



August 2024

TEILZEIT BETRIEBLICH REGELN

Baukasten für Betriebsvereinbarungen zum Thema Teilzeit

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig und häufig bestimmt durch Lebensphasen und deren Anforderungen, wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder die eigene Qualifizierung. Teilzeitbeschäftigung scheint dann die einzige Lösung. Gleichzeitig tragen Beschäftigte dann auch die Folgen von Teilzeitbeschäftigung individuell: ein geringeres Lebenseinkommen, geringere Stundenlöhne durch den Part Time Wage Gap¹, geringere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten², die Teilzeitfalle.

Aufgabe des Betriebsrates ist es, die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung zu verhindern, potenziell negative Folgen von Teilzeitbeschäftigung abzumildern und Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch zu ermöglichen (§80 (1) BetrVG in Verbindung mit §4 TzBfG³). Zusätzlich ist das Teilzeitrecht ein wichtiges Instrument flexible Arbeitszeiten durchzusetzen, damit Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht reduzieren müssen, wenn sie das nicht wollen. Dies gilt beispielsweise gerade für Beschäftigte in Schicht.

Zusätzlich gilt: Die Problemlagen für Teilzeitbeschäftigte sind in jedem Betrieb anders gelagert. Will der Betriebsrat Regelungen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung durchsetzen, sollte er zunächst Fragen: Was sind die Bedarfe der Beschäftigten? Wo brennt es? Der Betriebsrat hat viele Möglichkeiten, die Bedingungen für Teilzeitarbeit im Betrieb zu gestalten. Diese reichen von Anhörungs-, Vorschlags- und Beratungsrechten bis zur eigentlichen Mitbestimmung, insbesondere bei der Verteilung und Lage der Arbeitszeit (s. auch Handlungshilfe 12 „[Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen](#)“).

¹ https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html

² https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.793675.de/diw_sp1090.pdf

³ Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten festgelegt. Im Betriebsverfassungsgesetz ist festgelegt, dass der Betriebsrat über die Einhaltung von Gesetzen zu wachen hat.



WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN?

1. Eine **Bestandsaufnahme** machen: Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber einmal im Jahr einen Gleichstellungsbericht auf einer Betriebsversammlung einfordern (§ 43 Abs. 2 BetrVG⁴). Hierbei kann der Betriebsrat konkrete Fragen zu Teilzeitbeschäftigung an den Arbeitgeber adressieren (Eingruppierung, Dauer der Teilzeit, ...). Weitere Informationen zum Gleichstellungsbericht gibt es im [Werkzeugkoffer der IG Metall](#).
2. Mit Teilzeitbeschäftigten **ins Gespräch kommen**: Durch eine offene Sprechstunde für Teilzeitbeschäftigte oder die Thematisierung des Themas auf einer Betriebsversammlung kann der Betriebsrat mit Teilzeitbeschäftigten ins Gespräch kommen und beispielsweise deren Arbeitszeitwünsche abfragen.
3. **Teilzeitbeschäftigte vernetzen**: Möglich sind auch Netzwerke für Teilzeitbeschäftigte zum Austausch, die der Betriebsrat oder Vertrauenskörper anbietet. Dies kann beispielsweise in Form eines regelmäßigen Stammtisches in der Kantine geschehen.
4. Die **Themen** von Teilzeitbeschäftigten **„einsammeln“**: Mit der Karte „Brennende Themen“ kann niedrigschwellig abgefragt werden: Was bewegt Teilzeitbeschäftigte? Was wünschen sie sich vom Betriebsrat? Wichtig ist, die Rückmeldungen anschließend auszuwerten und zu prüfen: Welche Themen kann der Betriebsrat durch eine Betriebsvereinbarung angehen?

