

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

TEILZEIT

Beim Thema Teilzeit geht es nicht nur um „Lifestyle“, sondern in vielen Fällen auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



TEILZEIT GIBT ES IN VIELEN SPIELARTEN

Erfahren Sie, wann welches Teilzeitmodell infrage kommt, welche Vor- und Nachteile die verschiedenen Modelle haben und wie Sie als MAV mitwirken können.

SONDERAUSGABE JUNI 2026

AD|UVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

sicherlich kennen Sie die Schwierigkeiten vieler Kolleg*innen, Familie und Beruf zu vereinbaren. An allen Fronten soll man sein Bestes geben – zu Hause, auf der Arbeit oder auch bei ehrenamtlichen Tätigkeiten. Von bloßem „Lifestyle“ wie in der kürzlich aufgekommenen politischen Diskussion kann da nicht immer immer die Rede sein.

Die Patentlösung für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die für jede Lebenssituation passt, gibt es nicht. Aber der Gesetzgeber hat zumindest an einem wichtigen Punkt noch einmal angesetzt: bei der Teilzeit. Wer Job und Kinderbetreuung unter einen Hut bekommen will, kommt oftmals an der Teilzeit nicht vorbei. Schon seit einigen Jahren gibt es daher einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit.

Diese aktuelle Sonderausgabe zeigt Ihnen, was inzwischen für Sie als MAV und für Ihre Kolleg*innen alles möglich ist – nämlich eine ganze Menge – und wo Sie unbedingt aufpassen müssen.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor: Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: TarikVision; S. 4: Pawel; S. 5: VectorBum; S. 8: nanskyblack – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Teilzeit“ liegt der Ausgabe 10 | Juni 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDWISSEN

Brückenteilzeit – hier gibt es die Teilzeit mit eingebautem Rückfahrchein 3+4

KOLLEKTIVES RECHT

Bei der Teilzeit haben Sie als MAV zwar nur ein Informationsrecht, reden aber dennoch mit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Ein Anspruch allein genügt noch nicht – dieses Verfahren muss beachtet werden, damit sich die Teilzeit realisieren lässt 6+7

AUFBAUWISSEN

Teilzeit in Elternzeit, in Pflegezeit und andere Spezialfälle mit Sondervorschriften 8+9

WICHTIGE URTEILE

BAG: Arbeitgeberkonzept muss bei Ablehnung der Teilzeit schlüssig sein 10

BAG: Urlaub aus der Vollzeitphase zu Beginn der Teilzeit behält seinen Wert 10

ÜBERSICHT

Mit dieser Tabelle behalten Sie den Überblick über die Teilzeitarten 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Mini- und Midijobber*innen sind „erstklassig“ – also nicht anders zu behandeln als Vollzeitarbeitende 12

Brückenteilzeit | Lesezeit 3 Minuten

Teilzeit gibt es teilweise auch mit Rückfahrchein

Den Teilzeitananspruch gab es seinerzeit bei seiner Einführung zunächst grundsätzlich nur als „One-Way-Ticket“. Das bedeutet: Wer einmal in der Teilzeit drin war, kam ohne Einwilligung des Dienstgebers nicht mehr heraus. Einen „Rückfahrchein“ aus der Teilzeit bietet nun aber seit vielen Jahren schon die „Brückenteilzeit“ – sofern deren Voraussetzungen vorliegen.

Die Brückenteilzeit gemäß § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist rechtstechnisch eine befristete Teilzeit. Sie führt also zu einer automatischen Rückkehr in die Vollzeit bzw. zu der vorher geltenden Arbeitszeit.

Früher gab es diese Möglichkeit einer befristeten Teilzeit nur in besonderen Fällen. Einer dieser besonderen Fälle war und ist weiterhin die Teilzeit in Elternzeit. Weitere besondere Fälle finden sich in kirchenrechtlichen Regelungen wie z. B. in den AVR Caritas.

Wenn ein besonderer Fall nicht vorlag, blieb man früher als Arbeitnehmer*in grundsätzlich auf der einmal durchgesetzten oder vereinbarten Teilzeit hängen und kam nicht wieder in die Vollzeit bzw. auf die frühere Wochenstundenzahl zurück.

Voraussetzungen für die Brückenteilzeit

Damit Ihre Kolleg*innen einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Sie sind seit mindestens 6 Monaten in der Dienststelle beschäftigt.
- Die Teilzeitarbeit soll mindestens ein Jahr und maximal 5 Jahre dauern.
- Der Antrag wird spätestens 3 Monate vor Beginn gestellt.
- Ihr*e Dienstgeber*in beschäftigt mindestens 45 Arbeitnehmende (Auszubildende werden dabei nicht mitgezählt).

In diesen Fällen kann Ihr*e Dienstgeber*in den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen

Der*Die Dienstgebende kann den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe vorliegen. Es gilt nichts anderes als beim „normalen“ Teilzeitananspruch. Auch gegen diesen kann der*die Dienstgebende betriebliche Gründe einwenden.

Es reicht jedoch keinesfalls aus, dass er*sie einfach nur behauptet, es gebe betriebliche Gründe. Vielmehr muss er*sie diese Gründe konkret benennen und nachweisen.

Das sind betriebliche Gründe

Im Fall eines gerichtlichen Verfahrens prüft das Gericht das Vorliegen von betrieblichen Gründen in 3 Schritten:

- Hat Ihr*e Dienstgeber*in ein Organisationskonzept?
- Steht das Teilzeitverlangen dem Organisationskonzept entgegen?
- Liegt eine wesentliche Beeinträchtigung vor?

1. Schritt: Organisationskonzept vorhanden?

Viele Arbeitgebende scheitern in der Praxis daran, ein schlüssiges Organisationskonzept darzulegen. Wenn Ihr*e Dienstgeber*in beispielsweise behauptet, Kund*innen sollten an einem Tag immer denselben Ansprechpartner oder dieselbe Ansprechpartnerin haben, ist ein solches Konzept nicht schlüssig, wenn die Öffnungs-

zeiten länger sind als die maximale Arbeitszeit der Vollzeitmitarbeitenden.

Natürlich reicht es auch nicht aus, wenn Ihr*e Dienstgeber*in behauptet, sein*ihr Organisationskonzept bestehe darin, nur Vollzeitmitarbeitende zu beschäftigen. Denn dies wäre schon als Konzept gesetzwidrig.

2. Schritt: Teilzeit stört das Konzept?

Wenn Ihr*e Dienstgeber*in es aber geschafft hat, sein*ihr Organisationskonzept schlüssig darzulegen, ist zu prüfen, ob das Teilzeitverlangen die Abläufe dieses Konzepts stören würde.

