

Die verschiedenen Wege in die Teilzeit





Teilzeitarbeit: Wenn Beschäftigte kürzertreten wollen

Von Rolf Winkel

Deutschland diskutiert derzeit über Arbeitsmoral und in diesem Zusammenhang auch über Teilzeitarbeit. Worum geht es in dieser Debatte eigentlich? „Damit die Arbeit zum Leben passt.“ So bewarb die damalige schwarz-rote Koalition 2019 die neu eingeführte Brückenteilzeit. Heute wird über die inzwischen rund 40 Prozent Teilzeitbeschäftigten im Land deutlich skeptischer diskutiert. Auf eine „Lifestyle-Teilzeit“ solle es keinen Rechtsanspruch geben, fordert etwa der Wirtschaftsflügel der CDU.

Ein generelles Recht auf Teilzeit existiert in Deutschland nicht. Arbeitszeit wird grundsätzlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber frei vereinbart. Allerdings gibt es gesetzliche Regelungen, wann Beschäftigte ihre Wochenstunden reduzieren dürfen – meist mit entsprechend niedrigerem Einkommen. Viele Beschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, was sich auch am Teilzeitanteil von rund 40 Prozent zeigt – wobei [Minijobber](#) hier mitgezählt sind. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Vollzeitbeschäftigung wünschen sich, weniger zu arbeiten – aus

sehr unterschiedlichen Gründen. Manche wollen für einige Jahre mehr Zeit für sich, andere dauerhaft weniger arbeiten. Wieder andere brauchen Spiel-raum für [Kinder](#), [Pflege](#) oder eine Behinderung macht eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich. Entscheidend ist: Das Gesetz kennt verschiedene Teilzeitwege – zwei davon kommen ganz ohne Begründungszwang aus, andere knüpfen an besondere Lebenssituationen an.

Im Mittelpunkt stehen im Folgenden zwei „allgemeine“ Modelle, bei denen niemand erklären muss, warum er weniger arbeiten will: die befristete Brückenteilzeit mit Rückfahrschein und der allgemeine Anspruch auf dauerhafte Arbeitszeitverkürzung nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach geht es in diesem Dossier um die speziellen Teilzeitrechte für Eltern, [pflegen-de Angehörige](#) und [schwerbehinderte](#) Menschen – meist mit stärkerem Kündigungsschutz, aber engeren Voraussetzungen. Abschließend folgt der meist vergessene Rechtsanspruch auf eine Vollzeit- beziehungsweise längere Beschäftigung.

1. Brückenteilzeit: Teilzeit mit Rückfahrschein

Beispiel: Die Großmutter der kleinen Anna möchte sich bis zu deren Einschulung drei Jahre lang regelmäßig um ihre Enkelin kümmern und dafür ihre Arbeitszeit halbieren. Nach Ablauf kehrt sie wieder in Vollzeit zurück. Das geht über die Brückenteilzeit.

Viele Beschäftigte möchten die Arbeitszeit nur vorübergehend reduzieren – „mit Rückfahrschein“, also mit der sicheren Aussicht, später wieder zur alten Stundenzahl zurückzukehren. Jahrelang war das fast nur Eltern in der [Elternzeit](#) und pflegenden Angehörigen vorbehalten. Wer außerhalb dieser Sonderfälle mit der Arbeitszeit nach unten ging, riskierte den „Klebeeffekt“: Einmal [Teilzeit](#) –

immer Teilzeit. Die Brückenteilzeit soll genau das durchbrechen.

Seit 2019 haben bestimmte Beschäftigte deshalb einen Rechtsanspruch auf eine befristete Verringerung der Arbeitszeit mit gesicherter Rückkehr zur früheren Stundenzahl (§ 9a TzBfG). Die Arbeitszeit wird für einen Zeitraum von mindestens einem und höchstens fünf Jahren reduziert. Danach kehren die Nutzer dieses Modells automatisch auf das alte Arbeitszeitebene zurück – allerdings nicht zwingend auf den alten Arbeitsplatz, sondern auf eine gleichwertige Tätigkeit entsprechend dem Arbeitsvertrag.