Inhalte von Betriebsvereinbarungen können vielfältig sein. Im Folgenden finden sich Formulierungsvorschläge für Betriebsvereinbarungen. Ausgangspunkt sind immer die konkreten betrieblichen Bedarfe. **Folgende Themen können als Orientierungshilfe dienen:**

- Geltungsbereich: Für welche Beschäftigten soll die Vereinbarung gelten (Betriebsstätten, Hierarchieebenen, ...)?
- Rahmenbedingung von Teilzeitbeschäftigung regeln
- Regelungen zur Ausschreibung von Arbeitsplätzen
- Beteiligung des Betriebsrats bei Antrag auf Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit
- Regelungen zum Beschäftigtenvolumen bei Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen

⁴ Dort heißt es: „Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb [...] zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.“



- Beantragungsverfahren von Anträgen zur Verlängerung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit (incl. Dokumentation und Einbeziehung des Betriebsrates)
- Verteilung und Lage der Arbeitszeit (Beginn, Ende, Verteilung auf Wochentage)
- Verhinderung von Arbeit auf Abruf
- Regelungen und Verfahren zur Ermöglichung von Teilzeit in allen Bereichen (u.a. in Schicht oder Führen in Teilzeit)
- Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte
- Personal- und Qualifikationsplanung (umfassende Information im Rahmen der Personalplanung zu Teilzeit und über geplante Teilzeitarbeitsplätze)

Will ein*e Beschäftigte*r einen Teilzeitantrag stellen, ist zu fragen:

Kollidiert das Begehren mit einer gültigen Betriebsvereinbarung aus dem Bereich der zwingenden Mitbestimmung (vgl. § 87 (2) BetrVG⁵) oder einem Tarifvertrag? Wenn ja, kann der Arbeitgeber daraus ggf. einen betrieblichen Grund für die Ablehnung herleiten (BAG 20.1.2015 – 9 AZR 735/13, 24.6.2008 – 9 AZR 313/07).

Diese Ablehnungsgründe können zugunsten der Beschäftigten auch erhöht werden, indem beispielsweise analog § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG „dringende betriebliche Gründe“ gefordert werden oder die Ablehnung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht wird.

Wichtig ist es, das **Zusammenspiel tariflicher und betrieblicher Regelungen** zu beachten. Was in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden darf, wird begrenzt durch den Vorrang des Gesetzes und des Tarifvertrages gemäß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG sowie gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG. So können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Das nennt man Regelungssperre oder Sperrwirkung. Ausnahme: Ein Tarifvertrag lässt durch Öffnungsklauseln den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu. Von der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht erfasst werden Betriebsvereinbarungen, die im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung gemäß § 87 BetrVG abgeschlossen werden. Dies gilt aber nur, soweit keine entsprechende tarifliche Regelung besteht. Vielfach sind in Tarifverträgen zwingende Regelungen enthalten, die nicht anderweitig in Betriebsvereinbarungen geregelt werden können. Ein Beispiel hierfür ist, dass tarifvertragliche Regelungen zur Inflationsausgleichsprämien, die Teilzeitbeschäftigten nur eine anteilige Prämie zugestehen, nicht anderweitig in Betriebsvereinbarungen geregelt werden dürfen.

⁵ Dazu gehörten u.a. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit; Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte; Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen,...



Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitbeschäftigten sind in Deutschland seit langem umstritten. Nach einem kürzlich ergangenen Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) kann eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vorliegen, wenn diese erst nach Überschreitung der auch für Vollzeitbeschäftigte geltenden Arbeitszeitgrenzen Anspruch auf Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge haben. Die endgültige Entscheidung des BAG steht noch aus.

