

The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in blue, uppercase, sans-serif font. The background of the slide is a collage of architectural images: a blue-tinted Gothic tower on the left, a purple-tinted Gothic archway in the center, and a golden-tinted Gothic interior with a balcony on the right.

DENTONS

# Lunch & Learn mit Dentons

Arbeitsrecht-Lunch am 24.04.2024  
Teilzeitbeschäftigung

Christian Fischer  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Grow | Protect | Operate | Finance

# Agenda

1. Einführung
2. **Wichtige Teilzeitanprüche**
  - 2.1 Allgemeines
  - 2.2 Unbefristeter Teilzeitanpruch (§ 8 TzBfG)
  - 2.3 „Brückenteilzeit“ (§ 9a TzBfG)
  - 2.4 „Elternteilzeit“ (§ 15 Abs. 7 BEEG)
3. **Ausschreibungs-, Erörterungs- u. Informationspflichten**
4. **Diskriminierungsschutz/ Sonstige Rechte**
5. **Fazit**





# Einführung

- Teilzeitbeschäftigung ist prägendes Lebens- und Arbeitsmodell in Deutschland geworden.
- Wunsches nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf („Work-Life-Balance“).
- Kein „Arbeitsverhältnis zweiter Klasse“ mehr.
- Der Gesetzgeber hat das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zuletzt mehrfach modernisiert (vgl. etwa „Brückenteilzeit“).
- Für Unternehmen ist es wichtig, mit den Gestaltungsmöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen vertraut zu sein, um eine moderne und leistungsfähige Beschäftigungsstruktur zu sichern.

# 2. Teilzeitanprüche

## 2.1 Allgemeines

Auf das Arbeitsverhältnis eines Teilzeit-Arbeitnehmers finden neben den speziellen Regelungen des **TzBfG** die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Anwendung (gilt auch für „**Minijobber**“). Ggf. bestehen Besonderheiten aufgrund der verkürzten Arbeitszeit.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der verringerten Arbeitszeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (**Diskriminierungsverbot**, § 4 Abs. 1 TzBfG). Ausnahme: sachliche Gründe für unterschiedliche Behandlung.

**Gesetzliche Ansprüche** auf Verringerung der Arbeitszeit für besondere Arbeitnehmergruppen: z. B. Elternzeit, Pflegezeit, tarifliche Ansprüche, Teilzeitanprüche wegen Behinderung.

# 2. Teilzeitanprüche

## 2.2 Unbefristete Teilzeitanpruch (§ 8 TzBfG)

- **Allgemeines:**

- § 8 TzBfG begründet einen **Anspruch auf Arbeitszeitverringerung** für alle Arbeitnehmer.
- Anwendungsbereich: Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern.
- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate ununterbrochen bestanden haben (**Wartezeit**).

- **Inhalt des Anspruchs:**

- **Verringerung** der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Der Umfang der Arbeitszeitverringerung ist gesetzlich nicht beschränkt.
- § 8 TzBfG betrifft **unbefristete** Verringerung der Arbeitszeit.
- Der Arbeitnehmer „soll“ zugleich die gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** angeben (Verteilung der Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers).

# 2. Teilzeitanprüche

## 2.2 Unbefristete Teilzeitanpruch (§ 8 TzBfG)

- **Ablehnungsgründe:**

- **Grundsatz:** Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Wochenarbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen festzulegen, sofern nicht „**betriebliche Gründe**“ entgegenstehen. Dies gilt sowohl für die Verringerung der Arbeitszeit als auch für die Verteilung.
- **Zulässige Ablehnungsgründe:**
  - Wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb.
  - Unverhältnismäßige Kosten.
  - **3-Stufen-Prüfung BAG:** Vorliegen Organisationskonzept, Entgegenstehen des Teilzeitverlangens, wesentliche Beeinträchtigung.

- **Geltendmachung des Teilzeitanpruchs:**

- Verringerung/Verteilung der Arbeitszeit muss **spätestens drei Monate** vor deren geplanten Beginn (im Zweifel Verschiebung des Teilzeitbeginns nach hinten) in **Textform** geltend gemacht werden.
- **Inhalt:** Angabe des konkreten Beginns; Umfang der gewünschten Verringerung; Verteilung der Arbeitszeit („Soll“). Antrag muss so formuliert sein, dass er durch ein schlichtes „Ja“ angenommen werden kann.
- **Erörterungsobliegenheit** des Arbeitgebers über den Teilzeitantrag (nicht selbständig einklagbar). Ggf. Einigung über Verringerung der Arbeitszeit.