Dabei muss er*sie vor allem prüfen, ob er*sie für den bei der Teilzeit wegfallenden Teil der Arbeit eine Ersatzkraft einstellen kann.



BEISPIEL

Halbe Stelle ist einfacher zu besetzen

Ein Kollege möchte seine Arbeitszeit um lediglich 5 Wochenstunden reduzieren. Je nach der konkreten Lage am Arbeitsmarkt wird es in einem solchen Fall deutlich schwieriger oder auch unmöglich für Ihre*n Dienstgeber*in sein, eine Ersatzkraft für diesen geringen Umfang zu finden.

Reduziert der Kollege dagegen seine Arbeitszeit von einer vollen auf eine halbe Stelle, kann es wesentlich leichter sein, eine Ersatzkraft zu finden. Denn für eine halbe Stelle werden sich regelmäßig mehr Leute interessieren als für eine Ministelle mit 5 Wochenstunden.

3. Schritt: Wesentliche Beeinträchtigungen?

Schließlich muss Ihr*e Dienstgeber*in noch prüfen, ob eine wesentliche Beeinträchtigung vorliegt. Diese kann sich z. B. ergeben, wenn er*sie für eine Ersatzkraft unverhältnismäßig hohe Fortbildungskosten aufwenden müsste.

Zusätzlicher betrieblicher Grund „Zumutbarkeit“ bei der Brückenteilzeit

Zusätzlich zu den zuvor genannten betrieblichen Gründen, die auch für die unbefristeten Teilzeitanprüche gelten, gibt es bei der Brückenteilzeit noch einen besonderen betrieblichen Grund:

Der*Die Arbeitgeber*in kann sich nämlich – sofern er*sie nicht mehr als 200 Arbeitnehmende beschäftigt – darauf berufen, er*sie habe schon so viele Mitarbeitende in Brückenteilzeit, dass ihm*ihr weitere nicht zumutbar seien. Für diese Zumutbarkeitsgrenze hat der Gesetzgeber genaue Schwellenwerte festgelegt, die nach der Anzahl der Beschäftigten gestaffelt sind.

Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, wo diese Zumutbarkeitsgrenzen liegen:



Übersicht: Schwellenwerte bei der Brückenteilzeit

Anzahl Mitarbeitende	Anzahl zumutbarer Mitarbeitender in Brückenteilzeit
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

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



WICHTIGER HINWEIS

Schwellenwerte für Brückenteilzeit gelten nicht für normale Teilzeit

Wenn ein*e Arbeitgeber*in 45 bis 60 Beschäftigte hat und bereits 4 (oder mehr) Arbeitnehmende in Brückenteilzeit beschäftigt, kann er*sie jeden weiteren Antrag auf Brückenteilzeit ohne weitere Begründung, also ohne betriebliche Gründe anzuführen, ablehnen.

Das betrifft aber nur die Brückenteilzeit. Bei einem Antrag auf eine ganz normale unbefristete Teilzeit muss der*die Arbeitgebende nämlich trotzdem die betrieblichen Gründe und vor allem das Organisationskonzept genau darlegen.

Ohne „Rückfahrchein“ geht’s einfacher

Den Anspruch auf unbefristete Teilzeit „ohne Rückfahrchein“ gibt es wie erwähnt schon einige Jahre länger als den Anspruch auf Brückenteilzeit. Unbefristete Teilzeit war und bleibt das Grundmodell der Teilzeit. Man kann insoweit auch von einer „normalen“ Teilzeit sprechen, um sich das Verhältnis der Teilzeitansprüche zu merken.

Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf das Grundmodell der Teilzeit sind niedriger als die für den Anspruch auf die spezielle Brückenteilzeit.

Damit ein*e Kolleg*in einen Anspruch auf „normale“ unbefristete Teilzeit gemäß § 8 TzBfG hat, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der*Die betreffende Kolleg*in ist – wie bei der Brückenteilzeit – seit mindestens 6 Monaten in der Dienststelle beschäftigt.
- Ihr*e Dienstgeber*in beschäftigt mindestens 15 Arbeitnehmende (Auszubildende nicht mitgezählt) – bei der Brückenteilzeit sind es hingegen 45 Arbeitnehmende. Es zählen „alle Köpfe“ – also nicht etwa Teilzeitstellen nur anteilig wie beim Kündigungsschutzgesetz.
- In den letzten 2 Jahren gab es weder eine einvernehmliche Verringerung der Arbeitszeit noch eine berechtigte Ablehnung eines Teilzeitverlangens des*der betreffenden Kolleg*in.

In diesen Fällen kann Ihr*e Dienstgeber*in den Antrag auf unbefristete Teilzeit ablehnen

Wie bei der Brückenteilzeit kann der*die Dienstgeber*in einen Antrag auf unbefristete Teilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe vorliegen. Es gelten in diesem Punkt für beide Ansprüche dieselben Regelungen.

Auch hier reicht es jedoch nicht aus, dass Ihr*e Dienstgeber*in nur behauptet, es gebe betriebliche Gründe. Vielmehr muss er*sie diese Gründe ebenfalls konkret benennen und nachweisen.

Es gelten diese betrieblichen Gründe

Das Gericht prüft wie bei der Brückenteilzeit das Vorliegen von betrieblichen Gründen in 3 Schritten:

1. Liegt ein Organisationskonzept Ihrer Dienststellenleitung vor?
2. Steht das Teilzeitverlangen dem Organisationskonzept entgegen?
3. Liegt eine wesentliche Beeinträchtigung vor?

Ihr*e Dienstgeber*in muss das Konzept nach denselben Regeln wie bei der neuen Brückenteilzeit darlegen. Er*Sie muss also auch hier prüfen, ob er*sie z. B. eine Ersatzkraft einstellen kann und ob ihm*ihr dadurch keine unverhältnismäßig hohen Kosten entstehen (siehe hierzu [Seite 3](#)).



Beteiligung der MAV | Lesezeit 3 Minuten

So reden Sie als MAV bei der Teilzeit mit

Reden wir erst gar nicht lange um den heißen Brei herum: Es gibt Bereiche, in denen Sie als MAV deutlich stärker mit Rechten ausgestattet sind als bei der Teilzeit. Dennoch können Sie auch in diesem Bereich Ihren Einfluss geltend machen.

Der rechtliche Hebel für Ihre Beteiligung

Als MAV haben Sie gemäß § 7 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein Informationsrecht. Nach dieser Vorschrift muss Ihr*e Dienstgeber*in Sie als Arbeitnehmervertretung über Teilzeit in Ihrer Einrichtung informieren.

