



MITARBEITERVERTRETUNG
KIRCHENKREIS BUXTEHUDE

Teilzeitanprüche

Anspruch auf Teilzeitarbeit – eine Übersicht



Nicht-anlassbezogene Teilzeitanprüche

- Allgemeiner Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG
- Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG

Zeitlich begrenzt



Anlassbezogene Teilzeitansprüche

- Elternzeit, § 15 Abs. 5 -7 BEEG
- Schwerbehinderung, § 164 SGB IX
- Pflegezeit, § 3 PflegeZG
- Familienpflegezeit, § 2 FPfZG



Allgemeiner Teilzeitananspruch, § 8 TzBfG

- Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit
„Ein Arbeitnehmer (...) kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.“
- Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit
„(...) Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben“

„Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit (...)“



Allgemeiner Teilzeitananspruch, § 8 TzBfG

- Anspruch gilt auch für Teilzeitbeschäftigte

Einer Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit steht nicht entgegen, dass man zum Zeitpunkt der Antragsstellung bereits in Teilzeit arbeitet.

- Keine Vorgaben hinsichtlich des Umfangs

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ist nicht an Mindestmaß der Reduzierung geknüpft



Allgemeiner Teilzeitananspruch, § 8 TzBfG

- Mindestens 15 Beschäftigte
- Wartezeit: 6 Monate
- Arbeitsvolumen: jedes
- Keine zeitliche Begrenzung
- Antrag in Textform
- 3 Monate vor Beginn
- Ablehnung durch den Arbeitgeber spätestens 1 Monat vor Beginn, Schriftform, sonst Zustimmungsfiktion
- Ablehnungsgrund betriebliche Gründe
- Veränderungssperre: 2 Jahre
- Veränderung des Arbeitsvertrags auf Dauer



Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

§ 9a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.



Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Mindestens 45 Beschäftigte
- Wartezeit: 6 Monate
- Arbeitsvolumen: Jedes
- Min. 1 Jahr – max. 5 Jahre (automatische Rückkehr)
- Antrag in Textform
- 3 Monate vor Beginn
- Ablehnung durch den Arbeitgeber spätestens 1 Monat vor Beginn, Schriftform, sonst Zustimmungsfiktion
- Ablehnungsgrund: betriebliche Gründe
- Veränderungssperre: nicht veränderbar im vereinbarten Zeitraum



Elternzeit § 15 Abs. 5- 7 BEEG

- (5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen.
- Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.



Elternzeit § 15 Abs. 5- 7 BEEG

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen**,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung **länger als sechs Monate**,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von **nicht weniger als 15** und **nicht mehr als 32 Wochenstunden** im Durchschnitt des Monats verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
 - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes 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.



Elternzeit § 15 Abs. 5- 7 BEEG

- Elternzeit
- Mindestens 15 Beschäftigte
- Wartezeit: 6 Monate
- Arbeitsvolumen: 15 – 32 h
- Dauer mind. 2 Monate (Sollvorschrift)
- Antrag in Schriftform
- 7 Wochen/ 13 Wochen vor Beginn
- Ablehnung 4 bzw. 8 Wochen nach Antrag, sonst Zustimmungsfiktion
- Ablehnung in Schriftform mit Begründung
- Ablehnungsgrund: dringende betriebliche Gründe



Schwerbehinderung nach § 164 SGB IX

- „(5) ... Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.“



Schwerbehinderung nach § 164 SGB IX

Unterschied zum Allgemeinen Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG:

Anspruch auch in Kleinunternehmen mit bis zu 15 Arbeitnehmern

- Anspruch besteht bereits in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses
- Anspruch wird bereits durch die einseitige Erklärung des schwerbehinderten Menschen vollzogen

Die Ansprüche aus § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX und § 8 TzBfG stehen nebeneinander

Im Zweifelsfall muss der von einem schwerbehinderten Menschen erhobene Anspruch unter beiden Gesichtspunkten auf seine Berechtigung geprüft werden



Schwerbehinderung nach § 164 SGB IX

Verweis auf § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX

„Ein Anspruch ... besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber **nicht zumutbar** oder mit **unverhältnismäßigen** Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.“

- Unzumutbarkeit, wenn Änderung in der Arbeitsorganisation erforderlich wird, die einen Eingriff in andere Arbeitsverhältnisse erfordert
- Bloße Auseinandersetzungen über die Verteilung der Arbeitszeit reichen hingegen nicht aus



Schwerbehinderung nach § 164 SGB IX

- GdB 50 und Gleichgestellte
- Auch in Kleinbetrieben
- Keine Wartezeit
- Anspruch wird bereits durch einseitige Erklärung vollzogen
- Ablehnungsgrund: Unverhältnismäßigkeit/ Unzumutbarkeit



Pflegezeit nach § 3 PflegeZG

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).



Pflegezeit nach § 3 PflegeZG

- Voraussetzung: pflegebedürftiger naher Angehöriger
- Mehr als 15 Beschäftigte (einschließlich Azubis)
- Keine Wartezeit
- Reduzierung bis auf Null möglich (dann aber kein Entgeltanspruch)
- Für max. 6 Monate (in Kombination mit Familienpflegezeit max. 24 Monate)
- Antrag in Schriftform
- 10 Arbeitstage vor Beginn (Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung)
- Schriftliche Vereinbarung (Keine Zustimmungsfiktion!)
- Ablehnung nur bei dringenden betrieblichen Gründen (analog zum BEEG)
- Vorzeitige Beendigung möglich 4 Wochen nach Änderung der Umstände



Pflegezeit nach § 3 PflegeZG

- **Schriftformerfordernis**, § 126 Abs. 1 BGB
- Bei **fehlender Schriftform** ist die Pflegezeit **nicht ordnungsgemäß angekündigt**; die Rechtsfolgen der §§ 3 ff. PflegeZG treten nicht ein
 - Kein Kündigungsschutz nach § 5 Abs. 1 PflegeZG
 - Unberechtigtes Fernbleiben wenn Beschäftigter nicht zur Arbeit erscheint
- **Versäumt** der Beschäftigte **die Ankündigungsfrist**, **verschiebt sich** lediglich der **Beginn der Pflegezeit**
- Bei fehlender Einigung kann Beschäftigte **eine bestimmte Verteilung** der Arbeitszeit **erzwingen** (§ 3 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG)
- Eine **Aufteilung der Pflegezeit** in mehrere Abschnitte wird vom Gesetz **nicht vorgesehen**



Familienpflegezeit, § 2 FPfZG

§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG

„(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit).
...“



Familienpflegezeit, § 2 FpZG

- Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- Arbeitgeber beschäftigt idR mehr als 25 Beschäftigte (ACHTUNG: ausschließlich Auszubildende)
- Keine Wartezeit
- Verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen
- Maximal 24 Monate
- Antrag in Schriftform spätestens 8 Wochen vor Beginn
- Schriftliche Vereinbarung (keine Fiktion!)
- Ablehnung: dringende Betriebliche Gründe
- Vorzeitige Beendigung 4 Wochen nach Änderung der Umstände