
TEILZEITARBEIT

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Maria Büntgen: Teilzeitarbeit (2013)

Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.: Bund-Verlag,
ISBN 978-3-7663-6272-8

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Mögliche Ziele bei Teilzeitarbeit

- größere individuelle Zeitsouveränität für die Beschäftigten:
 - Teilzeitarbeit für alle interessierten Beschäftigten ermöglichen
 - persönliche Wünsche aufgrund der individuellen Lebenslage berücksichtigen
- Beschäftigung fördern: Arbeitszeitvolumen auf mehr Beschäftigte verteilen
- Beschäftigung sichern: betriebsbedingte Kündigungen durch Reduzierung des Arbeitszeitvolumens vermeiden

Grundsätze für eine Förderung der Teilzeitarbeit

- Wille der betrieblichen Sozialpartner zur Ausweitung der Teilzeitarbeit, für Männer und Frauen, auf allen Hierarchieebenen
- Teilzeitarbeit durch beide Sozialpartner ideell fördern: bei Veränderung der Arbeitszeit Beratung anbieten
- individuelle Veränderung von Arbeitszeiten: freiwillig
- „Günstigkeitsregeln“ vereinbaren: treten neue gesetzliche oder tarifliche Regelungen in Kraft, gelten die jeweils für die Beschäftigten günstigsten Regelungen
- die Umsetzung von Teilzeitvereinbarungen beobachten, die Wirksamkeit von Maßnahmen kontrollieren: beteiligte Personen, Zeitabstände, Verfahren und inhaltliche Kriterien regeln

Teilzeitarbeit und Personal-/Beschäftigungspolitik

- Ersatz Einstellungen, evtl. aus Personalüberhang anderer Bereiche
- Zielwerte der Personalstärke in der Personalsteuerung an Teilzeit anpassen
- Arbeitsplätze durch vermehrte Teilzeitarbeit sichern, Anreize für Beschäftigte zur freiwilligen Aufnahme von Teilzeitarbeit
- sozialverträglicher Personalabbau bei geringer werdendem Personalbedarf
- den Personaleinsatz optimieren, Arbeitsbelastungen durch flexibleren Einsatz verringern

Teilzeit für besondere Personengruppen

- Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen
 - Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit ermöglichen, Angebot an Frauen und Männer richten
 - Teilzeitwünsche bevorzugt erfüllen, auch nach Rückkehr aus der Eltern- oder Pflegezeit, Reintegration nach der Familienzeit fördern
 - kurzfristig „vorübergehende“ Teilzeit ermöglichen (in Notfällen)
 - Mehrarbeit auf freiwilliger Basis
 - Rückkehr zur Vollzeit ermöglichen
- Leistungsveränderte
 - Rechtsanspruch auf Teilzeit festlegen
 - Teilzeit bevorzugt anbieten
 - Mehrarbeit auf freiwilliger Basis
 - Rückkehr zur Vollzeit ermöglichen
- Teilzeitmöglichkeiten für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter schaffen
- geringfügige Beschäftigung ausschließen oder beschränken, Ausnahmen nur auf freiwilliger Basis, über sozialversicherungsrechtliche Folgen beraten, Zustimmung der Interessenvertretung erforderlich
- Führungskräfte
 - Teilzeitanspruch bekräftigen
 - Führungskräfte in Personaleinsatzplanung bei Teilzeit einbeziehen

Schaffen von Teilzeitarbeitsplätzen und Stellenbesetzung

- Arbeitsplätze grundsätzlich als teilzeitfähig erklären
- alle frei werdenden Stellen auch als Teilzeitstellen ausschreiben
- Teilzeiteignung von Arbeitsplätzen prüfen, mit der Beschäftigtenvertretung abstimmen
- Auswahlrichtlinien, -kriterien für die Besetzung von Teilzeitstellen, Vorrang für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit vermindern wollen oder aus sozialen Gründen vermindern müssen
- Auswahlrichtlinien/-kriterien für die Besetzung von Vollzeitstellen, Vorrang für Beschäftigte, die aus Teilzeit in Vollzeitarbeit zurückkehren wollen

Veränderung der Arbeitszeit auf Wunsch der Beschäftigten

- verbindlicher Anspruch auf Teilzeit
 - als uneingeschränkter Rechtsanspruch
 - unter bestimmten Bedingungen, z. B. bei persönlichen und sozialen Belangen
 - bei vorgegebenen Teilzeitmodellen
 - wenn Teilzeit befristet gewählt wird
- vor Antragsstellung auf Teilzeit mögliche Probleme mit Vorgesetzten klären

- falls Teilzeitantrag nicht ohne weiteres bewilligt werden soll, weitere Personen in Entscheidungsverfahren einbeziehen (z. B. Teilzeit-/Gleichstellungsbeauftragte)
- Beschäftigtenvertretung von Beginn an in Antragsverfahren einbeziehen
- mögliche Ablehnungsgründe konkret festlegen
- bei Ablehnung eines Teilzeitantrages erneute Antragstellung frühzeitig ermöglichen
- Befristung von Teilzeit auf Wunsch der Beschäftigten ermöglichen
- verbindlicher Anspruch auf Veränderung des Arbeitsvolumens in Teilzeit und auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit
 - als uneingeschränkter Rechtsanspruch
 - unter bestimmten Bedingungen, z. B. bei persönlichen und sozialen Belangen
 - bei Wahrung besonderer Antragsfristen
 - innerhalb individueller Erprobungsphasen von Teilzeitarbeit
- Anreize zur Aufnahme von Teilzeitarbeit
 - finanzielle Zuwendungen
 - zusätzliche Freizeit
 - besondere Sozialleistungen wegen der schwierigen sozialen Lage der Teilzeitbeschäftigten
- Schutz gegen Nachteile der Teilzeitarbeit
 - Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit unmittelbar vor einer betriebsbedingten Kündigung (Anspruch auf Arbeitslosengeld auf Vollzeitbasis)
 - bedingter bzw. begrenzter Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen Arbeitsplatzes nach individueller Veränderung der Arbeitszeit
 - Ersatzeinstellungen für durch Teilzeit freiwerdende Arbeitskapazität, Arbeitsintensivierung vermeiden