Diese Punkte umfasst Ihr Informationsrecht

Sie haben Anspruch auf Information insbesondere über

- vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze,
- Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze sowie
- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze.

Ihr*e Dienstgeber*in hat Ihnen als MAV auf Ihr Verlangen hin alle in diesem Zusammenhang erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Unterschätzen Sie nicht die Bedeutung des Informationsrechts

Zugegeben: Das Informationsrecht ist ein eher schwaches Beteiligungsrecht. Sie sollten es dennoch nicht unterschätzen. Denn nur wer umfassend informiert ist, kann überhaupt seinen Einfluss geltend machen.

Dieser Einfluss muss in der Praxis durchaus nicht immer in „harten“ Rechten bestehen. Oftmals können Sie als MAV eine Situation auch durch frühzeitige Gespräche mit der Dienststellenleitung positiv beeinflussen – sofern Sie rechtzeitig und umfassend informiert sind.

Mitbestimmungsrechte bei Arbeitszeitänderungen eines*einer Kolleg*in

Die individuelle Verringerung der Arbeitszeit eines bestimmten Kollegen oder einer bestimmten Kollegin auf dessen bzw. deren Initiative hin ist grundsätzlich mitbestimmungsfrei.

Wenn jedoch Ihr*e Dienstgeber*in in einem konkreten Fall die Arbeitszeit eines bestimmten Kollegen oder einer bestimmten Kollegin reduzieren möchte und dies im Wege einer **Änderungskündigung** durchzusetzen versucht, dann gelten – wie bei sonstigen Kündigungen auch – Ihre Mitbestimmungsrechte als MAV.

Weitere spezielle Mitbestimmungsrechte

Neben dem Beteiligungsrecht, das sich unmittelbar auf die Teilzeit bezieht und sich aus dem TzBfG ergibt, sind noch einige andere Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit der Teilzeit interessant.

Im speziellen Einzelfall können auch diese nachfolgend aufgeführten Beteiligungsrechte in Betracht kommen:

• Mitbestimmung bei Aufstockung

Wenn ein*e Kolleg*in eine Zeit lang in Teilzeit gearbeitet hat und später wieder auf Vollzeit oder jedenfalls auf eine höhere Stundenzahl aufstocken möchte, kommt noch ein weiteres Mitbestimmungsrecht für Sie als MAV in Betracht, nämlich gemäß § 34 MAVO bzw. § 43 Ziff. a MVG.EKD. Nach dieser Vorschrift bedarf die Einstellung eines*einer Mitarbeiter*in Ihrer Zustimmung.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu der parallelen Vorschrift in § 99 Betriebsverfassungsgesetz, der die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen regelt, entschieden, dass eine Arbeitszeiterhöhung um mindestens 10 Wochenstunden eine Einstellung im Sinne der Mitbestimmung ist (9.12.2008, Az. 1 ABR 74/07). Diese Entscheidung dürfte auch auf Ihr Mitbestimmungsrecht als MAV übertragbar sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu der parallelen Vorschrift in § 99 Betriebsverfassungsgesetz, der die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen regelt, entschieden, dass eine Arbeitszeiterhöhung um mindestens 10 Wochenstunden eine Einstellung im Sinne der Mitbestimmung ist (9.12.2008, Az. 1 ABR 74/07). Diese Entscheidung dürfte auch auf Ihr Mitbestimmungsrecht als MAV übertragbar sein.



! HINWEIS

Darum zählt die Aufstockung als Einstellung

Vielleicht fragen Sie sich, welchen Sinn es hat, eine Aufstockung als Einstellung zu bewerten. Schließlich wird ja kein*e neue*r Mitarbeiter*in eingestellt. Allerdings kann sich durch eine umfangreiche Aufstockung das soziale Gefüge in einem Betrieb / einer Einrichtung verändern. Und das ist wohl der entscheidende Punkt, auf den es dem Gesetzgeber ankam und den die Rechtsprechung sozusagen als tieferen Sinn der Vorschrift aufgegriffen hat.

• Einstellung einer Ersatzkraft

Ebenso kann die Mitbestimmung bei der **Einstellung** eine Rolle spielen, wenn Ihr*e Dienstgeber*in eine **Ersatzkraft** infolge der Teilzeit eines*einer Kolleg*in einstellen möchte. In diesem Fall besteht sozusagen ein „indirektes“ Mitbestimmungsrecht bezüglich der Teilzeit.

Auch hier liegt allerdings ehrlicherweise Ihre Chance am ehesten darin, mit dem*der Dienstgebenden ins Gespräch zu kommen. Juristisch „ausbremsen“ lässt sich eine Einstellung in der Regel nicht.

Verfahren Teilzeit | Lesezeit 8 Minuten

So lässt sich die Teilzeit realisieren

Einen Anspruch auf Teilzeit bringt allein noch nichts ein. Ihre Kolleg*innen müssen ihn auch umsetzen. Dabei ist unbedingt das vorgesehene, nachfolgend beschriebene Verfahren zu beachten.

Mit einem rechtzeitigen Antrag geht es los

Zunächst stellt der*die an Teilzeit interessierte Kolleg*in bei Ihrer Dienststellenleitung einen Antrag auf Teilzeitarbeit. Diesen muss er*sie mindestens 3 Monate vor dem verlangten Beginn der Teilzeit einreichen. Ein verspäteter Antrag führt nicht dazu, dass der Antrag unwirksam ist, sondern dass sich der Beginn der Teilzeit eventuell entsprechend nach hinten verschiebt.

Das gilt allerdings bei der Brückenteilzeit nur dann, wenn sich dem Antrag durch Auslegung entnehmen lässt, ob das Ende der Teilzeit dann auch entsprechend verschoben werden soll oder ob es bei dem verlangten Enddatum der Teilzeit bleiben und somit der Zeitraum der Teilzeit also abgekürzt werden soll.

Der Antrag muss hinreichend konkret sein

Es genügt nicht, nur eine ungefähre Verringerung der Arbeitszeit zu einem nicht näher bestimmten Zeitpunkt unverbindlich ins Gespräch zu bringen – auch wenn das vielleicht ein höflicher Einstieg wäre. Wichtig ist vielmehr, dass der*die Kolleg*in in dem Antrag

- eine konkrete Verringerung der Arbeitszeit
- ab einem konkreten bestimmten Zeitpunkt (bei Brückenteilzeit: auch bis zu einem bestimmten Zeitpunkt)
- verbindlich verlangt.



