

**Herzlich Willkommen
zur ersten Veranstaltung der
Reihe**

„ArbeitsRechtNavigator“



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Heutiges Thema:

Teilzeitarbeit

Voraussetzungen, Chancen und
Risiken



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Fallkonstellationen:

- Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit: § 8 TzBfG
- Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit): § 9 a TzBfG

Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG)

Beschäftigte haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) wenn,

- das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate besteht (§ 8 Abs. 1 TzBfG)
- das Unternehmen mehr als 15 Beschäftigte hat (§ 8 Abs. 7 TzBfG)
- die Person innerhalb der letzten zwei Jahre keinen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gestellt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG)
- keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (§8 Abs. 4 TzBfG)

Frist:

Geltendmachung spätestens drei Monate vor gewünschtem Beginn der verringerten Arbeitszeit in Textform (§ 8 Abs. 2 TzBfG)

→ im Antrag soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden

Rechtsfolge:

Arbeitgeber (AG) hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers (AN) festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG).

Was sind betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG?

o Ein solcher betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit

- die Organisation
- den Arbeitsablauf oder
- die Sicherheit im Betrieb

wesentlich beeinträchtigt der unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht

Der AG hat über den Antrag des AN zu entscheiden (§ 8 Abs. 5 TzBfG)

- Der AG hat dem AN die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung in Textform mitzuteilen (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG)
- Haben sich AG und AN nicht nach § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der AG die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn in Textform abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom AN gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG).
- Haben AG und AN über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG erzielt und hat der AG nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit in Textform abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des AN als festgelegt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG).
- Der AG kann die nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG oder nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse das Interesse des AN an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der AG die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

Das Verbot der Diskriminierung

- Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass Beschäftigte in Teilzeitarbeit nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte (§4 Abs. 1 TzBfG).
- Beschäftigte in Teilzeitarbeit müssen beispielsweise dieselben Möglichkeiten zur Weiterbildung haben wie Vollzeitbeschäftigte (§10 TzBfG).
- Beschäftigte in Teilzeit dürfen aufgrund ihres Teilzeitwunsches nicht entlassen werden.

Verlängerung der Arbeitszeit

- Ein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr zur Vollzeit oder auf Verlängerung der Arbeitszeit besteht nicht („Teilzeitfalle“).
 - Allerdings müssen Beschäftigte, die den Wunsch nach längerer Arbeitszeit geäußert haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden (§ 9 Satz 1 TzBfG).
- Um zu verhindern, dass eine Rückkehr zur Vollzeit nicht oder nur sehr schwer möglich ist, wurde ab 1.1.2019 mit § 9a TzBfG die sogenannte Brückenteilzeit eingeführt.

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit – „Brückenteilzeit“ (§ 9a TzBfG)

Beschäftigte haben einen grundsätzlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) wenn,

- Adas Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate besteht (§ 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG)
- der AG mehr als 45 N beschäftigt (§ 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG)
- die Teilzeit für mindestens 1 Jahr und höchstens 5 Jahre beantragt wird (§ 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG)
- keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 9a Abs. 2 Satz1 TzBfG)

Wann dürfen AG Brückenteilzeit ablehnen?

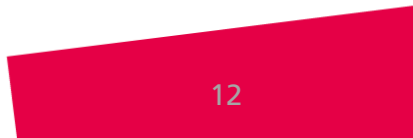
- Der AG beschäftigt regelmäßig weniger als 45 Mitarbeitende
 - Zu den Mitarbeitenden zählen alle Personen mit einem regulären Arbeitsvertrag (auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte oder Werkstudierende; Auszubildende werden nicht berücksichtigt)
 - Was bedeutet „regelmäßig“?
Nicht die aktuelle Anzahl der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Antragstellung, sondern die „übliche“ Anzahl der Beschäftigten über einen längeren Zeitraum (etwa 6 Monate vor und nach der Antragstellung)

➤ Die Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist erreicht:



AG mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 46 und 200 können einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits eine Mindestanzahl von AN ihre Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG verringert haben:

Anzahl Arbeitnehmer	Ablehnungsmöglichkeit bei mind. bereits in Brückenteilzeit befindliche AN
46 – 60	4
61 – 75	5
76 – 90	6
91 - 105	7
106 - 120	8
121 - 135	9
136 - 150	10
151 - 165	11
166 - 180	12
181 - 195	13
196 - 200	14



Ist also die Mindestanzahl der Beschäftigten erreicht, darf der AG alle weiteren Anträge ablehnen.