Was ist noch zu beachten: Eine Betriebsvereinbarung darf **nicht gegen höherrangiges Recht** – wie Gesetze z.B. § 74 BetrVG sowie Tarifverträge und Verordnungen – verstoßen. Und sie darf den gesetzlichen Teilzeitananspruch nicht zum Nachteil der Beschäftigten einschränken. Eine Beschränkung der Wahlmöglichkeiten, die das TzBfG eröffnet, wie beispielsweise durch eine Begrenzung auf bestimmte Teilzeitmodelle, ist demnach unzulässig. Sofern das Teilzeit- und Befristungsgesetz eine größere Bandbreite von Teilzeitmodellen als die BV-Teilzeit zulässt, sollte die BV-Teilzeit unbedingt angepasst werden.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass **anlassbezogene gesetzliche Teilzeitmöglichkeiten** wie Teilzeit in Elternzeit oder bei der Pflege von Angehörigen (Pflegezeit, Familienpflegezeit), nicht durch betriebliche Regelungen eingeschränkt werden. Auch diese Teilzeitmöglichkeiten können durch eine BV in vergleichbarer Weise geregelt werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass sie teilweise unterschiedlichen gesetzlichen Voraussetzungen unterliegen.

Die Formulierungshilfen im Folgenden beziehen sich auf unterschiedliche mögliche Bestandteile einer Betriebsvereinbarung. Enthalten sind **Formulierungshilfen zu folgenden Inhalten:**

- Präambel
- Begriffsbestimmung
- Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Auswahlrichtlinien
- Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten
- Begriffsbestimmung
- Verlängerung der Arbeitszeit
- Geltendmachung von Ansprüchen
- Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit
- Führen in Teilzeit – Geteilte Führung
- Teilzeit in Schicht



FORMULIERUNGSHILFEN FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN

PRÄAMBEL

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass eine Beschäftigung im Unternehmen grundsätzlich im Rahmen von Vollzeitarbeitsverhältnissen erfolgt. Um den Beschäftigten eine individuell angepasste Arbeitszeitgestaltung auf allen Qualifikationsstufen zu ermöglichen, werden die Betriebsparteien alle Voraussetzungen schaffen und die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen ergreifen, um Beschäftigten ungeachtet ihres Alters, Geschlechts oder Qualifikation, einen Anspruch auf Teilzeitarbeit einzuräumen. Hierbei ist den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze Rechnung zu tragen. Die Teilzeitarbeit ist so zu gestalten, dass eine Diskriminierung der Beschäftigten ausgeschlossen und eine gleichberechtigte Teilhabe an betrieblichen Leistungen sowie bei der Weiterbildung und bei den beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gewährleistet ist. Teilzeitbeschäftigten ist auf ihren Wunsch die Reduzierung der Arbeitszeit befristet und eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Diese Betriebsvereinbarung darf nicht zum Anlass genommen werden, Änderungskündigungen zum Zwecke der Änderungen der Arbeitszeit auszusprechen.

BEGRIFFSBESTIMMUNG

- (1) Änderungen der Arbeitszeit liegen vor, wenn Beschäftigte eine Verringerung oder Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit verlangen.
- (2) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit unterschreitet.
- (3) Soweit die Arbeitszeit wegen der Anordnung von Kurzarbeit oder aufgrund der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung vorübergehend verkürzt wird, berührt dies nicht den Status der betroffenen Beschäftigten als Vollzeitbeschäftigte.

GESTALTUNG VON TEILZEITARBEITSPLÄTZEN

- (1) Bei der Ermöglichung und Gestaltung von Teilzeitarbeit sind sowohl die Wünsche der einzelnen Beschäftigten als auch die Interessen des Betriebs und der Belegschaft zu berücksichtigen.



Die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse darf weder zu einer Leistungsverdichtung am Arbeitsplatz noch zu einer Verringerung des Arbeitszeitvolumens der Gesamtbelegschaft führen. Das Arbeitsvolumen des Teilzeitbeschäftigten ist daher entsprechend zu reduzieren und zu klären, welche Beschäftigten die bisher vom künftigen Teilzeitarbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung erbringen sollen. Möglich ist hier der Einsatz von Springer*innen und/oder die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Soweit Leistungsverdichtungen nicht dadurch vermieden werden können, ist der freiwerdende Stellenanteil grundsätzlich für den entsprechenden Zeitraum durch eine Neueinstellung wieder zu besetzen.

Bei der Personalbemessung sind Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Regelarbeitszeit zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit soll auch berufliche Aufstiegschancen ermöglichen und Beschäftigungsmöglichkeiten auf den Führungsebenen schaffen.

