

DIAG-INFO 05/2014

Diözesane AG der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart



31. Juli 2014

www.diag-mav.de

Reduzierung und Erhöhung des Beschäftigungsumfangs—Was tun?

Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt sich immer häufiger die Frage wie sich Beruf und Familie miteinander verbinden lässt. Die Anpassung der Arbeitszeit an die persönliche Lebensplanung hat hierbei eine besondere Bedeutung. Die gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Reduzierung des Beschäftigungsumfangs

Es gibt zwei Möglichkeiten seinen Arbeitsumfang zu reduzieren.

Für unbefristete Reduzierung

Nach dem Teilzeit u. Befristungsgesetz (TzBfG)

„§ 8 Abs. 1: ...auf Antrag für unbefristete Zeit.“

„§ 8 Abs. 6: ...alle 2 Jahre einen neuen veränderten Arbeitsumfang beantragen.“

Für befristete Reduzierung

Nach Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

„Mit vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörigen tatsächlich betreut...“

Anlage 5 § 1a Abs. 1, Satz 1, Anlage 3o § 9 Abs. 1, An-

lage 31, 32 und 33 §1o Abs. 1.

Oder „Vollbeschäftigte Mitarbeiter, die in anderen als den in Satz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen...“

„Anlage 5 § 1a Abs. 1, Satz 4, Anlage 3o § 9 Abs. 2, Anlage 31, 32 und 33 §1o Abs. 2.“

Zu den anderen Fällen („persönlichen Gründen“) ist z. B. Zeiten eines Studiums, Hausbaus oder Selbstfindung zu sehen.

Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zu 5 Jahre befristet, wenn der Mitarbeiter dies verlangt, und kann verlängert werden.

„Anlage 5 § 1a Abs. 1, Satz 2 und 3, Anlage 3o § 9 Abs. 1, Anlage 31, 32 und 33 §1o Abs. 1.“

In der Anlage 5 § 1a Abs. 1, Satz 6 wird darauf hingewiesen das Teilzeitbeschäftigte gleich behandelt werden wie Vollzeitmitarbeiter. In den neuen Anlagen ist dies nicht nötig, da bei ihnen von vorneherein nicht zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden wird.

Erhöhung des Beschäftigungsumfangs

Es gibt zwei Möglichkeiten seinen Arbeitsumfang zu erhöhen.

Für unbefristete Erhöhung

Nach dem Teilzeit u. Befristungsgesetz (TzBfG)

„§ 8 Abs. 1: ...auf Antrag für unbefristete Zeit.“

„§ 8 Abs. 6: ...alle 2 Jahre einen neuen veränderten Arbeitsumfang beantragen.“

„§ 9: ...jederzeit beim nächsten „freiwerdenden Arbeitsplatz“ bei gleicher Eignung.“

Für befristete Erhöhung

Nach Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

„Ist mit einem früher vollbeschäftigten Mitarbeitern auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes... bevorzugt behandelt werden.“

„Anlage 5 § 1a Abs. 1, Satz 5, Anlage 3o § 9 Abs. 3, Anlage 31, 32 und 33 §1o Abs. 3.“

Es ist davon auszugehen das dabei auch Teilzeitbeschäftigte, die nicht aus einer Vollzeitbeschäftigung kommen, im Zuge des Gleichbehandlungsprinzips so zu behandeln sind.

Dies ist für befristete und unbefristete Zeit möglich.

Der Praxistipp für die MAV

Die MAV sollte ihre Mitarbeiter auf diese Möglichkeiten intensiv hinweisen. Wenn Mitarbeiter eine Reduzierung oder Erhöhung beantragen, ist es von Vorteil, wenn die MAV eine Kopie des Antrags erhält. Denn dann kann die MAV nötigenfalls den Dienstgeber auf seine Pflichten hinweisen oder Einwendungen bei Zustimmungsverfahren erheben, falls dieser dem Antrag nicht entsprechen will.

Herausgegeben vom DiAG-Vorstand, caritativer Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

V.i.S.d.P.: Lothar Bolz, c/o St. Lukas-Klinik gGmbH, Siggenweilerstrasse 11, 88074 Meckenbeuren, Mail: lothar.bolz@diag-mav.de

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!