Für diese Regelung dürfen ausdrücklich nur Beschäftigte in Brückenteilzeit berücksichtigt werden.

Unbefristete Teilzeitangestellte dürfen nicht mitgezählt werden.

Was ist, wenn mehrere Arbeitnehmende für einen bestimmten Zeitraum Brückenteilzeit beantragen, aber diese aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nicht allen genehmigt werden kann?

→ Arbeitgeber dürfen dann nach eigenem Ermessen entscheiden, wessen Anträge sie genehmigen oder ablehnen.

➤ Betriebliche Gründe sprechen gegen eine Brückenteilzeit (§ 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG)

Arbeitgeber können Brückenteilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Als mögliche betriebliche Gründe nennt das Gesetz dieselben, die auch beim Antrag auf unbefristete Teilzeit gelten (vgl. § 8 Abs. 4 TzBfG).

§ 8 Abs. 4 TzBfG:

„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.“

Arbeitgeber sind jedoch dazu angehalten, die Möglichkeit zur Brückenteilzeit zu schaffen. Dafür müssen sie Aufwände und Kosten auf sich nehmen. Nur wenn unzumutbare oder unverhältnismäßige Maßnahmen erforderlich wären, können sie diese als berechtigte Gründe geltend machen.

- Sperrfrist steht einer Brückenteilzeit entgegen (§ 9a Abs. 5 TzBfG)

Grund der Sperrfrist	Dauer der Sperrfrist
Nach Ende einer vorherigen Brückenteilzeit (§ 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG)	1 Jahr
Nach Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund der Zumutbarkeitsregelung für Unternehmen bis 200 Beschäftigte (§ 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG)	1 Jahr
Nach Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit wegen betrieblicher Gründe (§ 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG)	2 Jahre

Frist:

Geltendmachung spätestens drei Monate vor gewünschtem Beginn der verringerten Arbeitszeit in Textform (§ 9a Abs. 3 i.V.m. § 8 Abs. 2 TzBfG)

→ im Antrag soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden

Rechtsfolge:

AG hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers (AN) festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG).

Beachte:

Während der Dauer der Brückenteilzeit kann der AN keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 4 TzBfG).

Urlaubsanspruch bei Teilzeit

- Die Höhe des Urlaubsanspruchs bemisst sich an den Arbeitstagen in der Woche. Die Stundenanzahl spielt keine Rolle. Nur wenn an weniger Tagen gearbeitet wird, verringert sich dementsprechend der Urlaubsanspruch bei einer Teilzeitbeschäftigung (Tagesprinzip).
- Berechnung der Urlaubstage bei Teilzeit mittels folgender Formel:

Urlaubstage pro Jahr / Wochenarbeitstage x tatsächliche Arbeitstage in der Woche = Urlaubsanspruch bei Teilzeitarbeit

Berechnungsbeispiel:

Jahresurlaub bei Vollzeit: 20 Tage

Arbeitstage bei Vollzeit: 5 Tage

Arbeitstage in Teilzeit: 3 Tage

20 Urlaubstage pro Jahr / 5 Wochenarbeitstage x 3 tatsächliche Arbeitstage = 12 gesetzliche Urlaubstage bei Teilzeit

Es macht also keinen Unterschied in Bezug auf den Urlaubsanspruch bei Teilzeit, ob 40 Stunden gearbeitet werden, oder ob es 30 Stunden sind. Maßgeblich sind vielmehr die Tage, an denen der Tätigkeit wöchentlich nachgegangen wird.

Wichtig und noch einmal zur Klarstellung: Wird nur die geschuldete Wochenarbeitszeit z.B. von 40 Stunden auf 30 Stunden reduziert, ohne dass sich zugleich die Anzahl der Wochenarbeitstage verringert, bleibt der Urlaubsanspruch trotz der Arbeitszeitverringerung unverändert!

Wichtig ist außerdem, dass bei Teilzeit nur dann Urlaub genommen werden muss, wenn an den jeweiligen Tagen wirklich gearbeitet hätte werden müssen. An den Wochentagen, an denen man ohnehin frei hat, muss kein Urlaub genommen werden.

Unterjähriger Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

Ändert sich unterjährig die Anzahl der Wochenarbeitstage, ist der Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume neu zu berechnen.

