

Teilzeitarbeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren im Regelfall die Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitsvertrags. Ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, gilt als teilzeitbeschäftigt.

Teilzeitarbeitsverhältnisse können entweder von Anfang an als Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden oder sie entstehen, wenn die Arbeitszeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis reduziert wird.

Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Reduzierung der Arbeitszeit einig sind, ist eine **einvernehmliche Vertragsänderung** natürlich jederzeit möglich. **Unter bestimmten Voraussetzungen** haben Arbeitnehmer **Anspruch** auf eine Reduzierung der Arbeitszeit. Dabei kann der Arbeitnehmer grundsätzlich zwischen einer unbefristeten und einer befristeten Verringerung, sog. Brückenteilzeit, der Arbeitszeit wählen.

Wer hat Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach TzBfG?

Der Anspruch auf dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit ergibt sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Ein Anspruch besteht, wenn:

- das **Arbeitsverhältnis** ohne Unterbrechung seit mehr als **6 Monaten** besteht
- der Arbeitgeber in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende!) beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte werden voll gezählt.

Wie ist der Anspruch auf unbefristete Teilzeit geltend zu machen?

Der Arbeitnehmer muss die **Verringerung** seiner Arbeitszeit und soll die **Verteilung** der künftigen Arbeitszeit spätestens **drei Monate vor deren Beginn** geltend machen. Für den Antrag reicht **Textform**.

Der Arbeitnehmer muss in seinem **Antrag** genau festlegen, für welchen **Umfang** er Teilzeit begehrt. Er soll dabei auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Beansprucht der Arbeitnehmer nur eine Verringerung seiner Arbeitszeit, so ist es Sache des Arbeitgebers, die Verteilung der Arbeitszeit festzulegen.

Achtung: Hält der Arbeitnehmer die **Drei-Monats-Frist** nicht ein, so ist der Antrag nicht unwirksam oder unbeachtlich. Vielmehr **verschiebt sich** der Zeitraum, zu dem die Arbeitszeit reduziert werden soll, **entsprechend**.

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu **erörtern**. Der Arbeitgeber muss der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit zustimmen, soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen. Nach dem Gesetzestext liegt ein solcher betrieblicher Grund **insbesondere** vor, **wenn** die Verringerung der Arbeitszeit die **Organisation**, den **Arbeitsablauf** oder die **Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt** oder **unverhältnismäßige Kosten** verursacht. Ablehnungsgründe können auch durch Tarifvertrag festgelegt sein.

Entscheidung des Arbeitgebers

Spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung muss der Arbeitgeber seine Entscheidung über den Verringerungsantrag **in Textform** dem Arbeitnehmer mitteilen.

***Wichtig:** Im Hinblick auf die knappe Widerspruchsfrist des Arbeitgebers ist es von entscheidender Bedeutung, dass die zuständige Geschäftsleitung bzw. Personalabteilung umgehend Kenntnis von dem Antrag erhält und der Antragszeitpunkt auch dokumentiert wird. **Tipp:** Weisen Sie alle Mitarbeiter mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Arbeitnehmern darauf hin, Teilzeitbegehren sofort an die Personal- oder Geschäftsleitung weiterzugeben.*

Der Arbeitgeber kann eine vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit wieder **ändern**, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die **Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt** hat.

Ablehnung

Bei einer Ablehnung müssen keine Gründe genannt werden. Mit Hinblick auf ein späteres Gerichtsverfahren ist es als Gedächtnisstütze empfehlenswert, die Ablehnungsgründe zumindest in der Personalakte zu dokumentieren.

