
Inhaltsverzeichnis

Wie Sie mit diesem Buch arbeiten	11
Teil 1: Teilzeitarbeit	13
1 Vier Anspruchsgrundlagen – vier Situationen	15
2 Teilzeit nach dem Teilzeitbestedungsgesetz	17
2.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	18
2.1.1 Beschäftigtenzahl: Mehr als 15 Arbeitnehmer	18
2.1.2 Dauer des Arbeitsverhältnisses	18
2.1.3 Antragsfrist: mindestens drei Monate vorher	19
2.1.4 Genauigkeit des Verringerungswunsches	20
2.1.5 Mit einem Verteilungswunsch umgehen	22
2.1.6 Antrag ist formfrei möglich	23
2.2 So gehen Sie vor: Auf einen Teilzeitantrag reagieren	23
2.2.1 Eingangsbestätigung	23
2.2.2 Prüfung der Antragsvoraussetzungen	24
2.2.3 Erörterungsgespräch	24
2.2.4 Bei mehreren Anträgen korrekt auswählen	25
2.2.5 Bei Einigung: Änderungsvertrag	27
2.2.6 Bei Nichteinigung: Ablehnung	27
2.2.7 Teilzeitantrag formal korrekt ablehnen	30
2.2.8 1. Hürde: Die Frist richtig berechnen	31
2.2.9 2. Hürde: Der Zugang der Ablehnung	31
2.2.10 3. Hürde: Das Ablehnungsschreiben muss auch rechtzeitig zugehen	32
2.2.11 4. Hürde: Zustellung muss nachweisbar sein	34
2.3 Folge der verspäteten oder formunwirksamen Ablehnung	34
2.4 Gründe für die Ablehnung eines Teilzeitantrags	35
2.4.1 Betriebliche Gründe	35
2.5 Extra: Dreistufige Prüfung des Ablehnungsgrundes	40
2.5.1 Stufe 1: Betriebliches Organisationskonzept	40
2.5.2 Stufe 2: Kollision des Teilzeitwunsches und etwaige Änderungsmöglichkeiten für Arbeitgeber	45
2.5.3 Stufe 3: Wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange	47
2.5.4 Motiv des Arbeitnehmers ist unbeachtlich	48
2.5.5 Ablehnung wegen tariflicher Regelungen	48

2.5.6	Weitere Ablehnungsgründe	49
2.5.7	Fehlende Ersatzkraft	49
2.5.8	Künstlerische Gründe	52
2.5.9	Sonstige betriebliche Gründe	52
2.5.10	Ablehnung nur der Arbeitszeitverteilung	54
2.6	Wie der Arbeitnehmer bei Ablehnung reagieren kann	55
2.6.1	Klage beim Arbeitsgericht	55
2.6.2	Einstweilige Verfügung	56
2.7	Folgen einer Teilzeitvereinbarung	57
2.7.1	Das Diskriminierungsverbot	57
2.7.2	Das Benachteiligungsverbot	59
2.7.3	Aus- und Weiterbildung	59
2.7.4	Teilzeit und Urlaub	60
2.8	Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	65
2.8.1	Entgegenstehende Betriebsvereinbarungen im Bereich der zwingenden Mitbestimmung	65
2.8.2	Freiwillige Betriebsvereinbarungen	66
2.8.3	Einzelner Verteilungswunsch und kollektiver Bezug	66
2.8.4	Zustimmungsverweigerung bei beabsichtigter Einstellung einer Ersatzkraft	67
2.9	Teilzeiter will Arbeitszeit wieder verlängern	67
2.9.1	Verlängerungswunsch muss angezeigt werden	68
2.9.2	Nach Anzeige des Verlängerungswunsches besteht Informationspflicht	68
2.9.3	Voraussetzung 1: Entsprechender Arbeitsplatz	69
2.9.4	Voraussetzung 2: Gleiche Eignung	71
2.9.5	Ablehnungsgrund „dringende betriebliche Gründe“	71
2.9.6	Bei Nichtbeachtung droht Schadensersatz	72
2.10	Häufig gestellte Fragen	72
3	Teilzeit in der Elternzeit	77
3.1	Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	79
3.1.1	Beschäftigtenzahl: Mehr als 15 Arbeitnehmer	79
3.1.2	Dauer des Arbeitsverhältnisses	80
3.1.3	Antragsform	80
3.1.4	Antragsfrist	81
3.1.5	Umfang und Mindestdauer der Reduzierung	83
3.1.6	Genauer Verringerungswunsch	84
3.1.7	Verteilungswunsch nicht erforderlich	84
3.2	So gehen Sie vor: Auf Teilzeitantrag eines Elternzeiters reagieren	85
3.2.1	Eingangsbestätigung	85
3.2.2	Prüfung der Antragsvoraussetzungen	85
3.2.3	Einigungsversuch	85