Voraussetzungen und Grenzen

Der Anspruch gilt nicht für alle. Gesetzlich vorgesehen ist er nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- ▶ Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer.
- ▶ Das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten.
- ▶ Die Beschäftigten legen Beginn, Dauer (1 bis 5 Jahre) und Umfang der Verringerung vorab fest.
- ▶ Der Antrag geht spätestens drei Monate vor Beginn in Textform (zum Beispiel Brief oder E-Mail) beim Arbeitgeber ein.

Besonders wichtig ist die Betriebsgröße. In Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten gibt es keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. In Betrieben mit 46 bis 200 Beschäftigten muss der Arbeitgeber nur jedem 15. Beschäftigten Brückenteilzeit gewähren – ist dieses „Kontingent“ ausgeschöpft, dürfen weitere Anträge mit diesem Hinweis abgelehnt werden. Erst ab 201 Beschäftigten läuft die Brückenteilzeit ohne zahlenmäßige Begrenzung.

Diese Kontingentierung ist aber de facto wenig relevant, weil die Brückenteilzeit bisher nur selten genutzt wird. Laut einer Untersuchung im Auftrag

Song_about_summer/ Shutterstock.com



des Bundesarbeitsministeriums nutzen nur rund 0,5 Prozent der Beschäftigten die Brückenteilzeit. Manche vermuten allerdings, die aktuelle politische Diskussion könnte das bald ändern.

Ablehnen darf der Arbeitgeber einen ansonsten wirksam in Textform und rechtzeitig gestellten Antrag nur, wenn „betriebliche Gründe“ entgegenstehen, etwa wenn eine gewünschte Verteilung der Stunden den Arbeitsablauf ernsthaft stören oder die Sicherheit gefährden würde. In Streitfällen entscheidet das Arbeitsgericht.

Lehnt der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ab, muss er dies spätestens einen Monat

vor dem gewünschten Beginn und ebenso in Textform begründen. Erfolgt keine rechtzeitige Ablehnung, tritt die Brückenteilzeit automatisch wie beantragt in Kraft. Wird der Antrag wegen betrieblicher Gründe abgelehnt, kann ein neuer Antrag in der Regel erst nach zwei Jahren gestellt werden. Einen besonderen [Kündigungsschutz](#) bietet die Brückenteilzeit nicht – hier gelten lediglich die allgemeinen Regeln des Kündigungsschutzrechts. Wer während der Brückenteilzeit gekündigt wird, kann sich nur auf die allgemeinen Schutzvorschriften berufen, nicht auf eine „Unkündbarkeit“ wegen der Teilzeit.

2. Allgemeiner Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung (§ 8 TzBfG): Dauerhafte Teilzeit ohne Begründungszwang

Beispiel: Ein 60-jähriger Ingenieur möchte seine letzten sieben Berufsjahre bis zur Rente nur noch in Teilzeit arbeiten. Das Modell der Altersteilzeit bietet sein Arbeitgeber nicht an. Sieben Jahre – das ist zu lange für die Brückenteilzeit, zudem hat sein Arbeitgeber nur 15 Beschäftigte. Die Brückenteilzeit kommt hier also nicht infrage. Außerdem will der Betreffende ja gar keine Rückkehr in den vollen Job. Für ihn greift der allgemeine Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung, bestehend seit 2001.

Wer seine Arbeitszeit nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft verringern möchte, kann sich auf den allgemeinen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG stützen. Dieser Anspruch bildet den „Kern“ des deutschen Teilzeitrechts. Anders als bei den speziellen Modellen für Eltern, Pflege oder Behinderung müssen Beschäftigte hier keinen besonderen Anlass nachweisen – es gibt auch keinen Begründungszwang.

Voraussetzungen und Grenzen

- ▶ Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- ▶ Im Betrieb sind in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (ohne Auszubildende).
- ▶ Der Wunsch auf Arbeitszeitverkürzung wird mindestens drei Monate vor Beginn in Textform geltend gemacht.
- ▶ Dem Wunsch auf Teilzeit stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.

Damit erfasst § 8 TzBfG einen sehr großen Teil der Beschäftigten – deutlich mehr als die Brückenteilzeit, die erst ab 46 Arbeitnehmern greift. Gerade in mittelgroßen Betrieben ist der allgemeine Teilzeitananspruch deshalb oft die wichtigste Rechtsgrundlage.

