

Haufe Praxisratgeber

Teilzeit und Befristung

Arbeitsverhältnisse flexibel gestalten

Bearbeitet von
Peter H.M. Rambach

2. Auflage 2015. Buch. Rund 208 S. Kartoniert
ISBN 978 3 648 06639 3

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung

Zu Leseprobe

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Wie Sie mit diesem Buch arbeiten	10
Teil 1: Teilzeitarbeit	12
Vier Anspruchsgrundlagen – vier Situationen	13
1 Teilzeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz	14
1.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	15
Beschäftigtenzahl: Mindestens 15 Arbeitnehmer	15
Dauer des Arbeitsverhältnisses	15
Antragsfrist	16
Genauigkeit des Verringerungswunsches	17
Mit einem Verteilungswunsch umgehen	19
Antrag ist formfrei möglich	20
1.2 <i>So gehen Sie vor:</i> Auf einen Teilzeitantrag reagieren	20
Eingangsbestätigung	20
Prüfung der Antragsvoraussetzungen	21
Erörterungsgespräch	21
Bei mehreren Anträgen korrekt auswählen	22
Bei Einigung: Änderungsvertrag	24
Bei Nichteinigung: Ablehnung	24
Teilzeitantrag formal korrekt ablehnen	28
1. Hürde: Die Frist richtig berechnen	28
2. Hürde: Der rechtzeitige Zugang der Ablehnung	28
3. Hürde: Das Ablehnungsschreiben muss zugehen	29
4. Hürde: Zustellung muss nachweisbar sein	32
1.3 Gründe für die Ablehnung eines Teilzeitantrags	32
<i>Betriebliche Gründe</i>	32
Grund 1: Beeinträchtigung der Organisation	33
Grund 2: Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs	34
Grund 3: Beeinträchtigung der Sicherheit	34
Grund 4: Unverhältnismäßige Kosten	35

<i>Extra</i> : Dreistufige Prüfung des Ablehnungsgrundes	37
Ablehnung wegen tariflicher Regelungen	46
Weitere Ablehnungsgründe	48
Ablehnung nur der Arbeitszeitverteilung	53
1.4 Wie der Arbeitnehmer bei Ablehnung reagieren kann	54
Klage beim Arbeitsgericht	54
Einstweilige Verfügung	54
1.5 Folgen einer Teilzeitvereinbarung	56
Das Diskriminierungsverbot	56
Das Benachteiligungsverbot	58
Aus- und Weiterbildung	58
Teilzeit und Urlaub	59
1.6 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	61
1.7 Teilzeiter will Arbeitszeit wieder verlängern	64
Verlängerungswunsch muss angezeigt werden	65
Informationspflicht	66
Ablehnungsgrund „dringende betriebliche Gründe“	69
Bei Nichtbeachtung droht Schadensersatz	69
Häufig gestellte Fragen	70
<i>Frage 1</i> : Kann die Arbeitszeit später anders verteilt werden?	70
<i>Frage 2</i> : Ist eine Befristung der Teilzeit möglich?	70
<i>Frage 3</i> : Kann die Arbeitszeit mehrmals reduziert werden?	72
2 Teilzeit in der Elternzeit	73
Was ist Elternzeit?	73
2.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	74
Beschäftigtenzahl: Mindestens 15 Arbeitnehmer	74
Dauer des Arbeitsverhältnisses	75
Antragsform	75
Antragsfrist	75
Umfang und Mindestdauer der Reduzierung	78
Genauer Verringerungswunsch	78
Verteilungswunsch nicht erforderlich	79

2.2	<i>So gehen Sie vor: Auf Teilzeitantrag eines Elternzeiters reagieren</i>	79
	Eingangsbestätigung	80
	Prüfung der Antragsvoraussetzungen	80
	Einigungsversuch	80
	Bei Einigung: Änderungsvertrag	80
	Bei Nichteinigung: Ablehnung	82
2.3	Gründe für die Ablehnung	84
	Dringende betriebliche Gründe	84
	Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes	84
	Keine Beschäftigungsmöglichkeit	85
	Ablehnung der Arbeitszeitverteilung	88
2.4	Wie der Arbeitnehmer bei Ablehnung reagieren kann	89
	Klage beim Arbeitsgericht	89
	Einstweilige Verfügung	90
2.5	Vorgehen nach Ende der Elternzeit	91
	Rückkehr zur alten Arbeitszeit?	91
	Anspruch auf den alten Arbeitsplatz?	91
2.6	Erwerbstätigkeit bei anderem Arbeitgeber oder Selbstständigkeit	92
3	Teilzeitarbeit bei Schwerbehinderung	94
3.1	Anspruchsvoraussetzungen	94
3.2	Kann der Anspruch abgelehnt werden?	95
3.3	Verhältnis zum allgemeinen Teilzeitananspruch	95