Entsprechende arbeitsorganisatorische Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

(2) Die Beschäftigung in Teilzeitarbeit ist grundsätzlich nur im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zulässig. Ausnahmen sind auf begründete Einzelfälle zu beschränken und bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall. Die/der Beschäftigte ist auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen in verständlicher Form hinzuweisen.

(3) Wünschen von Beschäftigten bezüglich der Länge und Lage sowie der Verteilung der Arbeitszeit ist im Rahmen der bestehenden betrieblichen Regelungen Rechnung zu tragen.

(4) Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarte Mehrarbeit ist die über die individuell vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit. Sie ist ab der ersten Stunde zuschlagspflichtig. Mehrarbeitsvergütung und Zuschläge sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten.

AUSSCHREIBUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND AUSWAHLRICHTLINIEN

(1) Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben. Soll ein Arbeitsplatz nur als Vollzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden, ist vor der Ausschreibung dem Betriebsrat gegenüber zu begründen, warum sich der Arbeitsplatz nicht als Teilzeitarbeitsplatz eignet. Dabei werden freiwerdende Arbeitsplätze zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben.



Die Verletzung dieser Ausschreibungspflicht der Stelle als Teilzeitarbeitsplatz berechtigt den Betriebsrat zur Zustimmungsverweigerung gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 und 5 BetrVG.

(2) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen haben innerbetriebliche Bewerber*innen Vorrang vor der Besetzung durch andere Personen.

(3) Reicht das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen nicht aus, um allen Bewerbern eine Teilzeitarbeit zu ermöglichen, werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Maßnahmen vereinbart, um ein ausreichendes Angebot zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend, wenn in Teilzeit Beschäftigte eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschen.

GLEICHBEHANDLUNG VON VOLL- UND TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit oder von sonstigen Rechten aus dieser Betriebsvereinbarung benachteiligt werden.

(2) Das Benachteiligungsverbot umfasst insbesondere eine Nichtdiskriminierung bzw. Gleichbehandlung in folgenden Bereichen:

- Entgelt, Eingruppierung und Entlohnungsgrundsätze, wobei Datenermittlungen bei der Leistungsentlohnung grundsätzlich an Vollzeitarbeitsplätzen durchzuführen sind;
- Zulagen und Zuschläge, wobei Mehrarbeitszuschläge, soweit tariflich zulässig, grundsätzlich in Freizeit abzugelten sind und für jede Arbeitsstunde anfallen, die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht;
- gleichberechtigte Ansprüche auf Einbeziehung in die betriebliche Qualifizierungsplanung und beruflichen Aufstieg sowie gleicher Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen;
- Betriebliche Altersversorgung;
- soziale Leistungen und Nutzung von Sozialeinrichtungen;
- Sozialauswahl bei Kündigungen und sonstigen personellen Einzelmaßnahmen;
- berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Zur Verhinderung von Benachteiligungen hat der Arbeitgeber einmal im Jahr Teilzeitbeschäftigten ein Gespräch anzubieten. Teilzeitbeschäftigte haben das Recht zu diesem Gespräch den Betriebsrat hinzuzuziehen.

(3) Im Jahr des Wechsels von Voll- in Teilzeit erhalten die Beschäftigten bei Urlaub die Grundvergütung und die zusätzliche Urlaubsvergütung sowie die tariflich abgesicherte



betriebliche Sonderzahlung auf Basis ihrer Vollzeitbeschäftigung. [Dieses Thema ist häufig in Tarifverträgen geregelt.]