3.2.4	Bei Einigung: Änderungsvertrag	86
3.2.5	Bei Nichteinigung: Ablehnung - Frist beachten!	87
3.3	Gründe für die Ablehnung	90
3.3.1	Dringende betriebliche Gründe	90
3.3.2	Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes	90
3.3.3	Keine Beschäftigungsmöglichkeit	91
3.3.4	Ablehnung der Arbeitszeitverteilung	93
3.4	Wie der Arbeitnehmer bei Ablehnung reagieren kann	95
3.4.1	Klage beim Arbeitsgericht	95
3.4.2	Einstweilige Verfügung	95
3.5	Vorgehen nach Ende der Elternzeit	96
3.5.1	Rückkehr zur alten Arbeitszeit?	96
3.5.2	Anspruch auf den alten Arbeitsplatz?	97
3.6	Erwerbstätigkeit bei anderem Arbeitgeber oder Selbstständigkeit	97
3.7	Elternzeit und Urlaub	98
4	Teilzeitarbeit bei Schwerbehinderung	99
4.1	Anspruchsvoraussetzungen	99
4.2	Kann der Anspruch abgelehnt werden?	100
4.3	Verhältnis zum allgemeinen Teilzeitananspruch	101
5	Teilzeit bei Pflegezeit und Familienpflegezeit	103
5.1	Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?	104
5.1.1	Beschäftigtenzahl: Mehr als 15 bzw. 25 Arbeitnehmer	104
5.1.2	Dauer des Arbeitsverhältnisses	104
5.1.3	Pflegbedürftiger naher Angehöriger	104
5.1.4	Frist und Form eines Teilzeitantrags	105
5.1.5	Inhalt eines Teilzeitantrags	106
5.1.6	Schriftliche Vereinbarung über Teilzeit zwingend	107
5.1.7	Ablehnung aufgrund dringender betrieblicher Gründe	107
5.1.8	Konkurrierende Regelungen - Vorrang der Pflegezeit	108
Teil 2: Befristung		109
1	Wichtige Basisinformationen	111
1.1	Übersicht: Sachgründe für befristete Arbeitsverträge	111
1.2	Vertragsfreiheit ist eingeschränkt	112
1.3	Kein Kündigungsschutz	112
1.4	Zeitbefristung ist ohne Sachgrund möglich	113
1.5	Extra: Rente mit 67 verändert automatisch Renteneintrittsalter	113
1.6	Befristung mittels Zweck ist möglich	116

1.7	Zweck- und Zeitbefristung können kombiniert werden	117
1.8	Befristung kann an eine Bedingung geknüpft werden	118
1.9	Bedingung und Zeitbefristung können kombiniert werden	118
1.10	Einzelne Vertragsbedingungen können befristet werden	120
1.11	Andere Befristungsregeln für Existenzgründer	122
1.12	Andere Befristungsregeln bei Arbeitnehmern ab 52 Jahren	123
1.12.1	Sonstige Befristungsvereinbarungen sind möglich	124
1.12.2	Nur bei Zeitbefristung möglich	124
1.12.3	Vollendung des 52. Lebensjahres	124
1.12.4	Beschäftigungslosigkeit	125
1.12.5	Bezug von Transferkurzarbeitergeld oder einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder III	126
1.12.6	Begriff der geförderten Beschäftigungsmaßnahme ist unklar	126
1.12.7	Viermonatsfrist	127
1.12.8	Welche Verlängerungen sind bis zur Höchstdauer von fünf Jahren möglich?	127
1.12.9	Erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer ist unionsrechts- und verfassungsgemäß	127
1.12.10	Bei Verlängerung unbedingt Formalien beachten	127
1.13	Arbeitnehmer kann Befristung prüfen lassen	128
2	Was Sie auf jeden Fall beachten müssen!	129
2.1	Befristungen müssen Sie schriftlich fixieren	129
2.1.1	Ziel der Schriftform	129
2.1.2	Eigenhändige Unterschrift auf einer Urkunde	129
2.1.3	Schriftform gilt nicht für gesamten Vertrag	130
2.2	Befristungen müssen Sie vor Vertragsbeginn vereinbaren	131
3	Sachgründe für Befristungen	135
3.1	Gesetzliche Sachgründe	138
3.1.1	Vorübergehender betrieblicher Mehrbedarf	138
3.1.2	Im Anschluss an Ausbildung oder Studium	142
3.1.3	Mitarbeiter als Vertretungskraft	145
3.1.4	Eigenart der Arbeitsleistung	156
3.1.5	Erprobung	157
3.1.6	Person des Arbeitnehmers	161
3.1.7	Vergütung aus Haushaltsmitteln für befristete Beschäftigung	168
3.1.8	Befristung aufgrund gerichtlichen Vergleichs	170
3.2	Weitere Sachgründe	171
3.2.1	Befristungen bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung	172