Eine Ablehnung kann u.a. gerechtfertigt sein, wenn:

- wenn bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber keine Arbeitsplätze oder Räume zur Verfügung stehen,
- wenn zeitliche Schwerpunkte i.S. von Belastungsspitzen nach Wochentagen oder Tageszeiten bei dem Arbeitgeber vorliegen,
- wenn ein erhöhter Reibungsverlust aufgrund notwendiger Informationsweitergabe auftreten würde,
- wenn es auf den persönlichen Kontakt i.S. einer kontinuierlichen Anwesenheit ankommt,
- wenn ein unternehmerisches Konzept der Teilzeitarbeit entgegensteht, wobei erforderlich ist, dass dieses Konzept in der Vergangenheit konsequent umgesetzt wurde,

- wenn Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer mit denen des Antragstellers kollidieren.

Achtung: Der Arbeitgeber muss dann unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte eine Auswahlentscheidung treffen. Familiäre Verpflichtungen sind dabei vorrangig zu beachten.

- wenn durch die Gewährung von Teilzeit unverhältnismäßige Kosten entstehen würden,
- wenn keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft vorhanden ist.

Achtung: Es reicht nicht, lediglich auf den allgemeinen Fachkräftemangel zu verweisen! Vielmehr muss der Arbeitgeber konkret darlegen können, dass eine Besetzung nicht möglich, also eine passende Kraft auf dem maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zu finden ist. Das ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber bereits seit einiger Zeit erfolglos versucht, eine vergleichbare Position zu besetzen. Liegen derartige Erfahrungen gerade nicht vor, muss zumindest mit der Arbeitsagentur geklärt werden, ob entsprechende Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Reagiert der Arbeitgeber nicht oder nicht rechtzeitig, reduziert sich die Arbeitszeit **automatisch** in der beantragten Weise, ohne dass der Arbeitgeber zustimmen muss.

Der Arbeitnehmer kann bei Ablehnung seines Antrags eine Verringerung seiner Arbeitszeit **erneut frühestens nach Ablauf von zwei Jahren** verlangen. Das gilt sowohl für den Fall, dass der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als für den Fall, dass das Unternehmen den vorhergehenden Antrag „berechtigt abgelehnt“ hat.

Einvernehmen

Erklärt sich der Arbeitgeber mit der **Reduzierung der Arbeitszeit einverstanden, ändert sich** damit **der Arbeitsvertrag** in der beantragten Weise. Eine Neufassung des Vertrages ist grundsätzlich nicht erforderlich, kann aber im Einzelfall zweckmäßig sein, wenn sich zum Beispiel einzelne Leistungen des Arbeitgebers nicht ohne weiteres teilen lassen, so dass eine ausdrückliche Regelung sinnvoll ist.

Die Arbeitszeit reduziert sich gemäß § 8 TzBfG **dauerhaft**. Eine Verlängerung der Arbeitszeit, also auch eine Rückkehr in Vollzeit, kann nur einvernehmlich erfolgen.

Achtung: Zeigt ein Teilzeitarbeitnehmer allerdings in Textform einen Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit an, so ist er bei der **Besetzung von freien Arbeitsplätzen** gemäß § 9 TzBfG **bevorzugt zu berücksichtigen**. Voraussetzung dafür ist, dass sie die gleiche Eignung aufweisen und dass nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Wer hat Anspruch auf Brückenteilzeit?

Seit Januar 2019 besteht die Möglichkeit, **befristet** die **Arbeitszeit zu reduzieren**, die sogenannte „**Brückenteilzeit**“ (§ 9a TzBfG).

Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt nur in **Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern**. Für die Brückenteilzeit muss also der Betrieb drei Mal so viele Mitarbeiter haben wie bei dem allgemeinen Teilzeitanpruch. Der Anspruch auf Brückenteilzeit besteht nur für **Arbeitnehmer**, die im Betrieb **mehr als sechs Monate beschäftigt** sind. Die Brückenteilzeit ist nur möglich für einen **Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren**. Diese Dauer kann weder unter- noch überschritten werden. Während der Dauer der Brückenteilzeit können Arbeitnehmer **keine weitere Verringerung** ihrer Arbeitszeit **verlangen**. Dies trifft sowohl auf die Verringerung aus dem bisherigen Teilzeitrecht wie auch nach dem neuen Brückenteilzeitrecht zu.

