

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Oktober 2025

Teilzeit- und Elternteilzeit

Aktuelle Entwicklungen im Teilzeit- und Befristungsrecht (TzBfG) sowie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) – darum ging es im Seminar „Teilzeit- und Elternteilzeit – rechtliche Grundlagen und Praxiswissen“ im Verbandshaus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen. Im Mittelpunkt standen praktische Fragen: Wie stellt man einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung richtig? Und wie kann ein Teilzeitwunsch rechtssicher abgelehnt werden? Referentin Annabelle Seethaler, Richterin am Arbeitsgericht Arnsberg, gab den rund 60 Teilnehmenden, davon 40 online zugeschaltet, einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Ansprüche, die formalen Anforderungen und neue Urteile.



Rund 20 TeilnehmerInnen fanden den Weg ins Verbandshaus in Bochum. Viele waren zudem online zugeschaltet.

Anspruch auf Arbeitszeitverringering (§ 8 TzBfG)

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG verringern, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Diesen Antrag auf Arbeitszeitverringering sowie die eventuell gewünschte Verteilung der Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Für die betrieblichen Ablehnungsgründe sieht das Gesetz nur unbestimmte Rechtsbegriffe vor, wonach die Verringerung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig Kosten verursacht. Praxis relevant ist dabei vor allem, dass der Arbeitgeber keine geeignete Ersatzkraft für die ausgefallene Arbeitszeit findet. Der Arbeitgeber muss bei einer Ablehnung ebenfalls Fristen und Formvorschriften einhalten, da ansonsten eine gesetzliche Fiktion greift und der Antrag des Arbeitnehmers umgesetzt werden muss. So muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Ablehnung über die Verringerung und/oder Verteilung der Arbeitszeit spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn in Textform mitteilen (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Nicht entschieden ist, ob die gesetzlich vorgeschaltete, vorgesehene Erörterungspflicht (§ 7 Abs. 2 TzBfG) eine einklagbare Rechtspflicht oder nur eine Verhandlungsobliegenheit darstellt.

Teilzeitarbeit – Gleichbehandlung als Grundprinzip

Teilzeitarbeit ist gesetzlich im TzBfG verankert und steht für Chancengleichheit unabhängig vom Stundenumfang. § 4 TzBfG verbietet jede Benachteiligung gegenüber Vollzeitbeschäftigten, etwa beim Entgelt, bei Sonderzahlungen oder der beruflichen Entwicklung. Strittig bleibt jedoch, wann eine Ungleichbehandlung „sachlich gerechtfertigt“ ist – insbesondere, ob qualitative Unterschiede in der Tätigkeit oder bloß organisatorische Erwägungen ausreichen. Auch die Auslegung des Grundsatzes pro rata temporis sorgt in der Rechtsprechung für Diskussionen, etwa bei Überstundenzuschlägen oder Leistungsprämien. Arbeitgeber müssen mittlerweile genau darlegen, weshalb eine unterschiedliche Behandlung zwingend erforderlich ist. Die Gerichte legen dabei einen zunehmend strengen Maßstab an, um verdeckte Benachteiligungen zu vermeiden. Das Diskriminierungsverbot hat sich so zu einem zentralen Prüfstein moderner Personalpraxis entwickelt und bleibt rechtlich in Bewegung.

Praxistipp:

Ein Anspruch auf Arbeitszeitverringering kann abgelehnt werden, wenn keine geeignete Ersatzkraft bis zu dem Zeitpunkt, wo der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung mitteilen muss, gefunden wird. Dafür muss der Arbeitgeber aktiv suchen und die Agentur für Arbeit einschalten, auch bei geringen Erfolgsaussichten. Hier kann der Arbeitgeber „passgenau“ eine Ersatzkraft suchen, die genau die Arbeitszeitverteilungswünsche der Stammkraft, die die Arbeitszeit verringern will, abdeckt. Sollte die Stammkraft beispielsweise die Arbeitszeit 5 Stunden Freitag nachmittags verringern wollen, so muss eine Ersatzkraft ausschließlich für diesen Zeitraum in diesem Umfang 5 Stunden gesucht werden. Eine sorgfältige und dokumentierte Kommunikation ist wichtig, da Formfehler oder Fristversäumnisse den Antrag wirksam machen können.



Richterin Annabelle Seethaler führte durch die Veranstaltung.



Annabelle Seethaler referierte auch zur Elternzeit.

Brückenteilzeit – zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung (§ 9a TzBfG)

Die Brückenteilzeit ermöglicht eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit zwischen einem und fünf Jahren. Nach Ablauf kehrt die vereinbarte Vollzeit automatisch zurück. Offen ist häufig die Abgrenzung zwischen Brückenteilzeit (§ 9a) und der dauerhaften Teilzeit (§ 8) – insbesondere, wenn Arbeitnehmer ihren Antrag unpräzise formulieren. Unklar bleibt, ob ein „kombinierter Antrag“ (z. B. „zeitweise, sonst dauerhaft“) zulässig ist. Auch die Zumutbarkeitsregelung für Betriebe zwischen 46 und 200 Beschäftigten führt zu Streit: Welche Arbeitnehmer sind bei der Stafflung zu berücksichtigen, und zählen auch andere Teilzeitmodelle dazu? Zudem wird kontrovers diskutiert, wie streng die Anforderungen an die Ablehnung wegen „dringender betrieblicher Gründe“ ausulegen sind. Gerichte verlangen eine nachvollziehbare Begründung und akzeptieren keine pauschalen organisatorischen Argumente. Auch hier kann die fehlende Ersatzkraft ein Ablehnungsgrund sein.

Elternzeit und Elternteilzeit nach dem BEEG

Das BEEG gewährt Beschäftigten bis zu drei Jahre Elternzeit pro Kind und schützt sie in dieser Zeit vor Kündigung. Währenddessen kann eine Teilzeit zwischen 15 und 30 Stunden vereinbart werden. Annabelle Seethaler dazu: „Viele Personalabteilungen unterschätzen die formalen Anforderungen. Ein verspätetes Schreiben oder eine fehlende Begründung kann dazu führen, dass ein Antrag automatisch gilt oder Urlaubsansprüche nachträglich eingefordert werden.“

Eine Ablehnung von Elternteilzeit ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen. „Allgemeine Aussagen wie ‚organisatorisch nicht möglich‘ reichen nicht aus“, so Seethaler. „Die Begründung muss konkret und nachvollziehbar sein.“

Besonders häufig entstehen Fehler bei der Kürzung des Urlaubs während der Elternzeit, da diese nicht automatisch von Gesetzes wegen geschieht. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG darf der Arbeitgeber den Jahresurlaub für jeden vollen Monat Elternzeit um ein Zwölftel kürzen – aber nur durch eine Erklärung, die dem Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugeht. Ein späterer Zugang ist unwirksam. „Am besten wird die Kürzung direkt im Bestätigungsschreiben zur Elternzeit erklärt“, empfahl Seethaler.



Verbandsjurist Martin Beckschulze (RA/SyndRA, FA f. ArbR) organisierte das Seminar.