FORMULIERUNGSBEISPIELE:

So erfüllt der Antrag alle 3 Bedingungen

Falsch:

„Ich überlege, ab nächsten Herbst für eine gewisse Zeit nur noch Teilzeit zu arbeiten, und würde mich freuen, darüber baldmöglichst ein Gespräch zu führen.“

Richtig:

„Ich beantrage hiermit, meine Arbeitszeit ab dem 1.10.2026 (bei Brückenteilzeit: bis zum 31.12.2027) von derzeit 38,5 auf 20 Wochenstunden zu verringern.“

Empfehlenswert: die Verteilung der Arbeitszeit konkretisieren

Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit kann der*die Kolleg*in auf Wunsch benennen, beispielsweise mit folgender Formulierung:

„Die Wochenarbeitszeit von 20 Stunden möchte ich gern wie folgt verteilen: von Montag bis Donnerstag je 5 Stunden von 8 Uhr bis 13 Uhr.“

Sind Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit immer untrennbar miteinander verbunden?

Nein. Die Rechtsprechung geht allerdings davon aus, dass ein Verteilungswunsch – wenn er geäußert wird – untrennbar mit dem

Verringerungswunsch verbunden sein soll. Das führt dazu, dass der Antrag insgesamt scheitert, wenn nur die gewünschte Verteilung aus betrieblichen Gründen nicht machbar ist.

Der*Die Kolleg*in kann den Antrag aber auch ausdrücklich so stellen, dass die Verringerung der Arbeitszeit notfalls auch ohne die gewünschte Verteilung erfolgen soll. Das könnte er*sie beispielsweise so formulieren:

„Dabei stelle ich vorsorglich klar, dass der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit gestellt wird und somit die Verringerung notfalls auch ohne die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit erfolgen soll.“



WICHTIG

Antrag am besten immer schriftlich!

Der Antrag muss nicht schriftlich gestellt werden, allerdings ist die Textform erforderlich. Eine E-Mail ist also ausreichend, wohingegen ein mündlicher Antrag unwirksam wäre.

Schon aus Beweisgründen sollten Ihre Kolleg*innen den Antrag am besten schriftlich stellen und auch dafür sorgen, dass sie den Eingang des Antrags beim Dienstgeber bzw. bei der Dienstgeberin nachweisen können – z. B. durch eine Empfangsbestätigung oder durch Zeug*innen.

Was passiert, nachdem der*die Kolleg*in den Antrag eingereicht hat?

Nach dem Antrag sollen der*die Kolleg*in und Dienstgeber*in versuchen, sich zu einigen. Eine einvernehmliche Lösung ist nicht an irgendwelche Fristen gebunden. So kann der*die Kolleg*in sich mit Ihrer Dienststellenleitung auch dann auf eine Verringerung der Arbeitszeit einigen, wenn er*sie den Antrag beispielsweise erst 2 Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt hat.

Falls keine Einigung zustande kommt, ist entscheidend, ob der*die Dienstgeber*in überhaupt reagiert hat. Wenn er*sie nämlich nicht spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung reagiert und den Teilzeitwunsch durch schriftliche Mitteilung ablehnt, kommt die Verringerung der Arbeitszeit automatisch zustande.

Was passiert, wenn der*die Dienstgeber*in den Teilzeitwunsch ablehnt?

Lehnt Ihr*e Dienstgeber*in den Teilzeitwunsch eines*einer Kolleg*in hingegen rechtzeitig und formgerecht, also in Schriftform, ab, bleibt nur der Weg zum Gericht, um die Teilzeit durchzusetzen. Ihr*e Kolleg*in muss dann aber noch so lange in Vollzeit bzw. im bisherigen Umfang weiterarbeiten, bis der Prozess rechtskräftig und mit Erfolg abgeschlossen ist.

Das kann natürlich einige Monate dauern. Somit wird es in aller Regel nicht mehr klappen, die Teilzeit zum gewünschten Termin umzusetzen. In besonderen Fällen kann man erwägen, durch ein einstweiliges Verfügungsverfahren eine vorläufige Umsetzung des Teilzeitwunschs schon während des Klageverfahrens zu schaffen.

Bei Rückkehr aus der Elternzeit: Vorsicht!

In der Praxis kommt es erfahrungsgemäß immer wieder zu Problemen, wenn Kolleg*innen – meist sind es Frauen – aus der Elternzeit zurückkehren. Dann lebt grundsätzlich der bisherige Arbeitsvertrag wieder in vollem Umfang auf.

Wer also vor der Elternzeit in Vollzeit gearbeitet hat, muss bei seiner Rückkehr auch wieder in Vollzeit einsteigen. Etwas anderes gilt nur, wenn der- oder diejenige rechtzeitig und formgemäß den Teilzeitanpruch durchgesetzt hat.



MEIN TIPP FÜR SIE

Rückkehr aus der Elternzeit frühzeitig planen

In der Praxis erlebe ich immer wieder, dass genau das nicht passiert. Viele sprechen nur mehr oder weniger freundlich, aber letztlich unverbindlich über Möglichkeiten beim Wiedereinstieg mit dem*der Dienstgebenden. Diese*r bleibt dann, wenn es hart auf hart kommt, oft stur und beharrt auf der bisherigen Arbeitszeit. Oftmals sieht er*sie darin eine willkommene Gelegenheit, sich „kostengünstig“ von einem*einer Mitarbeitenden zu trennen. Dem sollten Sie mit den Kolleg*innen durch rechtzeitiges und konsequentes Handeln vorbeugen.

Weisen Sie als MAV die Betroffenen frühzeitig auf mögliche Probleme hin. Raten Sie ihnen, den Antrag auf Teilzeit rechtzeitig zu stellen.



WICHTIG

Vorsicht bei der Formulierung im Vergleich oder bei der Einigung

Wenn ein*e Kolleg*in eine Einigung mit dem*der Dienstgebenden gefunden hat – sei es vor Gericht oder außer-

gerichtlich –, sollte er*sie genau darauf achten, wie der*die Dienstgebende die Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit formuliert. Aus der Vereinbarung sollte klar hervorgehen, dass auch die Verteilung der Arbeitszeit im Vertrag geändert wird, nicht nur die Arbeitszeit. Wenn sich die Verteilung der Arbeitszeit nämlich als Vertragsänderung darstellt, sind beide Seiten daran gebunden.

Ansonsten kann der*die Dienstgebende per Direktionsrecht die Zeiten, zu denen der*die Kolleg*in seine*ihre Arbeitsleistung erbringen muss, wieder ändern. Er*Sie muss dann allerdings nach pflichtgemäßem Ermessen handeln und kann die Zeiten jedenfalls nicht „einfach so“ ändern (oder gar, um den*die Kolleg*in zu ärgern).