Teil 2: Befristung	97
1 Wichtige Basisinformationen	99
Vertragsfreiheit ist eingeschränkt	99
Kein Kündigungsschutz	99
Zeitbefristung ist möglich (ohne Sachgrund)	100
<i>Extra: Rente mit 67 verändert automatisch Renten-</i> <i>eintrittsalter</i>	101
Befristung mittels Zweck ist möglich	103
Zweck- und Zeitbefristung können kombiniert werden	104
Befristung kann an eine Bedingung geknüpft werden	105
Bedingung und Zeitbefristung können kombiniert werden	106
Einzelne Vertragsbedingungen können befristet werden	106
Andere Befristungsregeln für Existenzgründer	108
Andere Befristungsregeln bei Arbeitnehmern ab 52 Jahren	109
Arbeitnehmer kann Befristung prüfen lassen	113
2 Was Sie auf jeden Fall beachten müssen!	115
Befristungen müssen Sie schriftlich fixieren	115
Befristungen müssen Sie <i>vor</i> Vertragsbeginn vereinbaren	117
3 Sachgründe für Befristungen	120
<i>Gesetzliche Sachgründe</i>	123
1 Vorübergehender betrieblicher Mehrbedarf	124
2 Im Anschluss an Ausbildung oder Studium	128
3 Mitarbeiter als Vertretungskraft	131
4 Eigenart der Arbeitsleistung	141
5 Erprobung	142
6 Person des Arbeitnehmers	145
7 Vergütung aus Haushaltsmitteln für befristete Beschäftigung	152
8 Befristung aufgrund gerichtlichen Vergleichs	154
<i>Weitere Sachgründe</i>	156
9 Befristungen bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung	156
10 Planung einer anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes	157

11	Überbrückung (kein sachlicher Grund – mit Ausnahmen)	157
12	Sicherung der personellen Kontinuität des Betriebsrats	159
13	Konkurrentenklage im öffentlichen Dienst	159
	<i>Sachgrundbefristungen in anderen Gesetzen</i>	160
14	Befristungen nach dem Elterngeld- und Elternzeitgesetz	160
15	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung	164
16	Arbeitsplatzschutzgesetz	165
17	Pflegezeitgesetz	166
18	Altersteilzeitgesetz	166
19	Wissenschaftszeitvertragsgesetz	166
20	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	167
	Häufig gestellte Fragen zum Thema „Sachgrund“	168
	<i>Frage 1: Welchen Zweck erfüllt eine Prognose für den Sachgrund?</i>	168
	<i>Frage 2: Muss der Sachgrund schriftlich fixiert werden?</i>	170
	<i>Frage 3: Sachgrund bei Befristungen unter sechs Monaten nötig?</i>	172
	<i>Frage 4: Sachgrund für Befristungen im Kleinbetrieb erforderlich?</i>	173
4	Befristung ohne Sachgrund	175
	Voraussetzungen für sachgrundlose Befristung	176
	<i>Voraussetzung 1: Ersteinstellung</i>	176
	<i>Voraussetzung 2: Nicht derselbe Arbeitgeber</i>	177
	<i>Voraussetzung 3: Kein vorheriges Arbeitsverhältnis</i>	180
	Höchstdauer der zeitlichen Befristung: zwei Jahre	182
	Maximal drei Verlängerungen zulässig	183
5	Wie endet ein befristeter Vertrag?	187
	<i>Beendigung 1: Durch Fristablauf</i>	187
	<i>Beendigung 2: Durch Eintritt des Zwecks</i>	187
	<i>Beendigung 3: Bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit</i>	189

Häufig gestellte Fragen zum Thema Beendigung	190
<i>Frage 1: Kann ein befristeter Vertrag vorzeitig gekündigt werden?</i>	190
<i>Frage 2: Kann ein Arbeitsverhältnis nach Befristungsende fortgesetzt werden?</i>	191
<i>Frage 3: Wann endet eine Doppelbefristung?</i>	192
6 Folgen einer unwirksamen Befristung	194
7 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats	198
Beschäftigung über Altersgrenze hinaus	198
Sonderregelungen im Personalvertretungsrecht	199
Information über befristet Beschäftigte	199
Stichwortverzeichnis	200