

Seminar „Aber bitte in Teilzeit“

Datum : 02.11.2016, 18.00 Uhr

Referenten: Beate Schoknecht,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Axel Angerer
Rechtsanwalt

- Gliederung:
 - I. Allgemeines zur Teilzeitbeschäftigung
 - Definition
 - Besondere Pflichten des Arbeitgebers
 - II. Anspruchsgrundlagen
 - § 3 Abs. 1 PflegeZG / § 2 FPfZG
 - § 81 Abs. 5 S. 3 SGB IX
 - § 15 BEEG
 - § 8 TzBfG
 - Tarifverträge

Definition der Teilzeitbeschäftigung

§ 2 Abs. 1 TzBfG :

- Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines Jahres unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt.
- Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausübt (§ 2 Abs. 2 TzBfG).

Besondere Pflichten des Arbeitgebers

Diskriminierungsverbot/Benachteiligungsverbot:
Regelung in § 4 und § 5 TzBfG

Förderungspflicht des Arbeitgebers:
§ 6 TzBfG **auch für AN in leitenden Positionen**

Ausschreibungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers:
§ 7 TzBfG

- Verpflichtung zur Ausschreibung von Arbeitsplätzen auch als Teilzeitarbeitsplätze, wenn sie hierfür geeignet sind
- Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber einem Arbeitnehmer, der einen Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit angezeigt hat

Besondere Pflichten des Arbeitgebers

- Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmervertretungen über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt.

Ansprüche auf Verringerung der Arbeitszeit

- I. Für alle Arbeitnehmer: § 8 TzBfG
- II. Für besondere Arbeitnehmergruppen:
 - 1. § 15 BEEG
 - 2. § 3 Abs. 1 PflegeZG / § 2 FPfZG
 - 3. § 81 Abs. 5 S. 3 SGB IX
 - 4. Tarifvertragliche Ansprüche, z. B. § 11 TVöD
Betreuung von Familienangehörigen

§ 3 PflegeZG

Voraussetzung:	pflegebedürftige nahe Angehörige müssen in häuslicher Umgebung gepflegt werden
Ankündigungsfrist:	10 Tage
Wartezeit:	nein
Betriebsgröße:	mehr als 15 Beschäftigte (Auszubildende zählen mit)
Schriftform erforderlich ist:	ja (§ 3 Abs. 4 PflegeZG)
Einwendungsmöglichkeiten des Arbeitgebers:	Bei nur teilweiser Freistellung können dringende betriebliche Gründe dem Anspruch des Arbeitnehmers entgegenstehen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG).
Maximale Dauer:	6 Monate (§ 4 PflegeZG)

§ 3 PflegeZG

Besonderheiten: Bei akut aufgetretenen Pflegesituationen
Freistellung bis zu 10 Arbeitstage
(§ 2 PflegeZG)

Notwendigkeit des Nachweises durch
ärztliche Bescheinigungen

Besonderer Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG

§ 2 FPfZG

Voraussetzung:	Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
Wartezeit:	nein
Ankündigungsfrist:	8 Wochen
Betriebsgröße:	mehr als 25 Beschäftigte (Auszubildende zählen nicht mit)
Schriftform erforderlich ist:	ja (§ 2 a Abs. 2 FPfZG)
Einwendungsmöglichkeiten des Arbeitgebers:	dringende betriebliche Erfordernisse (§ 2 a Abs. 2 FPfZG)
Maximaldauer:	24 Monate

§ 2 FPfZG

Verbleibende Restarbeitszeit: m indestens 15
Stunden/Woche

Besonderheiten: Nachweis der
Pflegebedürftigkeit
notwendig

Besonderer Kündigungsschutz: ja, Verweis auf § 5 PflegeZG

§ 81 Abs. 5 S. 3 SGB IX

W ortlaut des § 81 Abs. 5 SGB IX :

Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schw erbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schw ere der Behinderung notwendig ist; Abs. 4 S. 3 gilt entsprechend.