(4) Weiterbildungsangebote des Unternehmens sind so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte an ihnen teilnehmen können. Soweit Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit teilnehmen, haben sie hierfür einen Vergütungsanspruch wie für geleistete Arbeit. Für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder gilt dies auch für die Teilnahme an Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

ANSPRUCH AUF VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT

(1) Alle Beschäftigten deren Betriebszugehörigkeit mehr als 6 Monate besteht, haben im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit. Die Verringerung der Arbeitszeit sollte dabei in der Regel befristet erfolgen, wenn dies entsprechend von der*dem Beschäftigten gewünscht ist

(2) Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bezieht sich sowohl auf die Verkürzung der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeit als auch auf Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

Gesetzlich ist festgelegt: Der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ist freiwillig. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch gegenüber den Beschäftigten auf Umwandlung eines Vollzeit-Arbeitsverhältnisses in Teilzeit.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Verlangen einer*s Beschäftigten nach Verringerung der Arbeitszeit einschließlich der gewünschten Verteilung statt zu geben, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Beabsichtigt der Arbeitgeber aus derartigen Gründen eine Ablehnung des Verlangens, bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

(4) Schwerbehinderte Menschen haben abweichend vom vorstehenden Absatz einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich der gewünschten Verteilung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung verlangt wird. Die besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen sind zu berücksichtigen und ihre Integration und Teilhabe am Arbeitsleben ist sicherzustellen. Der Anspruch auf leistungsgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 SGB IX ist verpflichtend.

(5) Hat der Arbeitgeber ein Verlangen des*r Beschäftigten abgelehnt, gilt die vom Beschäftigten gewünschte Verringerung der Arbeitszeit nach Umfang und Verteilung als festgelegt, wenn der Betriebsrat nicht die nach dem vorstehenden Absatz erforderliche Zustimmung erteilt hat. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber das Verlangen des Beschäftigten nicht formgerecht



schriftlich unter Angabe der Gründe oder fristgerecht spätestens einen Monat nach Geltendmachung ablehnt.

VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT

(1) Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit, der der Höhe nach durch die tariflich geregelte wöchentliche Arbeitszeit begrenzt ist. Der Anspruch besteht auch, wenn die Teilzeit nur befristet vereinbart war und der*die Beschäftigte eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit wünscht.

(2) Für den Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit gilt § XY dieser Betriebsvereinbarung zum Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entsprechend. Eine Ablehnung des Anspruchs auf Verlängerung der Arbeitszeit ist dabei ausgeschlossen, soweit durch die Verlängerung der Arbeitszeit Mehrarbeit im Betrieb abgebaut werden kann.

Ein freies Arbeitszeitvolumen, das der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, um die Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer zu erhöhen, gilt als freier Arbeitsplatz in Sinne von § 9 TzBfG.

Wenn der Arbeitgeber, anstatt die Arbeitszeiten der aufstockungswilligen Teilzeitbeschäftigten zu verlängern, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichtet, müssen für diese Entscheidung die vorherige Zustimmung des Betriebsrats eingeholt werden und arbeitsplatzbezogene dringende Sachgründe bestehen

(3) Beschäftigte, die ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erhöhen möchten, haben im ersten Jahr ihrer Teilzeitarbeit – gerechnet ab dem tatsächlichen Beginn – das Recht, nach Ablauf von XX Monaten, einen Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit zu stellen. Dies umfasst sowohl die Erhöhung der Stundenanzahl innerhalb der Teilzeitbeschäftigung als auch den Wechsel zurück zu einer Vollzeitbeschäftigung. Sie haben dies spätestens XX Monate nach tatsächlichem Beginn der Teilzeitarbeit der Personalabteilung in Textform zu beantragen.

FÜHREN IN TEILZEIT – GETEILTE FÜHRUNG

(1) Grundsätzlich ist Teilzeit auf allen Hierarchieebenen im Unternehmen zu ermöglichen. Führungspositionen können dabei auch als Tandem von mehreren Beschäftigten in Teilzeit übernommen werden. Die Verantwortung für die fachlichen und disziplinarischen (Führungs-)Aufgaben werden dann gemeinsam übernommen.

(2) Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung haben ein Vorschlagsrecht, welche Funktionen als Tandem besetzt werden können. Der jeweilige disziplinarische Vorgesetzte



entscheidet gemeinsam mit der jeweils zuständigen Personalabteilung, ob die Funktion mit einem Tandem besetzt werden kann.

