

ARBEITSZEIT

## Wer Anspruch auf Teilzeitarbeit hat

Nur noch 20 Stunden in der Woche arbeiten und mehr Zeit für Familie, Ehrenamt oder Weiterbildung haben – das Gesetz ermöglicht eine geringere Arbeitszeit. Aber nur unter bestimmten Bedingungen.

VON BRIGITTE BONDER

Die Kinder jeden Tag pünktlich aus dem Kindergarten abholen, mehr Zeit mit der pflegebedürftigen Mutter verbringen oder einige Wochenstunden in eine berufliche Fortbildung investieren – es gibt viele Motive für einen Teilzeitjob. Frauen begründen die Arbeitsreduzierung oftmals mit familiären Verpflichtungen, auch bei Vätern spielen die Betreuungsaufgaben eine immer wichtigere Rolle. Paragraf 8 im Teilzeit- und Befristungsgesetz erleichtert den Wechsel von Vollzeit zu Teilzeitarbeit – hier ist der grundsätzliche Anspruch für Arbeitnehmer verankert. Allerdings müssen gewisse Bedingungen erfüllt sein.

### Arbeitszeit festlegen

Ein Mitarbeiter ist teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Kollegen. „Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine Reduzierung und der damit verbundenen Festlegung der Arbeitszeit“, erklärt Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn. „Er kann zum Beispiel fordern, dass er 20 Stunden die Woche jeweils vormittags von 8 bis 12 Uhr arbeiten möchte.“

Dabei muss der Anspruch nicht begründet werden, eine Erklärung erleichtert dem Arbeitgeber jedoch die Auswahl, falls mehrere Arbeitnehmer Teilzeitarbeit beantragen. Oftmals spielen die Kinderbetreuung oder die Wahrnehmung

anderer familiärer Pflichten eine wichtige Rolle, aber auch Motive wie Aus- und Weiterbildungszwecke, gesundheitliche Gründe, Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten oder der Übergang in den Ruhestand sind für den Arbeitnehmer relevant. „Der Arbeitgeber kann den Antrag nur ablehnen, wenn er dafür hinreichende, betriebliche Gründe hat“, betont Thüsing.

### Voraussetzungen für Teilzeitarbeit

„Einen Anspruch haben nur Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in dem Unternehmen beschäftigt sind und nur solche in Firmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern“, erläutert Thüsing. „Arbeitnehmer müssen ihren Wunsch nach Arbeitszeitverringerung und Umfang drei Monate vorher anmelden und dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitteilen“, informiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Das Gesetz verlangt zwar keine schriftliche Beantragung, diese Form ist jedoch zu empfehlen, da eine spätere Nachweismöglichkeit gegeben ist. Laut dem BMAS muss ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich mitteilen, ob er zustimmt oder nicht. Unterlässt er dies, verringert sich die Arbeitszeit laut Gesetz automatisch auf den gewünschten Umfang. In der Praxis werden die genauen Regelungen der Teilzeitarbeit jedoch gemeinsam erarbeitet. „Arbeitnehmer müssen sich auf ein Gespräch



Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um zum Beispiel mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Foto: Thinkstock/Ryan McVay

mit dem Arbeitgeber einlassen und zusammen ausloten, wie sich die Wünsche mit den betrieblichen Notwendigkeiten vereinbaren lassen“, sagt Thüsing. Was am Ende vereinbart oder auch per Klage durchgesetzt wird, gilt dauerhaft. „Der Weg zurück geht nur über eine einvernehmliche Vertragsanpassung, daher sollte ein solcher Schritt gut überlegt sein.“

### Gründe für die Absage

Wann ein betrieblicher Grund für eine Ablehnung des Teilzeitgesuchs vorliegt, wird im Einzelfall unterschieden. „Anerkannt hat das Bundesarbeitsgericht etwa den Fall, dass pädagogische Konzepte der umfassenden Kinderbetreuung dem Verringerungsanspruch entgegenstehen“, gibt Thüsing ein Beispiel. „In einer

kontinuierlichen Betreuung kann es erforderlich sein, dass Gruppenleiter während der Öffnungszeiten eines Kindergartens anwesend sein müssen.“ Gleiches gilt, wenn ein komplexes Schichtsystem durch die Teilzeitarbeit beeinträchtigt wird, so dass es zu mangelnder Maschinenauslastung oder Problemen bei termingebundenen Montagen

kommt. Laut BMAS liegen betriebliche Gründe dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

### Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen

Ein Anspruch auf verringerte Arbeitszeiten ergibt sich nicht nur aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, sondern ist auch nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz oder dem Altersteilzeitgesetz möglich. „Während der Elternzeit kann jeder Elternteil bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats in Teilzeit arbeiten“, erklärt ein Sprecher des BMAS. In Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern haben Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen sogar einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf 15 bis 30 Wochenstunden.

Das Pflegegesetz eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu sechs Monate Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, um einen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegestufe I zu Hause zu pflegen. Sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigte Berufstätige können sich zudem vollständig oder teilweise freistellen lassen. Laut Familienpflegezeitgesetz können Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern ihre Wochenarbeitszeit sogar maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren, um einen nahen Angehörigen häuslich zu pflegen.