Der Antrag auf dauerhafte Arbeitszeitverkürzung muss nicht besonders formal sein, muss aber bestimmte Angaben enthalten:

- ▶ die bisherige vertragliche Wochenarbeitszeit,
- ▶ die gewünschte künftige Wochenarbeitszeit,
- ▶ den Beginn der Verringerung und die gewünschte Verteilung (zum Beispiel drei Tage pro Woche, Montag bis Mittwoch).

Eine Begründung ist nicht erforderlich; Arbeitgeber dürfen rechtlich nicht verlangen, dass Beschäftigte ihre privaten Motive offenlegen. Häufig empfiehlt es sich dennoch, den Wunsch im Gespräch „einzubetten“, um eine einvernehmliche Lösung zu finden – rechtlich entscheidend ist das aber nicht.

Der Arbeitgeber muss den Antrag mit dem Beschäftigten erörtern, um zu prüfen, ob und wie der Wunsch umgesetzt werden kann. Lehnt er ab, muss er dies spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der [Teilzeit](#) erklären; andernfalls gilt der Verringerungswunsch als vereinbart. Der allgemeine Teilzeitananspruch ist „weicher“ ausgestaltet als die Spezialansprüche etwa für Eltern und Pflegende, um die es weiter unten geht: Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn „betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Das Gesetz nennt beispielhaft Fälle, in denen die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt würden oder unverhältnismäßige Kosten entstehen. In der Pra-

xis akzeptieren Gerichte nur konkrete, gut belegte Begründungen. Der bloße Hinweis, Teilzeit sei im Team „nicht vorgesehen“ oder führe zu „Unzufriedenheit bei Kollegen“, reicht nicht. Arbeitgeber müssen im Streitfall darlegen, warum gerade das gewünschte Modell – zum Beispiel drei konzentrierte Arbeitstage statt fünf – betrieblich nicht verkraftbar ist.

Beispiel Bundesarbeitsgerichtsurteil: Am 30. September 2003 gab das Bundesarbeitsgericht (BAG) einer Verkäuferin Recht, die ihre Arbeitszeit von 37,5 auf 25 Stunden verkürzen wollte. Der Arbeitgeber – ein Teppichhaus – hatte dagegen eingewandt, dass diese Regelung nicht kundenfreundlich sei. Die Kunden sollten bei einem mehrfachen Besuch des Hauses stets von der gleichen Verkäuferin beraten werden können. Daher widerspreche die Arbeitszeitverkürzung dem kundenfreundlichen Organisationskonzept des Betriebs. Das BAG merkte dazu an, es handle sich hier zwar um ein „nachvollziehbares servicefreundliches Organisationskonzept“. Da das Teppichhaus aber wöchentlich mindestens 60 Stunden geöffnet sei, könne dieses Konzept auch mit Vollzeitbeschäftigten nicht verwirklicht werden. Durch die Arbeitszeitverkürzung sinke die Chance des Kunden lediglich ein wenig, einen ihm bekannten Verkäufer anzutreffen. Doch dies müsse das Teppichhaus hinnehmen (Az.: 9 AZR 665/02).

Einbahnstraße – und doch mit Rückweg

Wer seine Arbeitszeit nach § 8 TzBfG verringert, erhält keinen automatischen Anspruch auf spätere Rückkehr in die frühere Vollzeit – anders als bei der Brückenteilzeit oder der Eltern- und

Pflegezeit. Gleichwohl ist der Weg zurück über § 9 TzBfG möglich, der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Besetzung freier Vollzeitstellen einen Vorrang einräumt (dazu weiter unten mehr).



gpointstudio/ Shutterstock.com



Horst Biallo (Gründer & Herausgeber)

Mehr Experten-Ratgeber

Lesen Sie auf biallo.de weitere Experten-Ratgeber aus den Bereichen:

- **Anlegen & Sparen**
- **Immobilien & Baufinanzierung**
- **Familie & Vorsorge**
- **Konten & Karten**
- **Kredit**
- **Recht & Steuer**

Mit dem kostenlosen



Newsletter

von biallo.de immer
aktuell informiert!

