzeit verliere der Arbeitnehmer die Vorbildfunktion, ist kein ausreichender Grund

Automatische Verringerung

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit sowie ihre Verteilung (d.h. sowohl die Zustimmung als auch die Ablehnung) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer

1. spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung und
2. schriftlich, d.h. im Original vom Arbeitgeber oder einer Vertretungsberechtigten Person unterzeichnet, Fax reicht nicht, Zugang erforderlich, mitzuteilen.
3. Eine Begründungspflicht besteht nicht!

Andernfalls verringert sich die vereinbarte Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang kraft Gesetzes und gilt die Verteilung der verringerten Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmer als festgelegt (§ 8 Abs. 5 Sätze 2 und 3 TzBfG).

Erneute Antragstellung

Erneuter Antrag auf Arbeitszeitverringerung frühestens nach Ablauf von zwei Jahren, wenn

- Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder
- sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG)

Änderungsrecht der Arbeitgeber, § 8 Abs. 5 Satz 5 TzBfG



Um Arbeitgeber vor Überforderung zu schützen, können diese

- die festgelegte Verteilung
- nicht aber die Verringerung

der Arbeit bei überwiegendem betrieblichen Interesse
rückgängig machen oder abändern.

- Diese Veränderung des Arbeitgebers bedarf der Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
- Beweislast entgegenstehender betrieblicher Gründe liegt beim Betriebsrat

Vollzeitarbeit - Anspruch auf Rückkehr



Für (auch nur geringfügig) Teilzeitbeschäftigte gilt, gleichviel, ob Sie als Teilzeitarbeitnehmer eingestellt worden sind, oder nach dem TzBfG verringert haben:

- zwar kein Rechtsanspruch auf Verlängerung, aber
- Pflicht des ArbG zur bevorzugten Berücksichtigung bei gleich geeigneten Bewerbern

Die Pflicht kann aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen entsprechender Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfallen (§ 9 TzBfG).

Gleichbehandlungsgebot

- Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (§ 4 Abs. 1 TzBfG)
- Gleichbehandlung bedeutet nicht, dass Vollzeit- und Teilzeitkräfte stets gleiche Leistungen erhalten
- Gleichbehandlung bedeutet, dass die gleichen Bemessungskriterien angewandt werden

Gleichbehandlung

zulässige Differenzierungskriterien



- Wo die Dauer der Arbeitszeit bzw. der Wert der Arbeitsleistung Bemessungsgrundlage ist, sind entsprechende Leistungskürzungen für die Teilzeitkräfte zulässig, z.B. bei Gehalt, Urlaub
- Dasselbe gilt für teilbare geldwerte Sachleistungen, wie z.B. Deputate
- Ist die Dauer der Arbeitszeit für die Leistungsbemessung ohne Bedeutung, müssen die gleichen Leistungen wie an Vollzeitbeschäftigte gewährt werden. Zum Beispiel bei
 - Jubiläumszuwendungen, Fahrtkostenzuschüsse,
 - Sicherheits- und Erschwerniszulagen,
 - Stellung von Arbeitskleidung
 - Schulungen, Förderung

Elternzeit



- BEEG – Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, seit 01.01.2007 in Kraft, zuvor BErzGG
- Wesentliche Änderung:
 - Berechtigung beider Elternteile, Enkelkind im Haushalt, Erhöhung der wöchentlichen Teilzeittätigkeit

Anspruch auf Elternzeit

- „unabdingbar“ – kann nicht durch Vertrag o.ä. ausgeschlossen werden, § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG
- Anspruchsberechtigte/r, § 15 Abs. 1 und 1 a BEEG, erforderlich ist eine enge personale Beziehung, kann auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden
- Unbezahlte Freistellung, beiderseitige Hauptpflichten sind suspendiert
- Nach Rückkehr Beschäftigung entsprechend dem Arbeitsvertrag, kein Anspruch auf früheren Arbeitsplatz

Anspruch auf Elternzeit



- Bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres, ein Anteil von 12 Monaten ist auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahrs übertragbar
- Anmeldung 7 Wochen vor Beginn, schriftlich (BAG 10.05.2016, Az.: 9 AZR 145/15), ggf. Härtefall § 16 BEEG, auch bei vorzeitiger Beendigung
- Nachträgliche Änderung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers
- Sonderkündigungsschutz, Zulässigkeitsklärung durch Behörde

Teilzeitananspruch während der Elternzeit/1



- Arbeitnehmer hat zweimal während seiner Elternzeit einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit für jeweils mind. 2 Monate auf 15 - 30 Wochenstunden, § 15 Abs. 6, 7 BEEG (Ausnahme Kleinunternehmen + Beschäftigung weniger als 6 Monate)
- Wahlrecht zwischen § 15 Abs. 7 BEEG und Teilzeitananspruch aus § 8 Abs. 4 TzBfG
 - Nach BEEG günstiger, weil
 - befristeter Teilzeitananspruch
 - Ablehnung nur wegen **dringender betrieblicher Gründe** (BAG v. 05.06.2007, NZA 2007, 1352, zwingende Hindernisse)

Teilzeitanspruch während der Elternzeit/2



- Antrag kann erst gestellt werden, wenn AN verbindlich festgelegt hat, für welche Zeiträume Elternzeit verlangt wird
- Antrag 7 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit, dabei gewünschte Verteilung angeben
- Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers

BAG 05.06.2007, NZA 2007, 1352



Arbeitgeber hat jede dem Gesetz entsprechende Entscheidung des AN zu respektieren. Von ihm wird erwartet, dass er die mit einer elternzeitbedingten Abwesenheit des AN verbundenen betrieblichen Schwierigkeiten bewältigt und er die aus seiner Sicht erforderlichen Überbrückungsmaßnahmen trifft. Dies gilt grundsätzlich auch für Beeinträchtigungen, die eine vom Arbeitnehmer während der Elternzeit gewünschte Teilzeitarbeit mit sich bringt.