W ortlaut des § 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX :

Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder be-am tenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

§ 81 Abs. 5 S. 3 SGB IX

Anspruchsberechtigung: Schw erbehinderte M enschen in
S inne des § 2 Abs. 2 SGB IX

V oraussetzung: kürzere A rbeitszeit m uss w egen A rt
oder Schw ere der Behinderung
notw endig sein

W artezeit: nein

A nkündigungsfrist: keine

Betriebsgröße: keine Beschränkung

E inw endungsm öglichkeiten des A rbeitgebers:

U nzum utbarkeit oder
unverhältnism äßige A ufw endungen

M axim aldauer: keine

§ 15 BEEG

Teilzeitananspruch während der Elternzeit

- Wartezeit: 6 Monate (§ 15 Abs. 7 S. 1 Ziff. 2 BEEG)
- Ankündigungsfrist: 7 Wochen/13 Wochen
(§ 15 Abs. 7 S.1 Ziff. 5 BEEG)
- Betriebsgröße: mehr als 15 Beschäftigte
(Auszubildende zählen nicht mit) (§ 15 Abs. 7 S.1 Ziff. 1 BEEG)
- Schriftform erforderlich: ja (§ 15 Abs. 7 S.1 Ziff. 5 BEEG)
- Umfang Reduzierung: mindestens für die Dauer von 2 Monaten; nicht weniger als 15 bis maximal 30 Wochenarbeitsstunden

§ 15 BEEG

Teilzeitananspruch während der Elternzeit

Fristen für Arbeitgeber:	4 Wochen/8 Wochen (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG)
Ablehnung möglich: 15	Vorliegen <u>dringender</u> betrieblicher Gründe (§ Abs. 7 S.1 Ziff. 4 BEEG)
Schriftform erforderlich für Arbeitgeber:	ja
Bei Nichterhaltung:	gesetzliche Zustimmungsfiktion (§ 15 Abs. 7 S. 5,6 BEEG)
Besonderer Kündigungsschutz:	ja (§ 18 BEEG)

§ 8 TzBfG

Wartezeit: 6 Monate

Ankündigungsfrist: 3 Monate

Betriebsgröße: mehr als 15 Beschäftigte
(Auszubildende zählen nicht mit)

Schriftform erforderlich: nein (aber aus Beweisgründen
dringend zu empfehlen)

Einwendungsmöglichkeiten des Arbeitgebers:
betriebliche Gründe

(Beispiel hierfür nach dem Gesetzeswortlaut:

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.)

§ 8 TzBfG

Frist für den Arbeitgeber für Einwendung betrieblicher Gründe:
spätestens 1 Monat vor Beginn der
gewünschten Verringerung;

Achtung:

Schriftform erforderlich (für den Arbeitgeber)

Bei nicht fristgerechter oder formunwirksamer Ablehnung:
Arbeitszeit verringert sich automatisch
nach den Wünschen des Arbeitnehmers

Sperrfrist für AN: 2 Jahre für erneute Antragstellung

Besonderheit:
- befristete Antragstellung nicht
möglich
- konkreter Antrag notwendig

Tarifvertrag § 11 TV öD

Voraussetzungen:

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren o d e r
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächliche Betreuung/Pflege

keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegen stehen

Möglichkeit der Befristung auf max. 5 Jahre

Verlängerung der Befristung möglich, Antrag innerhalb von 6 Monaten vor dem Befristungsende

Tarifvertrag § 11 TV öD

Abs. 2: andere Beschäftigte haben Anspruch auf Erörterung der Möglichkeiten mit dem Arbeitgeber mit dem Ziel zu einer Vereinbarung zu gelangen

Abs. 3: Vorrang bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsstelle für Teilzeitarbeitnehmer die zuvor in Vollzeit tätig waren

§ 8 TzBfG gilt weiterhin

V i e l e n D a n k f ü r d i e A u f m e r k s a m k e i t !

Kontakt:

Beate Schoknecht, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Axel Angerer, Rechtsanwalt

Kanzlei Manske & Partner

Bärenschanzstr. 4

90429 Nürnberg

Tel: 0911-307310

Fax: 0911-265150

Mail: sekretariat.schoknecht@manske-partner.de

sekretariat.angerer@manske-partner.de

Web: www.manske-partner.de