Welche Form- und Fristvorschriften gibt es?

Es gelten dieselben Vorschriften wie bei der unbefristeten Teilzeit. Der Arbeitnehmer muss die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit **spätestens drei Monate vor Beginn der Brückenteilzeit** in **Textform** beantragen.

Der **Arbeitgeber** muss seine Entscheidung über den Antrag **spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn** der Arbeitszeitverringerung **in Textform** mitteilen. Wenn der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung schriftlich reagiert hat, verringert sich die Arbeitszeit des Mitarbeiters im gewünschten Umfang.

Kann der Arbeitgeber den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen?

Die Brückenteilzeit wird nur auf Antrag des Arbeitnehmers gewährt. Der Antrag kann **abgelehnt** werden, **soweit betriebliche Gründe entgegenstehen**. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht. **Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten** dürfen sich zudem **auf Zumutbarkeitsgrenzen** berufen: Sie können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn von 15 Arbeitnehmern bereits einer in befristeter Teilzeit arbeitet.

Änderung des Arbeitsvertrages bei Brückenteilzeit

Wenn sich der Arbeitgeber mit der beantragten Brückenteilzeit einverstanden erklärt, reduziert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers für den beantragten Zeitraum mit der Folge, dass sich auch die Vergütung entsprechend reduziert.

Über den Antrag des Arbeitnehmers und das Einverständnis des Arbeitnehmers hinaus sind grundsätzlich keine vertraglichen Regelungen oder Änderungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag erforderlich. Eine **klarstellende Regelung** zu dem bestehenden Arbeitsvertrag ist sinnvoll, um Inhalt und Dauer der Brückenteilzeit zu dokumentieren.

Was gilt nach Ablauf der befristeten Teilzeit?

Ist der Zeitraum der Brückenteilzeit beendet, **gilt wieder automatisch die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit**. Ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit ist frühestens ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit möglich.

Teilzeit in Elternzeit und Pflegezeit

Während der **Elternzeit** haben Eltern einen besonderen Rechtsanspruch auf eine vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit. Eine Ablehnung ist hier nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ möglich. Die in der Elternzeit beantragte Teilzeit muss **mindestens 15 Wochenstunden** und darf **nicht mehr als 32 Wochenstunden** umfassen.

Für die **Pflege von Angehörigen** haben Arbeitnehmer für die Dauer der [Pflegezeit](#) einen Anspruch auf vorübergehende Teilzeit. Dies gilt nur bei **Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten**. Die Pflegezeit darf **nicht länger als sechs Monate** dauern. Im Fall der Verringerung der Arbeitszeit in der Pflegezeit muss der Arbeitnehmer seinen **Anspruch schriftlich** darlegen. Wie bei der Teilzeit während der Elternzeit kann der Wunsch nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ abgelehnt werden.

Arbeit auf Abruf

Bei der Arbeit auf Abruf vereinbaren der Arbeitgeber und sein Mitarbeiter, dass dieser seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt. Im **Arbeitsvertrag** muss eine **bestimmte wöchentliche und tägliche Mindestdauer der Arbeitszeit** festgelegt werden. Wird dies nicht geregelt, gilt eine Arbeitszeit von **20 Stunden pro Woche** als vereinbart. Die vom Arbeitgeber einseitig zu bestimmende Abrufarbeit darf zudem nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Der absenkbare Anteil wird auf 20 Prozent der wöchentlichen Mindestarbeitszeit festgelegt.

Möglich ist auch eine „Null-Stunden“-Festlegung. Fehlt es an einer Regelung, so gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart und muss folglich auch so bezahlt werden, selbst wenn der Mitarbeiter nicht gearbeitet hat. Wird die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für **mindestens drei aufeinander folgende Stunden** in Anspruch zu nehmen. Durch diese Vorgabe soll verhindert werden, dass der Mitarbeiter für kürzere Zeiträume abgerufen wird. Der Arbeitnehmer ist nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt (§ 12 TzBfG).

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.