Spezialfall der Teilzeit: „Blockmodell“ ist möglich

Ein vom Gesetzgeber so spezifisch gar nicht vorgesehenes Modell der Teilzeitarbeit, das die Praxis entwickelt hat, ist das Blockmodell, bei dem ein*e Mitarbeiter*in z. B. nur in bestimmten Monaten im Jahr arbeitet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah ein solches „Blockteilzeitmodell“ als unproblematisch an und erkannte keine betrieblichen Gründe, die dagegensprachen (24.6.2008, Az. 9 AZR 313/07).

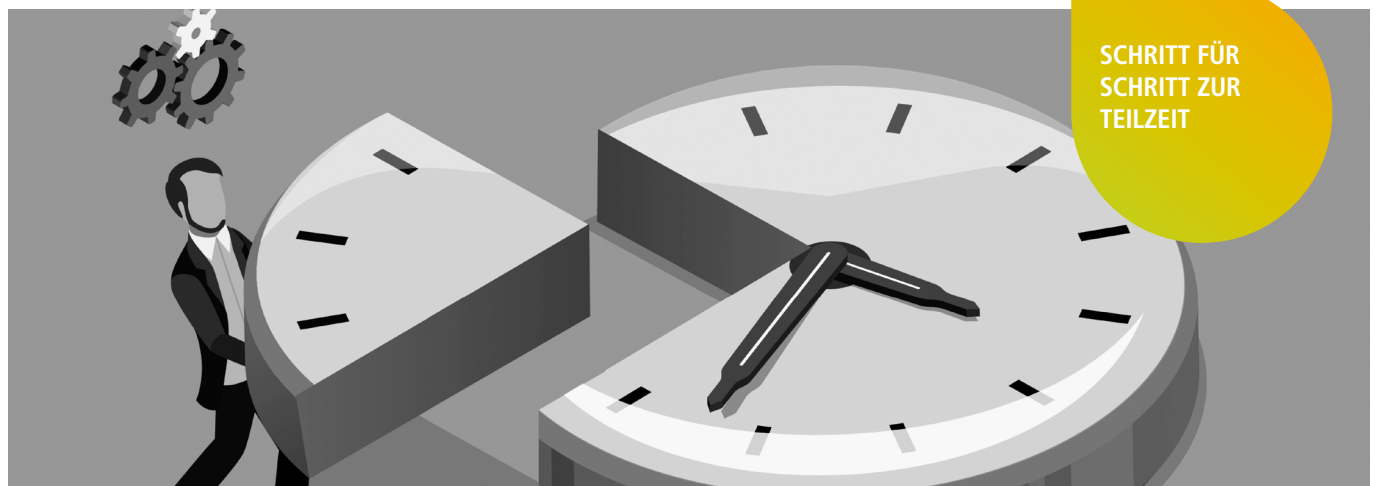
Der Fall: Ein Arbeitnehmer beantragte, seine Jahresarbeitszeit um 30 Kalendertage zu reduzieren. Dabei gab er an, dass die freien Kalendertage in der Zeit von Mitte Dezember bis Mitte Januar liegen sollten.

Die Entscheidung: Das BAG gab seinem Antrag statt und wies die Revision des Arbeitgebers zurück.

Es ist nach dieser Entscheidung also in Ordnung, eine relativ geringe Arbeitszeitreduzierung als „Hebel“ zu nutzen, um eine andere, bequemere Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen. Das kann auch eine ungewöhnliche Arbeitszeitverteilung wie eine „Blockteilzeit“ sein. Dies ist eine interessante Möglichkeit, da es keinen direkten Anspruch auf eine andere Arbeitszeitverteilung gibt. Hier sah die Rechtsprechung die Grenze zum Missbrauch noch nicht überschritten.

Man sollte es damit allerdings auch nicht übertreiben: In einer späteren Entscheidung hat das BAG eine Verteilung der freien Kalendertage einer Blockteilzeit ausschließlich auf den Zeitraum zwischen dem 22.12. und dem 2.1. als rechtsmissbräuchlich eingestuft (11.6.2013, Az. 9 AZR 786/11).

SCHRITT FÜR
SCHRITT ZUR
TEILZEIT



Spezialfälle der Teilzeit | Lesezeit 3 Minuten

Elternzeit, Pflegezeit und andere Spezialfälle

Ein besonderer Fall der – gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen – Teilzeit ist die Teilzeit in Elternzeit nach § 15 Abs. 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. In diesem speziellen Fall gibt es schon seit vielen Jahren eine Teilzeit mit Rückkehrrecht in die Vollzeit – also im Grunde eine spezielle Brückenteilzeit, auch wenn diese nicht so genannt wird.

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeit in Elternzeit

Damit Ihre Kolleg*innen einen Anspruch auf Teilzeit in der Elternzeit haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Sie sind – wie bei der Brückenteilzeit – seit mindestens 6 Monaten in der Dienststelle beschäftigt.
- Ihr*e Dienstgeber*in beschäftigt mindestens 15 Arbeitnehmende (Auszubildende nicht mitgezählt) – bei der Brückenteilzeit sind es hingegen 45 Arbeitnehmende. Es zählen „alle Köpfe“ – also nicht etwa Teilzeitstellen nur anteilig wie beim Kündigungsschutzgesetz (KSchG).
- Die Teilzeit darf maximal 2-mal während der Elternzeit verlangt werden.

In diesen Fällen kann der*die Dienstgebende den Antrag auf Teilzeit in Elternzeit ablehnen

Ihr*e Dienstgeber*in kann den Antrag nur ablehnen, wenn „dringende“ betriebliche Gründe vorliegen. Die Anforderungen an ihn*sie sind also höher. Das macht es für Ihre Kolleg*innen leichter, die Teilzeit durchzusetzen.

Auch hier reicht es nicht aus, dass Ihr*e Dienstgeber*in einfach nur behauptet, es gebe dringende betriebliche Gründe. Vielmehr muss er*sie diese Gründe konkret benennen und nachweisen.

Was geht vor: Teilzeit in Elternzeit oder normale Teilzeit?

Die vielleicht überraschende Antwort lautet: Keiner der Teilzeitanträge geht vor.

Beide bestehen parallel nebeneinander, sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen. Ihre Kolleg*innen haben also die Wahl, welchen Teilzeitantrag sie geltend machen.

Dabei ist keiner der beiden Ansprüche per se besser oder schlechter als der andere. Vielmehr haben die beiden Ansprüche unterschiedliche Voraussetzungen und unterschiedliche Möglichkeiten.