Für ältere Arbeitnehmer bietet sich Teilzeitarbeit als Übergang in den Ruhestand an. Sie können Teilzeitarbeit sowohl nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch nach dem Altersteilzeitgesetz vereinbaren. Voraussetzungen sind etwa, dass die Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringern. Die Vereinbarung von Altersteilzeit erfordert aber das Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, einen Anspruch gibt es nicht.

### Jobzusage schriftlich bestätigen lassen

(tmn) Lläuft ein Vorstellungsgespräch besonders gut, wird eine Jobzusage manchmal noch am gleichen Tag mit Handschlag besiegelt – dennoch sollte man als Bewerber immer auf eine kurze schriftliche Bestätigung des zukünftigen Arbeitgebers bestehen. Ein paar Zeilen, aus denen die Einigung hervorgeht, genügen schon, sagt Michael Eckert, Vorstand des Deutschen Anwaltvereins. Ein unterschriebener Arbeitsvertrag ist nicht nötig, um den Anspruch auf den Job rechtlich geltend zu machen. Auch eine mündliche Zusage ist für den Arbeitgeber bereits rechtlich bindend, jedoch ist ein mündlicher Vertragsabschluss vor einem Gericht oft schwer nachzuweisen. Mit einer schriftlichen Zusage ist man auf der sicheren Seite.

### Diebstahl kann zu Kündigung führen

(tmn) Wer bei der Arbeit ab und zu mal einen Kugelschreiber einsteckt, muss aufpassen – denn das ist Grund genug für eine fristlose Kündigung. Nur die Gegenstände, die man selbst zur Arbeit mitgebracht hat, darf man auch wieder mit nach Hause nehmen, warnt Michael Eckert, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Hält man sich nicht an diese Regel, kann dies vom Arbeitgeber als Diebstahl gewertet werden und zu einer fristlosen Kündigung führen. Dabei spielt es grundsätzlich keine Rolle, wie gering der Wert des Gegenstands ist.

### ONLINE-SERVICE

**Die ganze Arbeit ist ein Spiel**  
Gamifizierung im Berufsleben

**Mit gutem Gewissen** Arbeiten in der Bio-Branche

**Berufswahl** Thanatopraktiker balsamieren Tote ein

[www.rp-online.de](http://www.rp-online.de)  
[www.ngz-online.de](http://www.ngz-online.de)

### Beruf&Karriere

Verlag: Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Geschäftsführer: Dr. Karl Hans Arnold, Patrick Ludwig, Hans Peter Bork, Johannes Werle, Tom Bender (verantwortl. Anzeigen), Stephan Marzen, Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Anzeigen Verkaufsfleiter: Sven Retz, RP Media Service, Tel. 0211 505-2490, E-Mail: [sven.retz@rheinische-post.de](mailto:sven.retz@rheinische-post.de), Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, José Macias (verantwortl.), Dirk Weber, Markus Wasch, Tel. 0211 528018-13, [redaktion@rheinland-presse.de](mailto:redaktion@rheinland-presse.de)

### RECHTSSPRECHUNG

#### Wochenenddienste

**Teilzeitkräfte** müssen es nicht hinnehmen, wenn sie genauso viele Wochenenddienste machen sollen wie ihre Kollegen in Vollzeit. Ist das der Fall, ist darin eine **verbotene Benachteiligung** zu sehen, entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az.: 26 Sa 2340/14). In dem verhandelten Fall setzte eine Klinik Teilzeit- und Vollzeitkräfte im gleichen Maße

für Wochenenddienste im Labor ein. Die Teilzeitkräfte mussten wie die **Vollzeitbeschäftigten** jeweils an zwei Wochenendtagen im Monat mit derselben Stundenzahl arbeiten. Wegen der insgesamt geringeren Wochenarbeitszeit kam es dadurch zu einer **überproportionalen Heranziehung** der Teilzeitbeschäftigten.



NEU: Kombiangebot für beide Termine! <<<

**IMPULS**  
Das Forum rund ums Studium

Samstag, 29. Oktober 2016 &  
Samstag, 8. April 2017  
10 – 16 Uhr  
Konferenzzentrum Rheinische Post  
Eine Initiative von:  
**RHEINISCHE POST** **RP ONLINE**

Am 29. Oktober 2016 sowie 8. April 2017 wird das Konferenzzentrum der Rheinischen Post zum Hotspot talentierter Abiturienten und Schulabgänger sowie deren Angehörigen. Einen Tag lang dreht sich alles um den passenden Bildungsweg nach der Schulzeit:

- Beratung und Information an den Ständen der Aussteller
- Fachvorträge
- Kostenloses Demo-Fotoshooting für die Bewerbungsmappe
- Bewerbungsmappen-Check

Wir informieren Sie gerne, sprechen Sie uns an:  
Valerie Luttkus | Telefon: 0211 505-1222 | Fax: 0211 505-1001222  
Mail: [stellenmarkt@rheinische-post.de](mailto:stellenmarkt@rheinische-post.de)

[www.rp-online.de/impuls](http://www.rp-online.de/impuls)

Jetzt  
Aussteller  
werden!