Wahlmöglichkeiten für flexible Teilzeitformen

- Wahlmöglichkeit für Arbeitszeitvolumen zwischen tariflicher Wochenarbeitszeit und Mindestgrenze nach individuellen Bedürfnissen
- Teilzeitmodelle nach Wünschen der Beschäftigten anbieten
- Wahlmöglichkeit von Lage und Verteilung der Arbeitszeit, mögliche Reduzierung der täglichen, wöchentlichen oder jährlichen Arbeitszeit, Wahl von gleichmäßiger und ungleichmäßiger Ableistung der Arbeitszeit, Verfügungsrechte der Beschäftigten über Arbeitszeit und Freizeit, Entscheidungsrechte über Beginn, Ende und Umfang der konkreten Arbeitszeit eines Tages
- Anspruch der Teilzeitbeschäftigten auf gleiche flexible Arbeitszeitregelungen wie Vollzeitbeschäftigte
- bei festen Arbeitszeiten und Schichtplänen: flexible Absprachen der Beschäftigten untereinander ermöglichen
- bei festgelegten Kernarbeitszeiten: soziale Belange berücksichtigen, individuelle und betriebliche Belange abwägen

- Öffnungsklauseln für abweichende Arbeitszeitregelungen auf Wunsch einzelner Beschäftigter, gebunden an die Zustimmung der Interessenvertretung im Einzelfall

Arbeits- und Entgeltbedingungen für Teilzeitarbeit

- die Gestaltung von Arbeitszeit und Teilzeit auf gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen beziehen
- gleiche oder anteilige Arbeits- und Entgeltbedingungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, gleiche oder anteilige Ansprüche auf Entgelt, Leistungsentgelt, Funktionszulagen, Schicht- und Erschwerniszuschläge, betriebliche Sozialleistungen
- gleichmäßige Entgeltzahlungen trotz ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit
- anteilige Ansprüche auf bezahlten Urlaub, Sonderurlaub, Bildungsurlaub, auf bezahlte Freistellung, gleiche Ansprüche auf unbezahlten Urlaub
- anteilige Ansprüche an die betriebliche Altersvorsorge, Zeiten der Betriebszugehörigkeit unabhängig vom jeweiligen Arbeitszeitvolumen anrechnen
- Teilzeitkräfte nicht benachteiligen bei Bewerbung auf Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen, mit Führungsaufgaben, mit höherer Eingruppierung und attraktiveren Aufgaben, bei Stellenbesetzungsentscheidungen, bei Personaleinsatz, bei der Aufgabengestaltung und der Vergabe von Arbeitsaufträgen
- definieren: Beginn von Mehrarbeit, Voraussetzungen der Abforderung von Mehrarbeit, Entgelt- und Zeitausgleich für Mehrarbeit, Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, Ankündigungsfristen von Mehrarbeit
- bei Führen von Arbeitszeitkonten: Verfahren zur Abrechnung von Zeitguthaben und geschuldeter Arbeitsleistung, maximale Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume festlegen, Freizeitnahme regeln, Ankündigungsfristen festlegen, keine Kappung von Arbeitszeitguthaben
- bei Weiterbildungsmaßnahmen Entgeltfortzahlung entsprechend der tatsächlich aufgewendeten Zeit, Mehrarbeitszuschläge bei Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit
- Kinderbetreuungsangebot während ganztägiger Weiterbildungszeiten
- Benachteiligung bei Personal- und Leistungsbeurteilung ausschließen

Teilzeitarbeit bei Interessenausgleich und Sozialplan

- bei kollektiver Arbeitszeitverkürzung
 - für zuvor Teilzeitbeschäftigte Arbeitsvolumen anteilig reduzieren
 - Ausgleichszahlungen für Einkommensverluste
 - keine Schlechterstellung als zuvor in Vollzeit
- Anreize zur individuellen Aufnahme von Teilzeit (finanzieller Art, Anspruch auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit, Schutz vor betriebsbedingter Kündigung)

- bei evtl. späterem Arbeitsplatzverlust Nachteile der Teilzeit ausgleichen hinsichtlich Abfindung und Arbeitslosengeld
- restriktiver Umgang mit Mehrarbeit

Mitgestaltung durch die Interessenvertretung

- erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte hinsichtlich des Antrags- und Bewilligungsverfahrens zu Änderungen der Arbeitszeit, der Ausschreibung teilzeitgeeigneter Stellen, der Stellenbesetzung und Personalplanung bei Teilzeit, der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen, möglicher Probleme bei der betrieblichen Umsetzung der Teilzeitvereinbarung wie Einsatzzeiten, Mehrarbeit oder Arbeitsverdichtung
- Konflikte unter Hinzuziehen der Beschäftigtenvertretung beilegen, Fristen für den Konfliktfall regeln, Gesprächsebenen, weitere Personen einbeziehen, Klärungsstelle oder paritätische Kommission einrichten, Einigungsstelle



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de