Das ist vorteilhaft beim Teilzeitantrag in Elternzeit

Vorteil für Ihre Kolleg*innen ist, dass der*die Dienstgebende zur Ablehnung nicht nur „einfache“ betriebliche Gründe, sondern „dringende“ betriebliche Gründe vorbringen muss. Die für ihn*sie zu nehmende Hürde ist also höher.

Das in der Einleitung angesprochene Rückkehrrecht zur Vollzeit ist ebenfalls ein großer Vorteil im Vergleich zur normalen Teilzeit.

Das ist nachteilig beim Teilzeitantrag in Elternzeit

Ein Nachteil gegenüber der normalen Teilzeit ist, dass Kolleg*innen sich in ein „engeres Korsett“ einfügen müssen: Die reduzierte Arbeitszeit muss nämlich zwischen 15 und 32 Wochenstunden liegen.



MEIN TIPP FÜR SIE

Vorher immer gut abwägen

Jede Situation ist anders, daher gibt es kein Patentrezept. Raten Sie Ihren Kolleg*innen daher, immer genau zu überlegen, welche der beiden Anspruchsmöglichkeiten besser zu der eigenen Situation passt, und dann die entsprechende Option zu wählen.

Spezialfall Teilzeit in Pflegezeit: Hier gab es die Brückenteilzeit ebenfalls schon länger

Ein weiterer besonderer Fall ist die Teilzeit in Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit. In diesem speziellen Fall gibt es seit einigen Jahren ebenfalls einen Teilzeitantrag mit Rückkehrrecht (und Rückkehrpflicht) in die Vollzeit – also letztlich eine weitere spezielle Brückenteilzeit, die aber ebenfalls damals nicht so hieß.

Der Gesetzgeber nennt diese Form der Teilzeit auch nicht Teilzeit, sondern „teilweise Freistellung“. Das ist im Ergebnis das Gleiche wie Teilzeit – nur sozusagen von der anderen Seite betrachtet.

Man könnte auch sagen: Der Begriff „teilweise Freistellung“ beschreibt das halb leere Glas, der Begriff „Teilzeit“ das halb volle.

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber die Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit eher kompliziert und unübersichtlich in 2 verschiedenen Gesetzen geregelt. Beide Gesetze gehören jedoch inhaltlich zusammen und nehmen aufeinander Bezug. Die Gesetze heißen Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz.



Um den Überblick zu behalten, sollten Sie noch wissen, dass die Teilzeit bei der Pflegezeit nur eine von mehreren Optionen ist. Ihre Kolleg*innen können nämlich unter bestimmten Umständen für eine gewisse Zeit auch in vollem Umfang von der Arbeit freigestellt werden.

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeit in Pflegezeit

Damit Ihre Kolleg*innen einen Anspruch auf Teilzeit in Pflegezeit haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Teilzeit ist für die Pflege eines*einer nahen Angehörigen erforderlich. Zu den nahen Angehörigen zählen insbesondere Ehegatten, Eltern und Kinder, aber auch noch weitere Personen. Wer alles dazugehört, ist in § 7 Abs. 2 PflegeZG geregelt.
- Eine Mindestzeit für die Betriebszugehörigkeit gibt es nicht, insbesondere keine Wartezeit von 6 Monaten wie bei der normalen Teilzeit oder der Brückenteilzeit.
- Ihr*e Dienstgeber*in beschäftigt mindestens 15 Arbeitnehmende bei der Pflegezeit bzw. mindestens 25 Arbeitnehmende bei der Familienpflegezeit (Auszubildende nicht mitgezählt). Es zählen auch hier „alle Köpfe“, also nicht etwa Teilzeitstellen nur anteilig wie beim KSchG.
- Die Teilzeit kann beliebig oft verlangt werden; irgendeine Wartezeit ist nicht Voraussetzung.

In diesen Fällen kann Ihr*e Dienstgeber*in den Antrag auf Teilzeit in Pflegezeit ablehnen

Einen Antrag kann Ihr*e Dienstgeber*in nur ablehnen, wenn „dringende“ betriebliche Gründe vorliegen. Die Anforderungen an ihn*sie sind damit höher. Das macht es für Ihre Kolleg*innen leichter.

Auch hier reicht es nicht aus, dass der*die Dienstgebende nur behauptet, es gebe dringende betriebliche Gründe. Er*Sie muss diese Gründe konkret benennen und nachweisen.

Beide Teilzeitanprüche – der „normale“ wie auch der auf Teilzeit in Pflegezeit – bestehen parallel nebeneinander, sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen. Ihre Kolleg*innen haben also auch hier die Wahl, welchen Teilzeitanpruch sie geltend machen.

Dabei ist keiner der beiden Ansprüche per se besser oder schlechter als der andere. Vielmehr haben die beiden Ansprüche unterschiedliche Voraussetzungen und unterschiedliche Möglichkeiten.

Diese Vorteile gelten bei der Teilzeit in Pflegezeit

Vorteil für Ihre Kolleg*innen ist, dass der*die Dienstgebende zur Ablehnung nicht nur „einfache“ betriebliche Gründe, sondern wie bei der Teilzeit in Elternzeit „dringende“ betriebliche Gründe vorbringen muss. Die Hürde für ihn*sie ist also höher als bei der normalen Teilzeit.

Außerdem müssen Ihre Kolleg*innen nicht innerhalb einer bestimmten Frist vor Beginn der Pflegezeit einen „Antrag“ stellen, sondern nur eine „Ankündigung“ gegenüber dem*der Dienstgebenden vornehmen. Das hat die praktische Konsequenz, dass er*sie die Teilzeit nicht ablehnen kann.

Das sind die Nachteile einer Teilzeit in Pflegezeit

Ein Nachteil gegenüber der normalen Teilzeit ist, dass Ihre Kolleg*innen sich in ein „engeres Korsett“ einfügen müssen: Die reduzierte Arbeitszeit muss nämlich bei mindestens 15 Wochen-

stunden liegen. Dies gilt allerdings nicht für die einfache Pflegezeit bis 6 Monate, sondern erst für die längere Familienpflegezeit bis zu einer Dauer von 24 Monaten.

Ihre Kolleg*innen sollten sich daher genau überlegen, welche der beiden Anspruchsmöglichkeiten besser zu der eigenen Situation passt. Anhand der jeweiligen Vor- und Nachteile können sie dann die entsprechende Option wählen.

Weitere Spezialfälle der Teilzeit: Prüfen Sie, ob eine dieser Sondervorschriften in Betracht kommt

Im Bereich des Kirchenarbeitsrechts gibt es einige Sondervorschriften, die zusätzliche Möglichkeiten der Teilzeitarbeit in Form der Brückenteilzeit eröffnen. Nach mehreren kirchlichen Vorschriften „soll“ auf Antrag eine Teilzeittätigkeit vereinbart werden, wenn der*die Mitarbeitende ein Kind unter 18 Jahren oder eine*n pflegebedürftige*n Angehörige*n zu betreuen hat. Es handelt sich also um eine spezielle Teilzeit wegen Pflege.