(3) Die Verteilung der Lage der Arbeitszeit der Tandempartner liegt in ihrem Ermessen. Die individuelle Arbeitszeit beträgt X Stunden [beispielsweise 80% der tariflichen Vollzeit-Wochenarbeitszeit].

TEILZEIT IN SCHICHT

(1) Beschäftigte im Schichtbetrieb haben die gleichen Rechte auf Reduzierung, Erhöhung oder Veränderung der Lage ihrer Arbeitszeit.

(2) Machen Beschäftigte in Schicht ihren Anspruch auf Veränderung ihrer Arbeitszeit geltend, muss der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Lösung finden. Möglich ist hier der Einsatz von Springer*innen und/oder die Einsetzung eines Teams von Beschäftigten, die gemeinsam eine Schicht abdecken.

GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN

(1) Ansprüche auf Verringerung der Arbeitszeit sind spätestens 3 [oder kürzer] Monate vor dem gewünschten Beginn der Änderung der Arbeitszeit in Textform bei der ... geltend zu machen und dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Schwerbehinderte Menschen können den Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit nach dieser Betriebsvereinbarung auch ohne Einhaltung der Frist geltend machen, soweit die Arbeitszeitverkürzung wegen Art und Schwere der Behinderung beantragt wird.

(2) Die Fristen nach Abs. 1 kommen nicht zur Anwendung, soweit Arbeitsplätze im Betrieb ausgeschrieben werden, die bei einer erfolgreichen Bewerbung eine Veränderung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des*r Bewerber*in zur Folge hätten.

(3) Wurde ein Wunsch von Beschäftigten auf Veränderung der Arbeitszeit in der Vergangenheit abgelehnt, kann der Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit nach Ablauf von 6 Monaten erneut geltend gemacht werden. Die Möglichkeit einer Bewerbung nach Abs. 2 bleibt hiervon unberührt.

RECHTE DES BETRIEBSRATS

(1) Der Betriebsrat wird halbjährlich über die Entwicklung der Anzahl der Teilzeitarbeit sowie über die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze und umgekehrt informiert. Zusätzlich



wird er über abgelehnte Teilzeitanträge informiert [Nur notwendig, wenn Zustimmung des Betriebsrats zu Teilzeitanträgen nicht verhandelt wurde]; dies soll vor Übersendung der endgültigen Entscheidung an den Beschäftigten geschehen.

(2) Personelle Einzelmaßnahmen im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.

(3) Von den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung kann im Einzelfall mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.

(4) Arbeitgeber und Betriebsrat werden in regelmäßigen Abständen über Möglichkeiten beraten, um Wünschen der Beschäftigten nach Veränderung ihrer Arbeitszeit durch Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze und umgekehrt Rechnung tragen zu können.

(5) Im Rahmen der Personal- und Qualifikationsplanung sowie im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung wird über vorhandene und konkret geplante Teilzeitarbeitsplätze beraten, wobei die Wünsche der Beschäftigten nach Veränderung ihrer Arbeitszeit zu berücksichtigen sind. Die bestehenden Betriebsvereinbarungen sind entsprechend anzupassen, wobei die geltenden Regelungen zur betriebsüblichen Arbeitszeit bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu beachten sind.

(6) Kommt es im Zusammenhang mit der Durchführung, Auslegung oder Anwendung dieser Betriebsvereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entscheidet eine aus je 2 Beisitzern der Betriebsparteien eingesetzte paritätische Kommission. Wird in der paritätischen Kommission keine Einigung erzielt, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 Abs. 6 BetrVG verbindlich.

(7) Absatz 6 Satz 1 gilt in den Fällen entsprechend, in denen einem Antrag eines*r Beschäftigten nach Veränderung der Arbeitszeit nicht entsprochen wird und der*die Beschäftigte eine innerbetriebliche Streitschlichtung nach Abs. 6 verlangt. Hiervon unberührt bleibt die Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen.