

Teilzeit Definition

Der Begriff Teilzeit umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit unterhalb der Regelarbeitszeit der vergleichbaren Vollzeitkräfte liegt. Das Spektrum reicht von zeitlich sehr geringen bis zu vollzeithen Beschäftigungsverhältnissen (über 30 Stunden). Teilzeitarbeit lässt sich in viele flexible Arbeitszeitmodelle, z.B. versetzte Arbeitszeiten, sinnvoll integrieren.

Varianten von Teilzeitarbeit

Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit ist eine Vielzahl an Modellen möglich, da die Höhe der Arbeitszeitverkürzung sowie die Lage der Arbeitszeit beliebig gestaltet werden können. Neben dem klassischen Modell, der Halbtagsarbeit durch Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, sind z.B. folgende Varianten möglich:

Beschäftigte arbeiten nur an einigen Tagen in der Woche. Eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Tage ist ebenfalls möglich.

Mo	Di	Mi	Do	Fr
8 Std.	8 Std.		8 Std.	8 Std.

In diesem Modell arbeiten die Beschäftigten beispielsweise 3 Wochen des Monats voll und eine vierte gar nicht.

Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4
40 Std.	40 Std.		40 Std.

Job Sharing

Job Sharing stellt eine Form der Teilzeitarbeit dar. Hierbei teilen sich zwei oder mehrere Personen einen oder mehrere Arbeitsplätze. Bei dieser Art der Teilzeitarbeit sind zahlreiche weitere Varianten der Gestaltung denkbar. Die Teilzeitbeschäftigten bestimmen dabei Lage und Verteilung der individuellen Arbeitszeit zumeist in gegenseitiger Absprache.

Person A	Mo	Di	Mi	Do	Fr
vormittags			4 Std.		
nachmittags	8 Std.	8 Std.			

Person B	Mo	Di	Mi	Do	Fr
vormittags				8 Std.	8 Std.
nachmittags			4 Std.		

Über Job-Sharing haben Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, zumindest anteilig Projekte, die eine Vollzeitarbeit erfordern, zu übernehmen.

Gestaltung von Teilzeitarbeit

Damit Teilzeit gelingen kann, sind aufgrund der eingeschränkten Präsenz klare Absprachen sowie eine gute Arbeitsorganisation wichtig. Darüber hinaus sind die Unterstützung bzw. das Einverständnis durch die Führungskraft sowie die Akzeptanz des Modells durch das Arbeitsumfeld zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von Teilzeitarbeit.

Den grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit hat der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz

(TzBfG) (bundesrecht.juris.de) verankert.

Am 1. Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten. Teilzeitbeschäftigung soll nicht nur in Ausnahmefällen möglich sein, sondern auch in qualifizierten Berufen und Positionen für Frauen und Männer gleichermaßen selbstverständlich werden.

Voraussetzung für Teilzeitanpruch:

- Das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten.
- Der Betrieb hat mehr als 15 Angestellte. (Auszubildende nicht mitgerechnet).
- Es sprechen keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegen (z.B. eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber).

Antrag und Fristen:

- Mindestens drei Monate vor dem Start muss der Antrag beim Arbeitgeber gestellt werden.
- Mindestens ein Monat vor Beginn der Teilzeit muss der Arbeitgeber geantwortet haben, versäumt er die Frist, reduziert sich die Arbeitszeit automatisch so wie von der oder dem Beschäftigten beantragt.
- Arbeitgeber können die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit bei überwiegendem betrieblichen Interesse abändern.
- Ein erneuter Antrag zur weiteren Reduzierung der Arbeitszeit kann erst nach Ablauf von zwei Jahren gestellt werden.
- Während oder nach dem Erziehungsurlaub (Elternzeit) haben Eltern auch Anspruch auf Teilzeitarbeit.

Rechte:

- Niemand darf wegen eines Antrags auf Teilzeit nachteilig behandelt oder entlassen werden. Falls eine Kündigung ausgesprochen wird, ist sie unwirksam.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld stehen den Teilzeitbeschäftigten entsprechend der Arbeitszeit anteilig zu.
- Bei der Besetzung freier Vollzeitstellen haben Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeiten auf Vollzeit ausweiten wollen, bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerbern grundsätzlich Vorrang.
- Einen Rechtsanspruch auf Rückkehr zur vollen Arbeitszeit gibt es nicht.

Darüber hinaus sind auch für Teilzeitbeschäftigte die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes bindend. Ebenso zu beachten sind Tarifverträge, die Aussagen zur Regelung von Teilzeitarbeit machen.

Vor- und Nachteile

Beschäftigte profitieren von Teilzeitarbeit, da neben der Arbeit mehr Zeit für die Familie, Hobbys, ehrenamtliche Tätigkeit oder politisches Engagement verbleibt. Außerdem ist eine nebenberufliche Aus- und Weiterbildung besser mit einer Teilzeit- als mit einer Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Teilzeit ermöglicht trotz sich ändernder Lebenssituationen die kontinuierliche Teilnahme am Erwerbsleben und erlaubt einen gleitenden Einstieg in das Berufsleben nach längerer Auszeit.

Vorteile auf Unternehmensseite liegen in den verbesserten Möglichkeiten, Betriebszeiten auszuweiten und schnell auf Auftragsschwankungen zu reagieren. Über freiwillige Teilzeitarbeit der Beschäftigten kann ein drohender Personalabbau verhindert werden. Wenn der Arbeitgeber Beschäftigten Spielraum und Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung einräumt, steigert das die Motivation, was wiederum zu einer erhöhten Arbeitsproduktivität und geringerem Krankenstand der Einzelnen führt. Über Angebote zur Teilzeitarbeit kann qualifiziertes Fachpersonal rekrutiert und gebunden werden, wodurch Kosten gespart werden, da längere Fehlzeiten und Fluktuation vermieden werden.

Gründe für Teilzeit

- betriebliche Potenziale verbessern
- Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen
- neuer Umgang mit Zeit
- Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen

Demgegenüber müssen Beschäftigte in Teilzeitarbeit mit einem geringeren Einkommen auskommen. Ist die Akzeptanz für Teilzeitarbeit im Unternehmen nicht gegeben, kann es zu einer Verzögerung der beruflichen Weiterentwicklung oder dem Aufstieg in Führungspositionen kommen. Dadurch, dass weniger Zeit am Arbeitsplatz mit den Kolleginnen und Kollegen verbracht wird, entsteht ein erhöhter Kommunikationsaufwand

im Unternehmen.

Für die Unternehmen entstehen durch Teilzeitarbeit höhere Personalbetreuungs- und Personalnebenkosten. Die Organisation der Arbeitsabläufe und die Führung der Beschäftigten können aufwendiger als bei reiner Vollzeitarbeit sein.