

Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist geregelt in

- a) § 11 Abs. 1 TV-L
- b) § 3 PflegeZG
- c) § 15 Abs. 4 BEEG

- Nach **§ 11 Abs. 1 TV-L** soll eine Teilzeitbeschäftigung mit einer/einem Beschäftigten auf ihren/seinen **Antrag** hin vereinbart werden, wenn mindestens **ein Kind unter 18 Jahren** oder ein nach ärztlichem Gutachten **pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger** tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Dies gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte, als auch für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit weiter vermindern wollen.

Einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen können **zwingende dienstliche oder betriebliche Belange** entgegenstehen. Liegen solche Gründe nicht vor, **muss** mit der/dem Beschäftigten Teilzeitarbeit vereinbart werden.

Bei Teilzeit aus familiären Gründen kann die/der Beschäftigten verlangen, dass die Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu fünf Jahre **befristet** wird (§ 11 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Das hat zur Folge, dass nach Ablauf der festgelegten Zeit **automatisch** wieder ein Arbeitsverhältnis mit der zuvor bestehenden Arbeitszeit (Vollzeit oder höhere Teilzeit) entsteht. Damit unterbleibt die Unsicherheit über die Möglichkeit einer **Wiederaufstockung**. Die Befristung kann verlängert werden, wenn die/der Beschäftigte dies bis spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Befristung beantragt.

Auf die Verlängerung besteht allerdings kein Anspruch.

Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen

- Nach § 8 TzBfG können Beschäftigte, die **aus anderen als familiären Gründen** Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, **beantragen**, unbefristet ihre Arbeitszeit zu verringern. Dies gilt sowohl für bisher Vollzeitbeschäftigte als auch für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit weiter vermindern wollen.

Der **Antrag** muss spätestens **drei Monate vor Beginn** der Teilzeitbeschäftigung gestellt werden. Er ist an **keine Form** gebunden und kann auch mündlich gestellt werden. Der Antrag muss den Wunsch nach **Verringerung** der Arbeitszeit und den **Umfang** der gewünschten **Verringerung** (Stundenzahl) enthalten. Es gibt **keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit**, es sind also auch Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von nur wenigen Stunden möglich. Gründe für den Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit brauchen nicht angegeben werden. Der Antrag soll auch die gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** angeben. Er kann auch so gestellt werden, dass der Antrag auf Verringerung nur gelten soll, wenn der Arbeitgeber auch der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit zustimmt.

Der/die Beschäftigte kann die Arbeitszeit **nicht einseitig** verringern. Über die **Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit** und über die **Verteilung der Arbeitszeit** ist Einvernehmen zu erzielen.

Aus **betrieblichen Gründen** kann der Arbeitgeber die Teilzeit ablehnen.

Hat sich der Arbeitgeber **nicht spätestens einen Monat** vor dem beantragten Beginn **schriftlich** geäußert, **vermindert sich** die Arbeitszeit **kraft Gesetz** in dem gewünschten **Umfang**.

Frühestens **zwei Jahre** nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt hat, kann die/der Beschäftigte **erneut** eine Verringerung verlangen

Möchte eine Beschäftigte ihre vereinbarte Arbeitszeit **wieder verlängern**, muss der Arbeitgeber sie bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen, wenn sie gleich geeignet ist wie andere Bewerberinnen. Dies gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen (§ 9 TzBfG)

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass das **Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht**.

Dauert das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate, kann sich die Beschäftigte auf die Regelung in § 11 Abs. 2 TV-L stützen, der allerdings vergleichsweise geringere Rechte einräumt als das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte sich die Beschäftigte bei ihrer Dienststelle sowie den Trägern der Sozialversicherung darüber informieren, welche Auswirkungen sich für das Entgelt, die sonstigen Ansprüche sowie die Leistungen der Sozialversicherung ergeben.

Dies bedeutet für **die tariflichen und sozialversicherungsrechtlichen Leistungen** Folgendes:

- Tabellenentgelt wird verringert
- Andere Geldleistungen
- Jahressonderzahlung (Für die Höhe der Jahressonderzahlung kommt es nach § 20 Abs 3 TV-L auf das durchschnittliche monatliche Entgelt in den Referenzmonaten Juli, August und September des jeweiligen Jahres an. Eine Teilzeitbeschäftigung in diesen Monaten verringert die Bemessungsgröße der Jahressonderzahlung entsprechend.

Beispiel:

Ein Vollzeitbeschäftigter erhält im Juli und August ein Tabellenentgelt von 1.800 EURO. Im September ist er nur noch mit 50% Teilzeit tätig und erhält dementsprechend ein zeitanteiliges Tabellenentgelt von 900 EURO. Das durchschnittliche gezahlte monatliche Entgelt, das als Bemessungsgröße für die Jahressonderzahlung dient, beträgt somit 1.500 EURO (=1.800+1.800+900):3).

- Vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumsgeld
- Entgelt für Mehrarbeit und Überstunden
- Erholungsurlaub
- Nebentätigkeiten
- Kindergeld wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt
- Beihilfe (Teilzeitbeschäftigte, die in den TVÜ-Länder übergeleitet worden sind, haben Anspruch auf Beihilfe, soweit deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Januar 1999 begründet worden sind. Nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverhältnisse kommen hier nicht mehr zur Anwendung. Die Beihilfe wird anteilig entsprechend dem Maß der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit gezahlt.)
- Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten, Zusatzversorgung (individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger >>Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung, zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (VBL))

Anne Knewitz