So können Sie uns unterstützen

Wenn Ihnen unser ausführlicher und werbefreier Experten-Ratgeber gefallen hat, dann können Sie unser Team unterstützen, indem Sie uns als Wertschätzung eine Tasse Kaffee oder Tee spendieren

Paypal: <https://www.paypal.me/biallode/1,90>

Banküberweisung: IBAN DE17 7009 1600 0002 5462 13

Stichwort: RDW



3. Teilzeitananspruch in speziellen Lebenssituationen: Eltern, Pflege, Schwerbehinderung

3.1 Teilzeit in der Elternzeit

Beispiel: Jana S. wird Mitte April voraussichtlich ihr erstes Kind zur Welt bringen. Bislang arbeitet sie Vollzeit in einem Ingenieurbüro. Sie will eine dreijährige [Elternzeit](#) nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Anspruch nehmen. Bis zum ersten Geburtstag ihres Kindes will sie eine Auszeit vom Job nehmen. In den weiteren beiden Elternzeitjahren will sie die Teilzeitoption des BEEG nutzen und ihre bisherige Arbeitszeit halbieren. Nach dem Ende der dreijährigen Elternzeit würde sie dann automatisch wieder zur bishe-

rigen vollen Arbeitszeit zurückkehren.

Eltern können bis zu drei Jahre Elternzeit pro Kind nehmen und in dieser Zeit ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren. Sie dürfen während der Elternzeit grundsätzlich zwischen 15 und 32 Wochenstunden arbeiten, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz garantiert unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

Voraussetzungen und Grenzen

- ▶ Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende).
- ▶ Das Arbeitsverhältnis besteht schon länger als sechs Monate.
- ▶ Die vertragliche Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf 15 bis 32 Wochenstunden verringert werden.
- ▶ Dem Teilzeitwunsch stehen keine „*dringenden*“ betrieblichen Gründe entgegen.

Der Antrag auf Arbeitszeitverkürzung nach dem BEEG muss schriftlich gestellt werden – und zwar

in der Regel sieben Wochen vor der beabsichtigten Arbeitszeitverkürzung. Am Rande sei erwähnt: Ein Teil der Elternzeit kann auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag eines Kindes verschoben werden. Die Anmeldezeiten sind dann länger. Mütter oder Väter müssen die spätere Nutzung der restlichen Elternzeit 13 Wochen vor deren Beginn anmelden.

Generell gilt: Im (formlosen) Antrag an den Arbeitgeber müssen Eltern festlegen, wann sie mit der Teilzeitarbeit beginnen, wie viele Stunden sie in der Woche arbeiten möchten – und zu welchen Zeiten.

Kündigungsschutz

Während der Elternzeit besteht ein weitreichender [Kündigungsschutz](#); Arbeitgeber dürfen nur in eng begrenzten Ausnahmefällen und mit behördlicher Zustimmung kündigen. **Wichtig:** Auch wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, kann Elternzeit anmelden. Das ändert aber nichts am vereinbarten Ablauf der Befristung. Nach Ende der Elternzeit

lebt die frühere Arbeitszeit wieder auf. Wer vorher Vollzeit gearbeitet hat, kehrt grundsätzlich in einen Vollzeitjob zurück. Somit handelt es sich um eine Art „automatische Brückenteilzeit“, die allerdings auf maximal drei Jahre beschränkt ist.

Dringende betriebliche Gründe

Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit ist härter ausgestaltet als bei der Brückenteilzeit und dem allgemeinen Teilzeitantrag nach § 8 TzBfG. Die betrieblichen Gründe, die einen Arbeitgeber zu einer Ablehnung des Antrags berechtigen, müssen „dringend“ sein. Die Rechtsprechung hierzu lässt sich auf den Nenner bringen, dass der Arbeitgeber nur in begründeten Ausnahmefällen „Nein“ zum Teilzeitantrag junger Eltern sagen darf. Die dafür erforderlichen „dringenden betrieblichen Gründe“ erkennen die Arbeitsgerichte nämlich nur selten an. Das Argument „Teilzeit passt nicht in das Arbeitszeitmodell unserer Firma“ zieht nicht, befand das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 9. Mai 2006. Arbeitgeber könnten von einer jungen Mutter nicht verlangen, dass sie sich „wie jeder andere Arbeitnehmer in ein vorgegebenes

Arbeitszeitmodell einfügen müsste“. Außerdem urteilten die obersten Arbeitsrichter: Wenn der Arbeitnehmer „wegen seiner familiären Einbindung auf eine bestimmte Lage seiner Arbeitszeit angewiesen ist, so gebührt seinen Interessen regelmäßig der Vorrang“.

