

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Teilzeitarbeit

Teilzeit flexibel gestalten



Teilzeit ermöglicht Teilhabe am Arbeitsleben, das gilt zum Beispiel für den Wiedereinstieg von Frauen nach einer Elternzeit. Sie ist fast immer aus privaten Gründen gewollt. Über 90 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nach (Destatis 2020). Eine Teilzeitfalle gibt es nicht.

Teilzeitarbeit gibt Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen und fördert damit insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen gibt familiäre Pflichten als Grund für eine Teilzeittätigkeit an, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es sogar knapp 50 % (Destatis 2020; Qualität der Arbeit, 2017, S. 31). Gerade durch Teilzeitarbeitsverhältnisse ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen, im Jahr 2000 waren es noch 61 % aller Frauen, im Jahr 2019 waren es 77 % (Eurostat 2019). Darüber hinaus arbeiten knapp 10 % der Teilzeitbeschäftigten aus Gründen der Aus- und Weiterbildung nicht in Vollzeit.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Wichtig ist, dass die Organisationshoheit des Arbeitgebers gewahrt bleibt. Es ist essenzielle Bedingung für den Erfolg seiner Unternehmung, dass er das betriebliche Arbeitsvolumen festlegen und entsprechend seiner Anforderungen verteilen kann. Um unnötige Belastungen der Betriebe zu verhindern, sollten insbesondere die Bedingungen für Schwellenwert und Zumutbarkeitsgrenze nachgebessert werden. Insbesondere müssen sämtliche Teilzeitverhältnisse zählen, unabhängig von derer jeweiligen Rechtsgrundlage.

Reduzierung der Arbeitszeit

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, können unter bestimmten Bedingungen eine Reduzierung der Arbeitszeit verlangen. Der Anspruch besteht in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Der Beschäftigte muss sich mindestens drei Monate im Vorfeld mit seinem Verlangen an den Arbeitgeber wenden. Er kann über den Umfang der Verringerung und über die Lage seiner Arbeitszeit entscheiden. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich auch Arbeitskräften in leitenden Positionen Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber hat mit dem Beschäftigten dessen Wunsch mit dem Ziel zu erörtern, eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Grundsätzlich hat er dem Verringerungswunsch zuzustimmen, es sei denn, es stehen betriebliche Gründe entgegen. Das können Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb sein, soweit diese wesentlich sind oder wenn die Teilzeittätigkeit unverhältnismäßige Kosten verursachen würde. In der Praxis hat diese Regelung für Unternehmen einen hohen Verwaltungsaufwand geschaffen. Der Arbeitgeber hat der beschäftigten Person seine Entscheidung einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitzuteilen. Unterlässt er das, beginnt automatisch die Teilzeittätigkeit in der gewünschten Form, selbst dann, wenn gar keine Einigung zwischen den Parteien erzielt wurde. Grundsätzlich versuchen Unternehmen schon heute sehr engagiert, den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen zu kommen. Klar ist aber auch: Selten ist es möglich, auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig einen Ersatz für Mitarbeiter in Brückenteilzeit zu finden, der für eine Teilzeittätigkeit und nur einen begrenzten Zeitraum einspringen möchte. Wenn ein Mitarbeiter die Brückenteilzeit nutzt, bedeutet es daher häufig, dass das übrige Team die Arbeit auffangen muss.

Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber sie auf Wunsch bei der Besetzung vorhandener freier Arbeitsplätze mit einem entsprechend höheren Arbeitszeitvolumen bevorzugt berücksichtigt. Der Arbeitgeber muss keinen solchen Arbeitsplatz mit höherer Stundenzahl schaffen. Er muss aber dann tätig werden, wenn ein dem Wunsch des Teilzeitbeschäftigten entsprechender freier Arbeitsplatz besteht. Dem Verlängerungswunsch des Beschäftigten kann er dann nur „dringende betriebliche Gründe“ entgegenhalten. Zwar ist die aufgenommene Beweislastumkehr im Gesetz überflüssig, jedoch konnte der ursprünglich vorgesehene drohende substanzielle Eingriff in die unternehmerische Freiheit bei Verlängerung der Arbeitszeit auf Betreiben der BDA abgewehrt werden. Damit konnte verhindert werden, dass die Beschäftigten über das betriebliche Arbeitsvolumen mitbestimmen können. Damit bleibt die verfassungsrechtlich geschützte Kernkompetenz des Arbeitgebers über die Bestimmung des Umfangs der betrieblichen Arbeitszeit und deren Verteilung richtigerweise unangetastet.

Pro-rata-temporis-Grundsatz

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Generell sollte im Arbeitsrecht der pro rata temporis-Grundsatz gelten, wie dies bereits bei § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG der Fall ist. Konkretisierend sollten Beschäftigte mit einer Arbeitszeit bis zu 20 Wochenstunden mit dem Faktor 0,5 und mit bis zu 30 Wochenstunden mit dem Faktor 0,75 berücksichtigt werden. Das ist sinnvoll und notwendig für jeden Schwellenwert im Arbeitsrecht. Denn Unternehmen mit vielen Teilzeitkräften werden benachteiligt, wenn gesetzliche Schwellenwerte bei der Beschäftigtenzahl die jeweilige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter unberücksichtigt lassen. Eine solche Korrektur ist erforderlich, damit es nicht zu einer Ausdehnung der betrieblichen Mitbestimmung durch die Brückenteilzeit kommt.