Personengruppen mit speziellen Teilzeitregelungen

Diese Regelungen gelten insbesondere für

- Ärzt*innen,
- Mitarbeitende im Pflegedienst in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen,
- Mitarbeitende im Sozialdienst sowie
- Mitarbeitende im Erziehungsdienst.

Das sind die Rechtsgrundlagen

- § 1a Anlage 5 AVR Caritas
- § 9 Anlage 30 AVR Caritas
- § 10 Anlagen 31 bis 33 AVR Caritas
- Vorschriften in den Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnungen (KAVO) der einzelnen Bistümer (KAVO bzw. AVO) wie z. B. in § 14b KAVO für das Erzbistum Köln und andere
- § 29a AVR Diakonie
- § 9 Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung

Diese Voraussetzungen gelten

1. Es muss sich um die Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines*einer laut ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen handeln.
2. Die Pflege bzw. Betreuung muss auch tatsächlich stattfinden.
3. Dem Antrag dürfen keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Eine Mindestbetriebsgröße wird nicht vorausgesetzt.

Teilzeit beantragen – so läuft das Verfahren

Das Verfahren bei den kirchenrechtlichen Spezialfällen ist denkbar einfach. Der oder die Betroffene muss lediglich einen Antrag stellen, völlig form- und fristlos.

Nichtsdestotrotz empfiehlt es sich, den Antrag schriftlich und mit ausreichendem Vorlauf – mindestens einige Wochen vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit – einzureichen.

Die Teilzeit kann auf Antrag auf bis zu 5 Jahre befristet werden. Sie kann also – muss aber nicht – die Form der Brückenteilzeit annehmen.

Eine Verlängerung ist möglich. Hierfür gilt dann allerdings eine Frist von 6 Monaten vor Ablauf der ursprünglichen Befristung.

Arbeitgeberkonzept | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeberkonzept muss schlüssig sein

Wenn ein Arbeitgeber ein bestimmtes Konzept gegen eine Teilzeit ins Feld führt, kann dies relevant sein. Dieses Konzept darf dann aber nicht eine bloße Floskel sein.

Der Fall: Eine Erzieherin in einer Kindertagesstätte wollte ihre Arbeitszeit von 30 Wochenstunden auf 10 Wochenstunden verringern. Sie stellte hierzu beim Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab und berief sich auf dringende betriebliche Gründe.

Diese Gründe sah der Arbeitgeber darin, dass eine Verringerung der Arbeitszeit auf nur 10 Wochenstunden mit dem pädagogischen Konzept der Kindertagesstätte nicht vereinbar sei. Es sei wichtig für die Kinder, dass die Bezugsperson nicht dauernd wechsle.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) befand, dass ein pädagogisches Konzept durchaus ein dringender betrieblicher Grund sein kann. Dies könne dann dazu führen, dass der Arbeitgeber die Teilzeit rechtmäßig ablehnen dürfe.

Das Gericht habe nicht zu überprüfen, ob das pädagogische Konzept der Kindertagesstätte sinnvoll sei.

Allerdings müsse das Gericht prüfen, ob das Konzept auch tatsächlich umgesetzt werde oder nur vorgeschoben sei, um unliebsame Teilzeitarbeit zu verhindern.

In dem konkreten Fall sah das BAG die Argumentation des Arbeitgebers zum pädagogischen Konzept als ausreichend an (18.3.2003, Az. 9 AZR 126/02).

→ FAZIT

Genau hinsehen lohnt sich

In diesem Fall behielt der Arbeitgeber am Ende die Oberhand. Aber das BAG macht in seiner Begründung deutlich, dass es sich lohnt, dem* der Arbeitgebenden bei der Argumentation genau auf die Finger zu schauen.

Akzeptieren Sie als MAV daher keinesfalls reine Schlagworte oder Worthülsen Ihrer Dienststellenleitung wie „pädagogisches Konzept“ oder „dringende betriebliche Gründe“. Fragen Sie stattdessen ganz gezielt nach und prüfen Sie, ob sie ihre Behauptungen auch inhaltlich begründen kann.

Urlaub aus Vollzeit | Lesezeit 2 Minuten

Vollzeiturlaub behält seinen Wert

Was passiert eigentlich, wenn bei Beginn der Teilzeit noch Urlaub aus der Vollzeitphase offen ist? Wird dieser dann zu Teilzeiturlaub heruntargestuft?

Der Fall: Eine Mitarbeiterin im Finanzministerium arbeitete zunächst annähernd in Vollzeit. Ab dem 1.8.2015 reduzierte sie ihre Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden.

Ihren Jahresurlaub nahm die Mitarbeiterin nach dem 1.8.2015. Während des Urlaubs zahlte der Arbeitgeber wie üblich die normale Vergütung fort.

Das reichte der Mitarbeiterin jedoch nicht. Sie verlangte, dass das Urlaubsentgelt, also die Vergütungszahlung während des Urlaubs, auf der Basis des bisherigen Tätigkeitsumfangs berechnet werden sollte, also in etwa doppelt so hoch sein sollte wie tatsächlich gezahlt.

Urlaub, der vor der Teilzeit entstand, bleibt

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass zumindest der vor der Teilzeit schon erworbene Urlaubsanspruch auf Basis des früheren, höheren Gehalts zu vergüten sei (20.3.2018, Az. 9 AZR 486/17).

Anderslautende Regelungen verstoßen nach Ansicht der Richter*innen gegen das Benachteiligungsverbot von Teilzeitmitarbeitenden.

→ FAZIT

Urlaub hat auch einen wirtschaftlichen Wert

Hier sieht man, dass der Urlaub nicht nur der Erholung dienen soll, sondern auch einen wirtschaftlichen Wert hat. Es geht nicht nur darum, wie lange man freihat, sondern auch darum, wie viel Geld Sie und Ihre Kolleg*innen für diese freie Zeit bekommen. Der wirtschaftliche Wert eines Urlaubs in Vollzeit ist aber natürlich höher als der Wert eines Urlaubs in Teilzeit – auch wenn man sich in beiden Fällen gleich gut erholen kann.

Daher ist es konsequent, dass Ihr*e Dienstgeber*in den bereits erworbenen wirtschaftlichen Urlaubswert nicht im Nachhinein wieder entziehen kann, wenn Sie in Teilzeit wechseln.

