

mav+) Info

April 2019

Teilzeit- und Befristungsgesetz(TzBfG)/Teil 2

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz

Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit.

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers muss einen längeren Bestand als 6 Monate haben. Außerdem setzt der Anspruch voraus, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

Andere Teilzeitarbeitnehmer und Leiharbeitnehmer sind hierbei mitzuzählen – nicht jedoch Auszubildende oder Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr leisten.

Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers wird im Voraus zu einem bestimmenden Zeitraum verringert.

Während der zeitlich begrenzten Verringerung kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum keine weitere Verringerung beanspruchen. Nach Ablauf des gewählten Zeitraums kehrt der Arbeitnehmer dann automatisch und ohne weitere Erklärungen zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück.

Eine wiederholte Anspruchsstellung **ist** grundsätzlich möglich. Zuvor muss der Arbeitnehmer jedoch zu einer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit für einen Zeitraum von einem Jahr zurückkehren.

Der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen den gestellten Antrag des Arbeitnehmers ablehnen.

Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn:

- die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation beeinträchtigt
- die Verringerung der Arbeitszeit die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt
- die Verringerung den Arbeitsablauf wesentlich beeinträchtigt
- unverhältnismäßige Kosten werden verursacht.

Der Antrag des Arbeitnehmers sollte auf jeden Fall schriftlich, spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Termin erfolgen und er muss die vom Arbeitnehmer gewünschte Stundenzahl erhalten.

Die Verteilung der Stundenreduzierung auf die einzelnen Wochentage sollte angegeben werden.

Der Arbeitnehmer muss seinen Wunsch nicht begründen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer seine Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich mitteilen.

Sollte die Frist bei Ablehnung des Antrages vom Arbeitgeber **nicht** eingehalten worden sein und die Begründung ist **nicht** schriftlich erfolgt, verringert sich die Arbeitszeit in dem von dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gilt dann als genehmigt.

Sollte Eurer Arbeitgeber dann etwas ändern wollen – meldet Euch auf jeden Fall bei uns.

Ihre / Eure Mitarbeitervertretung

Besucht auch unsere Homepage: www.mavhhost.de