Bei der Berechnung ist von 260 Arbeitstagen (entspricht 52 Wochen x 5 Arbeitstage) auszugehen (BAG 18. Februar 1997 – 9 AZR 738/95). Die Umrechnungsformel lautet:

Anzahl der Urlaubstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht / 260 Arbeitstage

Fallbeispiel:

Ein Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit und hat bei einer vertraglichen 5-Tage-Woche Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr. Zum 01. Juli vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien eine 4-Tage-Woche Teilzeit. Die Festsetzung der Urlaubsdauer bezieht sich bei diesem Beispiel auf Arbeitstage, sodass der Berechnung folgende Formel zugrunde gelegt wird:

Anzahl der Urlaubstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht / 260 Arbeitstage

Hiervon ausgehend berechnet sich der Urlaubsanspruch nach dem genannten Beispiel wie folgt:

Schritt 1: Urlaubsanspruch für den Zeitraum 01. Januar bis 30. Juni

$$30 \text{ Urlaubstage} \times 130 \text{ arbeitspflichtige Tage} / 260 \text{ Arbeitstage} = \underline{15 \text{ Urlaubstage}}$$

Schritt 2: Urlaubsanspruch für den Zeitraum 01. Juli bis 31. Dezember

$$30 \text{ Urlaubstage} \times 104 \text{ arbeitspflichtige Tage} / 260 \text{ Arbeitstage} = \underline{12 \text{ Urlaubstage}}$$

Insgesamt erreicht sich in diesem Beispiel also einen Urlaubsanspruch für das gesamte Kalender von 27 Urlaubstagen.

Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)

Der Teilzeitananspruch während der Elternzeit nach § 15 BEEG besteht neben dem allgemeinen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG und dem Brückenteilzeitananspruch nach § 9a TzBfG, weist aber deutliche Unterschiede in Umfang und Verfahren auf.

Voraussetzungen für den Anspruch (§ 15 Abs. 7 Satz 1 BEEG):

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate.
- Der AG beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Mitarbeitende (Auszubildende zählen nicht mit).
- Die Teilzeitarbeit wird für mindestens 2 Monate für mind. 15 und max. 32 Wochenstunden beantragt.
- Es sprechen keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen.

Wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt sind, können Mitarbeitende und Arbeitgeber dennoch einvernehmlich eine vorübergehende Teilzeitarbeit während der Elternzeit vereinbaren.

Wie viele Stunden dürfen Personen während der Elternzeit arbeiten?

Die Arbeitszeit während der Elternzeit muss zwischen 15 und 32 Wochenstunden betragen. Für die Berechnung wird jedoch die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit in einem Monat berücksichtigt. In einzelnen Wochen darf die Arbeitszeit also auch kürzer oder länger sein.

Antragsfristen (§ 15 Abs. 7 Ziff. 5 BEEG)

Für die Beantragung einer Teilzeitstelle gelten die gleichen Fristen wie für die Beantragung der Elternzeit selbst.

- Wenn das Kind nach dem 1. Juli 2015 geboren ist:
 - Vor dem 3. Geburtstag des Kindes: mindestens 7 Wochen vor dem geplanten Beginn der Teilzeit
 - Nach dem 3. Geburtstag des Kindes (bis vor dem 8. Geburtstag): mindestens 13 Wochen vor dem geplanten Beginn der Teilzeit
- Wenn das Kind vor dem 1. Juli 2015 geboren ist:
 - 7 Wochen vor dem geplanten Beginn der Teilzeit

Ablehnung des Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit

- „dringende betriebliche Gründe“ sprechen dagegen (§ 15 Abs. 7 Ziffer 4 BEEG).
- Der AG muss die Ablehnung ausführlich schriftlich begründen (§ 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG).
- Für die Ablehnung gelten folgende Fristen:
 - Wenn das Kind nach dem 1. Juli 2015 geboren ist:
 - Vor dem 3. Geburtstag des Kindes: 4 Wochen
 - Nach dem 3. Geburtstag des Kindes (bis vor dem 8. Geburtstag): 8 WochenReagiert der AG nicht fristgerecht auf den Antrag, gilt er als genehmigt (§ 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG)
 - Wenn das Kind vor dem 1. Juli 2015 geboren ist:
 - 4 WochenVersäumt der AG in diesem Fall die Frist, können AN ihren Anspruch einklagen.

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft