

Teilzeit. Mit vollen Rechten

» Wann gilt ein/e Arbeitnehmer*in als Teilzeitbeschäftigte/r?

Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer*innen, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter, die im selben Betrieb die gleiche Art der Tätigkeit ausüben.

» Kann man mehreren Teilzeitbeschäftigungen nachgehen?

Generell ja, allerdings darf insgesamt die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Falls vereinbart, muss eine Genehmigung des Hauptarbeitgebers eingeholt werden.

» Haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Elterngeld?

Ja, auch wer keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, hat Anspruch auf Elterngeld.

» Wie viel Urlaub steht Teilzeitbeschäftigten zu?

Wie alle Arbeitnehmer*innen haben auch Teilzeitbeschäftigte einen gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr (24 Werktagen). In vielen Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist ein längerer Urlaub geregelt. Teilzeitbeschäftigte dürfen auch beim Urlaub nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

» Besteht im Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja, der Anspruch besteht – bei mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen auch gegen jeden Arbeitgeber.

» Bestimmt der Betriebsrat die Teilzeit mit?

Ja, Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer*innen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Daher bestimmt der Betriebsrat mit bei der Einstellung, der Eingruppierung und der Lage der Arbeitszeit. Auf diese Weise kann er zum Beispiel versuchen, Arbeit auf Abruf einzuschränken oder ganz zu verhindern.

» Was bedeutet „Arbeit auf Abruf“?

Diese besteht, wenn arbeitsvertraglich vereinbart wird, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben. Die Vereinbarung muss die Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Ist die Dauer der Wochenarbeitszeit nicht festgelegt, gelten zehn Stunden pro Woche als vereinbart.

» Gilt der Kündigungsschutz auch für Teilzeitarbeitnehmer*innen?

Ja, dieser besteht unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit.

» Kann die Arbeitszeit auch wieder verlängert werden?

Möchte ein Teilzeitbeschäftigter seine Arbeitszeit wieder verlängern, muss der Arbeitgeber ihn bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugen – es sei denn, betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter sprechen dagegen. Darüber hinaus besteht bislang kein rechtlicher Anspruch auf Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis.

» Dürfen Teilzeitbeschäftigte an Betriebsratswahlen teilnehmen?

Ja, laut Betriebsverfassungsrecht werden Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte behandelt – mit aktivem und passivem Wahlrecht.

» Was passiert, wenn sich Beschäftigte weigern, ihre bisherige Arbeitszeit zu ändern?

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht zwingen, von Voll- in Teilzeit zu wechseln und umgekehrt. Wenn allerdings aus betrieblichen Gründen kein Vollzeit Arbeitsplatz mehr vorhanden ist, kann bei Weigerung eine arbeitgeberseitige Änderungskündigung wirksam sein.



Recht so!

Wie schreibe ich einen Antrag auf Teilzeitarbeit?

Nur wenn der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung richtig formuliert ist, kann das Zustimmungsverfahren so ablaufen, wie gesetzlich vorgesehen. Der Antrag sollte so klar sein, dass der Arbeitgeber darauf nur noch mit „ja“ oder „nein“ antworten braucht. Beginn, Umfang und ggf. zeitliche Lage der gewünschten Änderung der Arbeitszeit müssen aus dem Schreiben eindeutig hervorgehen. Ob die Reduzierung der Arbeitszeit evtl. auch unabhängig von der gewünschten Verteilung gewollt ist, sollte sich ebenfalls aus dem Antrag ergeben.

Fünf Schritte auf dem Weg zur Teilzeitarbeit

1 Voraussetzungen ermitteln

Prüfen Sie, ob in Ihrem Betrieb die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung gegeben sind: Ihr Arbeitsverhältnis muss seit sechs Monaten bestehen und es müssen mehr als 15 Arbeitnehmer (Azubis zählen nicht mit) beschäftigt sein. In kleineren Betrieben kann eine Reduzierung nur einvernehmlich mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

2 Teilzeitwunsch mitteilen

Teilen Sie spätestens drei Monate vor beabsichtigtem Beginn der Teilzeit Ihrem Arbeitgeber (möglichst schriftlich) mit, ab wann und auf welche Wochenarbeitszeit Sie Ihre Arbeitszeit verringern möchten. Geben Sie dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage an. Besonderheiten gelten bei Elternzeit und für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen.

3 Entscheidung abwarten

Der Arbeitgeber muss Ihnen seine Entscheidung über den Antrag mindestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich mitteilen. Hat er diese Frist nicht eingehalten, gilt der Teilzeitwunsch als akzeptiert. Dieselbe Frist gilt für die Genehmigung der Verteilung der Arbeitszeit.

4 Gemeinsame Lösung anstreben

Versuchen Sie, mit Ihrem Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung zu finden. Ihr Anspruch auf Teilzeit kann nur bei Vorliegen betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Dies ist der Fall, wenn eine Arbeitszeitverringerung die Arbeitsorganisation oder –abläufe wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursachen würde.

5 Rat und Hilfe suchen

Verweigert Ihr Arbeitgeber die beantragte Teilzeit, setzen Sie sich mit dem Betriebsrat oder Ihrer Gewerkschaft in Verbindung. Der Teilzeitananspruch kann ggf. gerichtlich durchgesetzt werden. Ist die Ablehnung Ihres Teilzeitwunsches gerechtfertigt, können Sie eine erneute Verringerung erst nach zwei Jahren verlangen.

Engagiert an Ihrer Seite



Ihre Top-Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Der Gewerkschaftliche Rechtsschutz stellt beim Arbeits- und Sozialrecht den größten deutschen und europäischen Zusammenschluss erfahrener Jurist*innen dar. 700 Kolleg*innen in 114 Büros stehen den DGB-Gewerkschaften und ihren Mitgliedern zur Verfügung. Ein einmaliges Team, das sich entschlossen vor seine Mandant*innen stellt und engagiert für deren Rechte eintritt.

Gemeinsam stärker durch Kompetenz-Center

Wir führen das Know-how unserer Expert*innen auf wichtigen Rechtsgebieten zusammen, dazu gehören:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht
- Berufskrankheiten
- Kollektives Arbeitsrecht

Informiert durch ein starkes Solidarnetzwerk

Wir wissen wo der Schuh drückt! Die Expert*innen des DGB Rechtsschutz tauschen sich regelmäßig aus mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Schlagkräftig mit Erfolgsquote

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für unsere Mandant*innen entschieden oder mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Roßstraße 94

40476 Düsseldorf

info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de

Titelbild: iStock Foto - Jacob Ammentorp Lund /

iStock Foto - Wavebreakmedia

Stand: Mai 2020

Teilzeit

VERNETZT
ENGAGIERT
SOLIDARISCH

Teilzeit. Immer mehr Menschen arbeiten in Teilzeit. Die Chance, Familie, Beruf oder andere Lebensziele besser zu vereinbaren, wird gerne genutzt. Staat und Gesellschaft unterstützen diesen Trend. Arbeitgeber wurden gesetzlich verpflichtet, Teilzeitarbeit im Betrieb zu fördern – auch in leitenden Positionen. Wer sich für eine Teilzeitstelle entscheidet, darf gegenüber Vollzeit arbeitenden Kolleg*innen nicht benachteiligt werden.