Biallo-Tipp:

Wenn Eltern auch nach der dreijährigen Elternzeit weiterhin Teilzeit arbeiten und nicht zur vorherigen Vollzeit zurückkehren möchten, müssen sie ausdrücklich – und rechtzeitig – einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung nach § 8 TzBfG stellen. Ansonsten setzt automatisch wieder ihre frühere Arbeitszeit ein.

3.2 Pflegezeit und Familienpflegezeit: Teilzeit für pflegende Angehörige

Beispiel: Stefanie B. arbeitet derzeit Vollzeit als Sachbearbeiterin in einem Wohlfahrtsverband. Ihre Mutter ist nach einem Schlaganfall pflegebedürftig. Die Tochter nutzt die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes und reduziert ihre Arbeitszeit für zwei Jahre auf die Hälfte. Anschließend kehrt sie – wenn sie nichts Weiteres unternimmt – automatisch auf die vorherige Arbeitszeit zurück.

Beschäftigte können für die [Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger](#) (ab Pflegegrad 1) bis zu zwei Jahre ihre Arbeitszeit verkürzen. Für die Freistellung spielt es keine Rolle, wie viele Stunden die Pflege tatsächlich in Anspruch nimmt; ein

Mindestpflegeumfang ist nicht vorgeschrieben. Auch die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes schadet nicht – entscheidend ist, dass die Beschäftigten überhaupt einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen.

Die Regeln für die Freistellung sind leider kompliziert, weil es hierfür zwei gesetzliche Instrumente gibt: die Pflegezeit und die Familienpflegezeit. Beide können mit einem zinslosen staatlichen Darlehen kombiniert werden, das den [Verdienstauffall teilweise abfedern](#) soll und beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt wird. Kontaktdaten zur Beantragung des Darlehens: familienpflegezeit@bafza.bund.de

Pflegezeit

Nach dem Pflegezeitgesetz können [Beschäftigte bis zu sechs Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen](#), um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Sie haben also sechs Monate lang die Wahl zwischen einer Auszeit oder Teilzeit. Einen Rechtsanspruch auf die Pflegezeit haben aber nur diejenigen, die für Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten. Wer die [Pflegezeit](#) in

Anspruch nehmen will, muss dies spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen und erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll. Eine sechsmonatige Vorbeschäftigungszeit ist hier – anders als bei der Teilzeit in der Elternzeit – nicht erforderlich.

Familienpflegezeit

Wenn die sechs Monate aus der Pflegezeit nicht ausreichen, besteht nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes die Möglichkeit einer weitergehenden Arbeitszeitverkürzung. Diese muss dann mindestens 15 Stunden pro Woche betragen. Das gilt – einschließlich der vorherigen Pflegezeit – maximal für bis zu 24 Monate. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben aber nur diejenigen, die

für Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten arbeiten. **Achtung:** Hier handelt es sich nicht um einen Schreibfehler. Bei der Pflegezeit und der Familienpflegezeit gelten tatsächlich unterschiedliche Werte. Die Familienpflegezeit muss acht Wochen vor Beginn gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt werden.

Kündigungsschutz

Wer die Pflege- oder Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, darf in dieser Zeit nicht gekündigt werden. Nach Ablauf der Pflegezeiten leben die alten arbeitsvertraglichen Regelungen wieder auf. Es besteht also auch ein Anspruch auf Rückkehr

zur vorherigen Arbeitszeit. **Achtung:** Das läuft automatisch. Wer anschließend weiterhin Teilzeit arbeiten möchte, muss einen Antrag nach § 8 TzBfG stellen.

3.3 Schwerbehinderte: Teilzeit wegen Behinderung

Schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte haben einen besonderen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn eine verringerte Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 SGB IX).

Besonderheiten:

- ▶ kein Schwellenwert für die Betriebsgröße,
- ▶ keine Mindestdauer der Vorbeschäftigungszeit,
- ▶ keine besonderen Antragsfristen.

Der Wunsch nach Teilzeit kann grundsätzlich jederzeit geäußert werden; die verringerte Arbeitszeit ist unmittelbar geschuldet, wenn sie zur behinderungsgerechten Beschäftigung erforderlich ist.

