

Positionspapier der AGF:

Rückkehrrecht aus der Teilzeit bis hin zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit

Diese Forderungen der Familienverbände stellen Mindestanforderungen an ein wirksames Rückkehrrecht dar. Weitergehende Regelungen, die es zum Teil in einzelnen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bereits gibt, werden von der AGF ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Die hier formulierten Mindeststandards stehen vor dem Hintergrund, dass eine Umsetzbarkeit auch kleinen und mittleren Betrieben möglich sein soll.

Rückkehrrecht / Befristung der Teilzeit:

- 1) Das Recht, den Arbeitsumfang auf Teilzeit zu reduzieren, besteht weiterhin für alle Arbeitnehmer/innen.
- 2) Ergänzend dazu neu: Einführung eines **Anspruchs, die Reduzierung des Arbeitsumfangs zeitlich zu befristen**. Eine Mindestdauer wird nicht vorgegeben.
- 3) Der Anspruch gilt für alle Arbeitnehmer/innen. **Bei konfligierenden Teilzeitwünschen werden Beschäftigte mit familiärer Sorgeverantwortung vorrangig berücksichtigt**. Als Beschäftigte mit familiärer Sorgeverantwortung zählen dabei alle Arbeitnehmer/innen, die ein minderjähriges Kind oder einen nahen Angehörigen nach §7 Pflegezeitgesetz betreuen oder pflegen.
- 4) Wird keine Verlängerung der Befristung geltend gemacht, gilt **nach Ablauf der befristeten Teilzeit automatisch ein Rückkehrrecht bis hin zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit**. Eine Rückkehr zu einem Arbeitsumfang mit einer geringeren als der ursprünglich gültigen Wochenstundenzahl muss mindestens 6 Monate vor Ablauf der Befristung geltend gemacht werden.

Darüber hinaus sind aus Sicht der AGF folgende grundsätzliche Änderungen am Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) notwendig:

Ablehnung des Teilzeitwunsches:

Die Ablehnung des Teilzeitwunsches soll nur dann möglich sein, wenn dem „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Damit findet eine Angleichung an §9 TzBfG und §15 BEEG statt.

Aufstockung:

Um die Aufstockung des Arbeitsumfangs zu erleichtern, insbesondere für Personen mit familiären Sorgaufgaben, soll der Paragraph 9 TzBfG ergänzt werden. Der Vorschlag der AGF lautet:

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegen stehen. Die bevorzugte Behandlung gilt insbesondere bei Arbeitnehmer/innen mit familiärer Sorgeverantwortung.

Eine Aufstockungsmöglichkeit soll nicht nur bei einer freien Vollzeitstelle bestehen, sondern auch dann, wenn eine Zusammenlegung der bisher ausgefüllten Teilzeitstelle mit einer neu geschaffenen oder einer frei werdenden Teilzeitstelle möglich ist.