# 2. Teilzeitanprüche

## 2.2 Unbefristete Teilzeitanpruch (§ 8 TzBfG)

### • Entscheidung des Arbeitgebers:

- Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung (Zustimmung oder Ablehnung) über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung dem Arbeitnehmer **spätestens einen Monat** vor dem gewünschten Beginn in **Textform** (nachweisbar) mitteilen. Eine Begründung ist nicht erforderlich.
- Erfolgt die Ablehnung nicht form- und fristgerecht, so verringert sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang **kraft Gesetzes**.
- Diese Fiktion gilt auch für die Verteilung der Arbeitszeit (hat der Arbeitnehmer aber keinen Verteilungswunsch angegeben, verbleibt es beim Direktionsrecht des Arbeitgebers).
- Der Arbeitnehmer kann gegen die Ablehnung gerichtlich vorgehen, ggf. auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes.
- Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von **zwei Jahren** verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Arbeitgeber muss gleich geeigneten Teilzeit-Arbeitnehmer, der Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hat, bei Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen (§ 9 TzBfG). **Ausnahme:** Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

## 2. Teilzeitanprüche

### 2.3 Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)

- **Brückenteilzeit:** zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Mittel zur Erleichterung der Rückkehr auf Vollzeitstelle).
- **Anwendungsbereich:** Vgl. § 8 TzBfG; aber nur in Unternehmen mit mehr als **45** Arbeitnehmern.
- **Zeitraum der Arbeitszeitverkürzung:** mindestens **ein** Jahr, höchstens **fünf** Jahre.
- Nach Ablauf der Brückenteilzeit muss der Arbeitnehmer **ein Jahr** mit der ursprünglich vereinbarten höheren Arbeitszeit arbeiten. Erst danach kann er wieder einen Antrag auf begrenzte oder unbegrenzte Reduzierung der Arbeitszeit stellen.





# 2. Teilzeitanprüche

## 2.3 Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)

- **Geltendmachung des Anspruchs:**

- Vgl. § 8 TzBfG
- Hält der Arbeitnehmer die dreimonatige Antragsfrist nicht ein, kann – im Gegensatz zu § 8 TzBfG – nicht ohne weiteres von einer „Verschiebung des Antrags nach hinten“ ausgegangen werden.

- **Ablehnungsgründe:**

- „**Entgegenstehende betriebliche Gründe**“ (vgl. § 8 TzBfG)
- **Gestaffelter Überforderungsschutz** für Arbeitgeber, die bis zu 200 Arbeitnehmer beschäftigen  
→ Verringerungsantrag kann abgelehnt werden, wenn bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmer in zeitlich begrenzter Teilzeit beschäftigt wird.





## 2. Teilzeitanprüche

### 2.4 „Elternteilzeit“ (§ 15 Abs. 7 BEEG)

- **Voraussetzungen:**

- Bestand des Arbeitsverhältnisses länger als **sechs Monate**.
- Der Arbeitgeber beschäftigt i.d.R. mehr als **15 Arbeitnehmer**.
- Verringerung der ursprünglichen Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen **15 und 32 Wochenstunden** für mindestens zwei Monate.
- Schriftform des Antrags („Muss“-Angaben: Beginn, Umfang; „Soll“-Angabe: gewünschte Verteilung).

- **Antragsfristen:**

- bis zum dritten Geburtstag: **sieben** Wochen.
- zwischen drittem und achtem Geburtstag: **18** Wochen.