BAG 05.06.2007, NZA 2007, 1352



An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen, wie der Begriff „deutlich“ verdeutlicht. Mit ihm wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder auch sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von erheblichem Gewicht sein.

- Eingestellte Ersatzkraft, wenn diese befristet eingestellt ist

Beteiligungsrechte des Betriebsrats



- **§ 80 Abs. 1 Nr. 2 b BetrVG**
Förderung der Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit
- **§ 92 Abs. 3 BetrVG**
Personalplanung
- **§ 92 a BetrVG**
Beschäftigungssicherung: Vorschlags- und Beratungsrecht
- **§§ 90 Nr. 3, 111 Nr. 4+5, 106 Abs. 3 Nr. 4, 5, 9,10 BetrVG**
Unterrichtungs- und Beratungsrechte

Beteiligungsrechte des Betriebsrats



- **§ 93 BetrVG iVm § 7 Abs. 1 TzBfG**

Verpflichtung des ArbG, bei der Ausschreibung eines Arbeitsplatzes, diesen auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, sofern sich die Stelle dafür eignet.

Jedoch: Anforderungsprofil einer Stelle unterliegt grdsl. der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit

- **§§ 80 Abs.1, 75 BetrVG**

Überwachungsrecht hinsichtlich Diskriminierung, z.B. Auswahl von Schulungsteilnehmern § 98 Abs. 3 BetrVG

- **§ 85 BetrVG**

Beschwerdeverfahren des Arbeitnehmers

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.2 BetrVG



- Nicht hinsichtlich Dauer der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit
- MBR bezieht sich auf die Lage der vorgegebenen wöchentlichen Arbeitszeit und umfasst die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage einschließlich der Bestimmung arbeitsfreier Tage
- Festlegung der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit
- MBR bezieht auf die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte zu festen Zeiten oder nach Bedarf (hier dann frühester Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit) beschäftigt werden

Mitbestimmung nach § 87 BetrVG



- BV über Lage der Arbeitszeit kann Arbeitgeber berechtigen, einen entgegenstehenden Wunsch des Arbeitnehmers abzulehnen, es sei denn mangels kollektiven Bezug ist eine Abweichung in der BV möglich

Mitbestimmung nach § 99 BetrVG



- „Einstellung“
- § 9 TzBfG
- Bei Änderung der persönlichen Arbeitszeit, Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnis, wenn sowohl nach Dauer als auch nach Umfang nicht eine unerhebliche Erweiterung des Volumens der arbeitsvertraglichen geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit vorliegt
- BAG 09.12.08, AP Nr. 59 zu §99 BetrVG:
länger als 1 Monat mehr als 10 Std/Woche

Mitbestimmung des BR Elternzeit



- **Kein MBR** Durchsetzung eines Teilzeitanpruchs, es sei denn dies ist mit einer Umsetzung, Versetzung, Umgruppierung verbunden
- **Kein MBR** bei der Einführung von Job-Sharing, nur bei der damit in Zusammenhang bestehenden zeitl. Koordinierung
- **Kein MBR** bei der Einführung von Altersteilzeit

Mitbestimmung des BR Elternzeit

- Beendigung der Elternzeit -> keine Einstellung
- Wechsel von Vollzeit in Teilzeit während Elternzeit -> keine Einstellung
- Bei nachträglicher Vereinbarung während der Elternzeit für eine befristete Teilzeitbeschäftigung (ggf. Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3)
- Ggf. Versetzung nach Rückkehr aus Elternzeit, § 95 Abs. 3 BetrVG

Mitbestimmung des BR Elternzeit



- MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 für die Freistellung nach dem 3. Geburtstag
- Einstellung der Ersatzkraft, sachlicher Befristungsgrund gemäß § 21 BEEG

BR-Amt während Elternzeit

- Mitglied hat Wahlrecht, ob es Mandat ausüben will
- Elternzeitler ist weiterhin wahlberechtigt, aktiv und passiv
- Elternzeit sonst Verhinderung iSv. § 25 BetrVG
- Keine Vergütungspflicht für BR-Tätigkeit, aber bei Teilnahme an Betriebsversammlung gem. § 44 BetrVG
- Erstattung von Fahrtkosten

Infoabend

Teilzeit und Teilzeit in der Elternzeit



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Rechtsanwältin Roswitha Kranefuß

Rechtsanwältin Babette Kusche

Kanzlei Gaidies Heggemann & Partner

Mönckebergstraße 17, 20095 Hamburg

Telefon: 040 280 886 14

E-Mail: sitek@gsp.de