Kündigungsschutz

Es gibt keinen zusätzlichen speziellen Kündigungsschutz wegen der Arbeitszeitverkürzung, aber einen allgemeinen (wenn auch lückenhaften) Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte.

Unzumutbarkeitsklausel

Der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung entfällt, wenn die Umsetzung für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden oder mit Arbeitsschutzvorschriften unvereinbar ist.



4. Zurück in Vollzeit:

Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG

Wer einmal in Teilzeit arbeitet, steht häufig vor der Frage: Komme ich (wieder) in Vollzeit zurück? Einen generellen Anspruch auf Vollzeit gibt es zwar nicht. Aber § 9 TzBfG verpflichtet Arbeitgeber, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei der Besetzung geeigneter freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen, wenn diese eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschen.

Der Anspruch gilt für alle Teilzeitkräfte – auch für solche, die nie Vollzeit gearbeitet haben, und sogar für [Minijobber](#) –, unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Beschäftigung. Voraussetzung ist, dass im Betrieb ein entsprechender Arbeitsplatz zu besetzen ist und der teilzeitbeschäftigte Bewerber mindestens ebenso geeignet ist wie andere Bewerber.

Lehnt der Arbeitgeber eine solche Verlängerung ab und besetzt die Stelle mit jemand anderem, muss er im Streitfall nachweisen, dass entweder dringende betriebliche Gründe entgegenstanden, andere Teilzeitwünsche vorrangig waren oder der ausgewählte Bewerber besser geeignet war. Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach betont, dass es sich hierbei um einen harten Rechtsanspruch handelt und nicht um einen bloßen Appell an „gute Arbeitgeberpraxis“. In einem viel beachteten Urteil von 2017 (Az. 9 AZR 259/16) hat das Gericht entschieden, dass Teilzeitkräfte, die bei der Besetzung einer Vollzeitstelle trotz gleicher Eignung übergangen werden, einen Anspruch auf Schadensersatz haben – konkret auf die Differenz zwischen ihrem Teilzeitlohn und dem Lohn, den sie im Vollzeitjob verdient hätten.

5. Welches Modell für wen?

Beschäftigte ist es nicht immer leicht, im Dschungel der Teilzeitrechte den passenden Weg zu finden. Grob lassen sich zwei Gruppen unterscheiden:

Teilzeit ohne Grund: Wer „einfach so“ weniger arbeiten möchte – aus persönlichen, gesundheitlichen oder anderen privaten Gründen –, kann zwischen Brückenteilzeit (befristet mit Rückfahrschein, aber höheren Schwellenwerten) und dem allgemeinen Anspruch nach § 8 TzBfG (dauerhaft ohne Rückkehrgarantie, aber mit niedrigeren Schwellen) wählen.

Teilzeit mit Grund: Eltern in der Elternzeit, pflegende Angehörige und schwerbehinderte Men-

schen profitieren von besonders starken Rechten, oft mit Sonderkündigungsschutz und automatischer Rückkehr zur alten Arbeitszeit, dafür aber engeren Voraussetzungen, strengeren Fristen und zum Teil höheren Dokumentationspflichten.

Allen Modellen gemeinsam ist: Es lohnt sich, Anträge gut vorzubereiten, Fristen einzuhalten und sich Ablehnungen immer schriftlich und mit Begründung geben zu lassen. Wer unsicher ist, welches Instrument am besten passt, sollte sich an Betriebsrat, Gewerkschaft oder eine unabhängige Beratungsstelle wenden – oder im Einzelfall arbeitsrechtlichen Rat einholen.

Impressum

biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Inhaltlich Verantwortlicher
gemäß §Abs. 2 MStV:

Biallo & Team GmbH
Achselschwanger Str. 5, 86919
Utting

Telefon: +49 8806 33384 0
Telefax: +49 8806 33384 19

E-Mail: info@biallo.de
Internet: <https://www.biallo.de>

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656
Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG, 55 RStV:
Samuel Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf

YouTube

Twitter

Instagram

Facebook

Linkedin



Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Achselschwanger Str. 5, 86919 Utting. Sie können uns erreichen unter redaktion@biallo.de oder per Telefon: +49 8806 33384 0

Weitere Informationen unter <https://www.biallo.de>
Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.