## 2. Teilzeitanträge

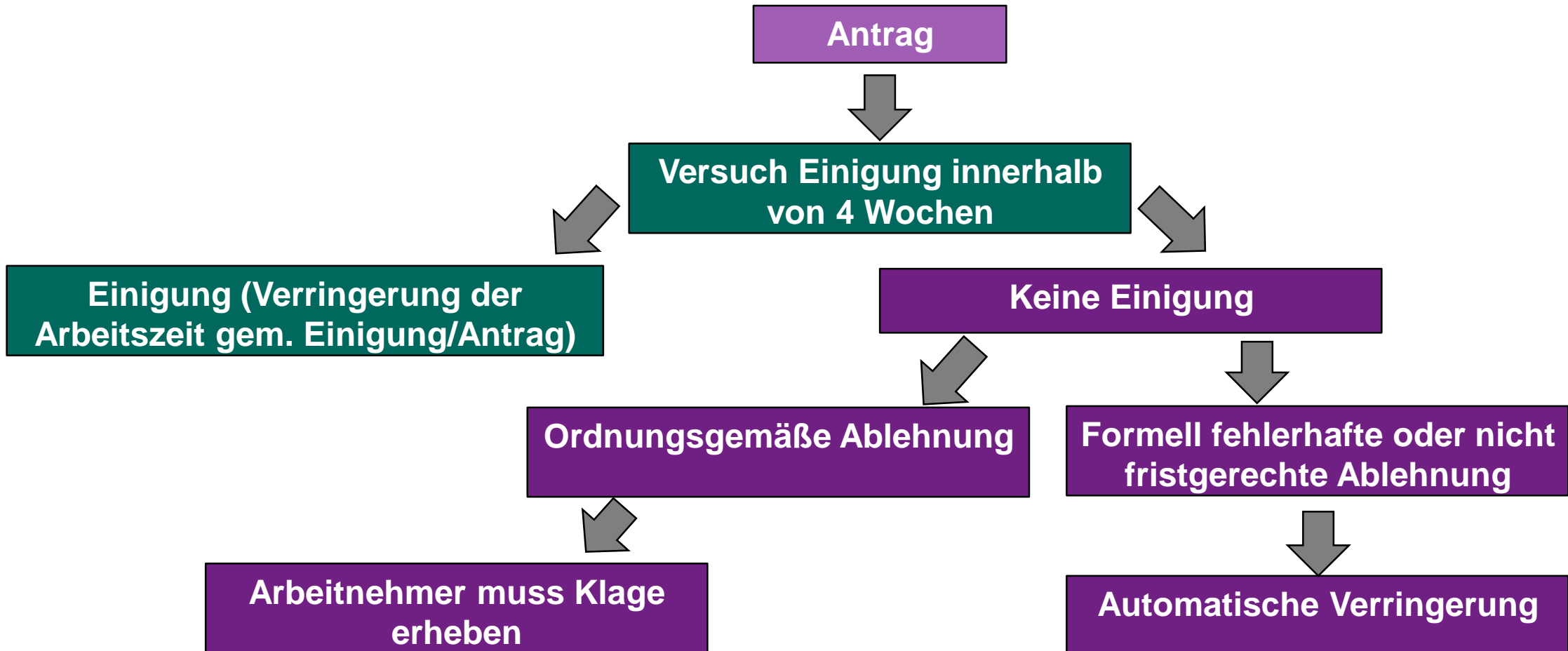
### 2.4 „Elternteilzeit“ (§ 15 Abs. 7 BEEG)

- **Ablehnung des Teilzeitantrags:**

- Wird keine Einigung über die Teilzeittätigkeit erzielt, muss der Arbeitgeber über den Teilzeitantrag entscheiden.
- Keine der Verringerung und Verteilung entgegenstehende „**dringende betriebliche Gründe**“ (strenger Maßstab!).
- Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer spätestens **vier Wochen** (Elternzeit bis zum dritten Geburtstag) bzw. **acht Wochen** (Elternzeit zwischen drittem und achtem Geburtstag) nach dessen Teilzeitantrag zugehen.
- Die Ablehnung bedarf der **Begründung** und unterliegt der **Schriftform**.
- Bei Fristversäumnis oder Nichtbeachtung der Schriftform: **Automatische Verringerung** in vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und Verteilung der Arbeitszeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers.

## 2. Teilzeitanprüche

### 2.4 „Elternteilzeit“ (§ 15 Abs. 7 BEEG)



### 3. Ausschreibungs-, Erörterungs- und Informationspflichten

#### Ausschreibungspflicht

- Geeignete Arbeitsplätze sind gem. § 7 Abs. 1 TzBfG auch als Teilzeitarbeitsplatz **auszuschreiben** (unabhängig von Schwellenwerten).
- **Keine Sanktion** bei Verstoß (insb. kein Zustimmungsverweigerungsrecht Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG).