3.2.2	Drittmittel als Sachgrund	172
3.2.3	Planung einer anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes	174
3.2.4	Sicherung der personellen Kontinuität des Betriebsrats	175
3.2.5	Konkurrenzenklage im öffentlichen Dienst	176
3.3	Sachgrundbefristungen in anderen Gesetzen	177
3.3.1	Befristungen nach dem Elterngeld- und Elternzeitgesetz	177
3.3.2	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung	181
3.3.3	Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz	182
3.3.4	Altersteilzeitgesetz	183
3.3.5	Wissenschaftszeitvertragsgesetz	183
3.3.6	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	184
3.4	Schriftform ist zwingend	184
4	Häufig gestellte Fragen zum Thema „Sachgrund“	185
4.1	Frage 1: Welchen Zweck erfüllt eine Prognose für den Sachgrund?	185
4.2	Frage 2: Muss der Sachgrund schriftlich fixiert werden?	187
4.3	Frage 3: Sachgrund bei Befristungen unter sechs Monaten nötig?	189
4.4	Frage 4: Sachgrund für Befristungen im Kleinbetrieb erforderlich?	190
5	Befristung ohne Sachgrund	191
5.1	Voraussetzungen für sachgrundlose Befristung	192
5.1.1	Voraussetzung 1: Ersteinstellung	192
5.1.2	Änderung der Rechtsprechung im Jahr 2011 - 3 Jahreszeitraum	192
5.1.3	Voraussetzung 2: Nicht derselbe Arbeitgeber	194
5.1.4	Voraussetzung 3: Kein vorheriges Arbeitsverhältnis	197
5.1.5	Wie erfahren Sie von einer Vorbeschäftigung?	198
5.1.6	Was ist, wenn ein Bewerber eine Vorbeschäftigung verschweigt?	199
5.2	Höchstdauer der zeitlichen Befristung: zwei Jahre	199
5.3	Maximal drei Verlängerungen zulässig	200
5.4	Prüfung tariflicher Sonderregelungen	200
5.4.1	Zeitpunkt der Verlängerung	200
5.4.2	Nahtloser Anschluss ohne Unterbrechung nötig	201
5.4.3	Keine Änderungen des Vertragsinhalts vornehmen	201
6	Wie endet ein befristeter Vertrag?	205
6.1	Beendigung 1: Durch Fristablauf	205
6.2	Beendigung 2: Durch Eintritt des Zwecks	205
6.3	Beendigung 3: Bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit	207
7	Häufig gestellte Fragen zum Thema Beendigung	209
7.1	Frage 1: Kann ein befristeter Vertrag vorzeitig gekündigt werden?	209

7.2	Frage 2: Kann ein Arbeitsverhältnis nach Befristungsende fortgesetzt werden?	210
7.3	Frage 3: Wann endet eine Doppelbefristung?	211
8	Folgen einer unwirksamen Befristung	213
8.1	Besteht eine Kündigungsmöglichkeit?	213
8.1.1	Entfristungsklage	213
8.1.2	Möglichkeiten bei mangelnder Schriftform	214
8.1.3	Kündigungsschutzgesetz muss beachtet werden	214
8.2	Möglichkeiten bei Unwirksamkeit der Befristung aus sonstigen Gründen	214
8.3	Kündigungsfrist bei Zweckbefristung oder Unmöglichkeit des Bedingungseintritts	215
9	Das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats	217
9.1	Beschäftigung über Altersgrenze hinaus	217
9.2	Sonderregelungen im Personalvertretungsrecht	218
9.3	Information über befristet Beschäftigte	218
	Stichwortverzeichnis	219