Achten Sie also darauf, dass er*sie das Urlaubsentgelt in dem Fall korrekt berechnet.

Teilzeitabelle | Lesezeit 4 Minuten

So behalten Sie den Überblick über die Teilzeitarten

Nun haben Sie ganz schön viele „Spielarten“ der Teilzeit kennengelernt. Wie Sie gesehen haben, haben die Teilzeitmodelle teilweise dieselben, oft aber auch sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Möglichkeiten. Die Einzelheiten finden Sie in der nachfolgenden Tabelle noch einmal übersichtlich aufgelistet.

Sie erkennen anhand der Tabelle z. B. sehr schnell, dass die gewünschte Vertragsänderung praktisch immer automatisch eintritt, wenn der*die Dienstgebende nicht rechtzeitig reagiert. Das war nicht immer so. In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber aber die Regeln vereinheitlicht. Das dürfte eine sinnvolle Tendenz für die praktische Handhabung sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite sein.

Des Weiteren erkennen Sie recht gut, dass sich die Brückenteilzeit beim Schwellenwert zur Anzahl der Mitarbeitenden noch immer stark von den anderen Teilzeitmodellen abhebt. Das liegt vermutlich daran, dass der Gesetzgeber allzu kleinen Betrieben und Einrichtungen den erhöhten Organisationsaufwand, den ein „Hin und Zurück“ bei der Teilzeit doch allzu oft mit sich bringt, nicht zumuten wollte.



Übersicht: Teilzeitmodelle



Bedingungen	Teilzeit § 8 TzBfG	Teilzeit in Elternzeit § 15 Abs. 7 BEEG	Teilzeit in Pflegezeit/ Familienpflegezeit (*teilweise vereinfachte Voraussetzungen im kirchenrechtlichen Bereich)	Brückenteilzeit § 9a TzBfG
Unternehmensgröße	mehr als 15 Mitarbeitende	mehr als 15 Mitarbeitende	mehr als 15 / 25 Mitarbeitende	mehr als 45 Mitarbeitende
Betriebszugehörigkeit	mehr als 6 Monate	mehr als 6 Monate	keine Begrenzung	mehr als 6 Monate
Antragsfrist	3 Monate vor Beginn	7 Wochen vor Beginn	nur Ankündigung 10 Tage / 8 Wochen vor Beginn, Sonderregelung bei Kombination beider Pflegezeitarten	3 Monate vor Beginn
Ablehnungsgrund	„normale“ betriebliche Gründe	dringende betriebliche Gründe	dringende betriebliche Gründe	„normale“ betriebliche Gründe, aber Quotenregelung bis 200 Mitarbeitende
Entscheidungsfrist und -form Dienstgeber*in	bis einen Monat vor Beginn schriftlich (auch ohne Begründung)	4 Wochen ab Antrag schriftlich mit Begründung	keine, da nur Ankündigung des*der Mitarbeitenden, aber bei Familienpflegezeit schriftliche Vereinbarung	bis einen Monat vor Beginn schriftlich (auch ohne Begründung)
Konsequenz bei Fristversäumnis	automatische Vertragsänderung	automatische Vertragsänderung	entfällt, da keine Frist, weil nur Ankündigung	automatische Vertragsänderung
Frequenz Geltendmachung	alle 2 Jahre	2-mal während Elternzeit	keine Beschränkung	ein Jahr nach Ende oder nach Ablehnung wegen Quotenregelung, 2 Jahre nach sonstiger Ablehnung, Veränderungssperre für normalen Teilzeitanpruch während Brückenteilzeit
Stundenrahmen	keine Begrenzung	15 bis 30 Wochenstunden (bei Geburten ab dem 1.9.2021 bis 32 Stunden)	keine Beschränkung bei Pflegezeit bis 6 Monate / mindestens 15 Wochenstunden bei Familienpflegezeit bis 24 Monate Gesamtdauer	keine Begrenzung, aber Laufzeit nur von 1 bis 5 Jahre

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Mini- und Midijob | Lesezeit 2 Minuten

Minijobber*innen sind „erstklassig“

Minijob und Midijob sind besondere Ausprägungen der Teilzeit. Jede*r Minijobber*in oder Midijobber*in ist also auch ein*e Teilzeitmitarbeiter*in.

Diese Regeln gelten für Minijobber*innen

Bei Arbeitgebenden herrscht teilweise noch immer die Vorstellung, dass für Teilzeitmitarbeitende und insbesondere für Mini- und Midijobber*innen besondere Regeln anzuwenden seien. Das stimmt nur insoweit, als beim Mini- und Midijob besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen gelten.

Arbeitsrechtlich sind Mini- und Midijobber aber – wie alle anderen Teilzeitmitarbeitenden auch – nicht anders zu behandeln als Vollzeitmitarbeitende. Der Gesetzgeber verbietet in § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz sogar ausdrücklich die Diskriminierung von Teilzeitmitarbeitenden.

So funktioniert es beim Urlaub

Teilzeitmitarbeitende dürfen – prozentual umgerechnet – nicht weniger Urlaub als Vollzeitmitarbeitende bekommen. Das bedeutet: Wenn etwa ein*e Vollzeitmitarbeiter*in bei einer 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage Urlaub bekommt, muss ein*e Teilzeitmitarbeiter*in mit einer 2-Tage-Woche 12 Arbeitstage Urlaub bekommen ($30 : 5 \times 2$).

Das gilt bei Sonderzahlungen

Teilzeitmitarbeitende haben den gleichen Lohnanspruch wie Vollzeitmitarbeitende – natürlich auch hier prozentual umgerechnet. Das wird gerade beim Weihnachtsgeld oder anderen Sonderzahlungen gelegentlich von den Arbeitgebenden „übersehen“. Wenn die Vollzeitmitarbeitenden in einem Betrieb Urlaubsgeld und/oder Weihnachtsgeld erhalten, dürfen Teilzeitmitarbeitende einschließlich Minijobber*innen nicht ausgeschlossen werden.

So läuft es bei Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit kann es zu scheinbar unterschiedlichen Behandlungen von Teilzeit- und Vollzeitmitarbeitenden kommen. Wenn nämlich ein*e Teilzeitmitarbeiter*in nur montags arbeiten muss und nur genau für diesen einen Tag krank wird, muss er*sie für den Rest der Woche nicht mehr arbeiten. Ein*e Vollzeitmitarbeiter*in müsste hingegen die ganze Woche krank sein, damit die Arbeitspflicht für die ganze Woche entfällt.

Das ist aber in Ordnung, es gilt insoweit nämlich das sogenannte Lohnausfallprinzip.

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!