#### Informationspflicht/ Erörterungspflicht

- Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu **erörtern** und ihn über entsprechende Arbeitsplätze zu **informieren**. Arbeitnehmer kann Arbeitnehmervertretung hinzuziehen (§ 7 Abs. 2 TzBfG).
- Der Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate im Unternehmen ist und der dem Arbeitgeber seinen Wunsch, die Lage und/oder Dauer seiner Arbeitszeit verändern zu wollen, in Textform angezeigt hat, innerhalb eines Monats eine **begründete Antwort in Textform mitzuteilen** (§ 7 Abs. 3 TzBfG). Eine mündliche Erörterung ist ausreichend, wenn der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten bereits einem solchen Wunsch nachgekommen ist (§ 7 Abs. 3 Satz 2 TzBfG).
- Arbeitgeber können sich gegenüber dem Arbeitnehmer **schadensersatzpflichtig** machen (BAG vom 21.01.2021 - 8 AZR 195/1928). Arbeitnehmer muss darzulegen/ beweisen, dass er sich bei ordnungsgemäßer Information auf den Teilzeitarbeitsplatz beworben hätte und dass er die Stelle auch tatsächlich hätte erhalten müssen (Schaden: z.B. Kinderbetreuungskosten).

# 4. Diskriminierungsschutz/ Sonstige Rechte

## Diskriminierungsschutz

- **Diskriminierungsverbot** nach § 4 Abs. 1 TzBfG: Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen seiner Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.
- **Mögliche Rechtfertigungsgründe:** Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, usw.
- Hauptanwendungsfall bilden Benachteiligungen in der **Vergütung** (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Es gilt der sog. „**Pro-rata-temporis**“-Grundsatz (BAG, Urt. v. 18.01.2023, Az. 5 AZR 108/22).
- Arbeitgeber ist nicht berechtigt, bestimmte Vergütungsbestandteile (z.B. Sozialzulagen) wegen der Teilzeit ohne sachlichen Grund (gänzlich) zu versagen.
- Da noch immer primär Frauen in Teilzeit arbeiten, kommt eine mittelbare **Diskriminierung wegen des Geschlechts (Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)** in Betracht.

## Sonstige Rechte

- Nach § 10 TzBfG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, auch teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** zu ermöglichen.
- § 11 S. 1 TzBfG statuiert ein umfassendes - an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfendes - **Kündigungsverbot** (hohe Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast).

# 4. Fazit

- Die Relevanz von Teilzeitbeschäftigung dürfte in der Zukunft noch weiter zunehmen („Work-Life-Balance“).
- Arbeitgeber sollten daher mit den rechtlichen Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit gut vertraut sein.
- Die Rechte der Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter müssen gewahrt werden (Diskriminierungsschutz).



# Ihr Ansprechpartner



## **Christian Fischer**

Counsel | Rechtsanwalt,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht in  
Deutschland, München  
**+49 89 244408 463**  
[christian.fischer@dentons.com](mailto:christian.fischer@dentons.com)

Christian Fischer ist Counsel im Münchner Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Er berät vornehmlich nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und vertritt seine Mandanten bundesweit in arbeitsrechtlichen Urteils- und Beschlussverfahren in allen Instanzen.

Er verfügt über vertiefte Erfahrungen bei betriebsverfassungsrechtlichen und tarifrechtlichen Fragestellungen, der Durchführung von Restrukturierungsprojekten und Fusionen sowie im Bereich des Einsatzes von Fremdpersonal, insbesondere bei der Vermeidung von (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung und der Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen.

Zu den fachlichen Schwerpunkten von Christian Fischer gehört auch die Beratung von Unternehmen bei Umstrukturierungen sowie Fusionen. Er verfügt außerdem über langjährige Erfahrung im Konzernarbeitsrecht sowie bei Vorstandsangelegenheiten.

Darüber hinaus unterstützt Christian Fischer seine Mandanten regelmäßig bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie bei der Durchführung von gerichtlichen und außergerichtlichen Trennungsprozessen mit Führungskräften. Christian Fischer berät zudem Unternehmen im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes und der HR-Compliance sowie bei Entsendungen ins Ausland.



The Dentons logo consists of the word "DENTONS" in a bold, white, sans-serif font, enclosed within a white arrow-shaped graphic pointing to the right. The background of the entire slide is a blue-toned image of a diverse group of business professionals in a meeting, with a large purple-to-blue gradient shape on the right side.

**DENTONS**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

In über 80 Ländern unterstützt Dentons Sie mit einer einzigartig globalen Aufstellung und lokal exzellenten Rechtsberatung bei allen Wachstumsbestrebungen, der Abwehr von Risiken, im operativen Geschäft und in sämtlichen Finanzierungsfragen. Dabei engagieren wir uns für Inklusion und Vielfalt, soziale Teilhabe und Nachhaltigkeit. Mit unserem polyzentrischen und zielorientierten Ansatz konzentrieren wir uns auf das, was für Sie am wichtigsten ist. [www.dentons.com](https://www.dentons.com)