

Teilzeit weiterhin flexibel handhaben

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich Flexibilität im Berufsleben. Hintergründe dafür sind bessere Voraussetzungen, um z. B. Familie und Beruf bei der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen in Einklang zu bringen. Teilzeitbeschäftigung kann ein Weg sein, diese Wünsche umzusetzen. Sie gibt Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit ihren individuellen Bedürfnissen anzupassen. Gleichzeitig ist Teilzeit ein Element für den Arbeitgeber, betrieblich passgenau Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation im Unternehmen flexibel zu gestalten.

Irrtum: Teilzeitarbeit führt zu „prekären“ Erwerbsbiographien.

- Teilzeitarbeit umfasst natürlich nicht nur einfache Arbeiten, sondern gleichermaßen anspruchsvolle Tätigkeiten, die gut honoriert werden.
- Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (sog. Minijobs) sind selten einzige Einnahmequelle. Sie werden oft von Menschen mit weiteren Einkommensquellen ausgeübt, die lediglich einen Hinzuverdienst anstreben.
- Für jede Teilzeittätigkeit in abhängiger Beschäftigung werden Beiträge an die Sozialversicherung abgeführt. Es entsteht dadurch eine Absicherung in allen Bereichen der Sozialversicherung.
- Teilzeitarbeit befördert nach einer familiären Auszeit die Rückkehr ins Erwerbsleben zu einem frühen Zeitpunkt und stärkt damit Erwerbsbiografien, insbesondere die von Frauen.

Fakt: Die weit überwiegende Anzahl der Teilzeitbeschäftigten bevorzugt ein Teilzeitarbeitsverhältnis.

Teilzeit ist in der Mehrheit der Fällen ausdrücklich gewünscht: 87 % der Frauen und 76 % der Männer gehen freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nach.

▪ Rund 87 % der Frauen und 76 % der Männer gehen freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nach (Stat. Bundesamt 2016). Teilzeit ist also in vielen Fällen ausdrücklich von den Arbeitnehmern gewünscht. Gründe dafür liegen vielfach in der besseren Vereinbarkeit von persönlichen und beruflichen Interessen wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, aber auch Aus- und Weiterbildung.

- Insbesondere Frauen bevorzugen flexible Teilzeitarbeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Lediglich 13 % der teilzeitbeschäftigten Frauen geben an, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben. Bei Männern beträgt dieser Anteil 24 %, wobei nur knapp ein Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten Männer sind (Stat. Bundesamt 2016).

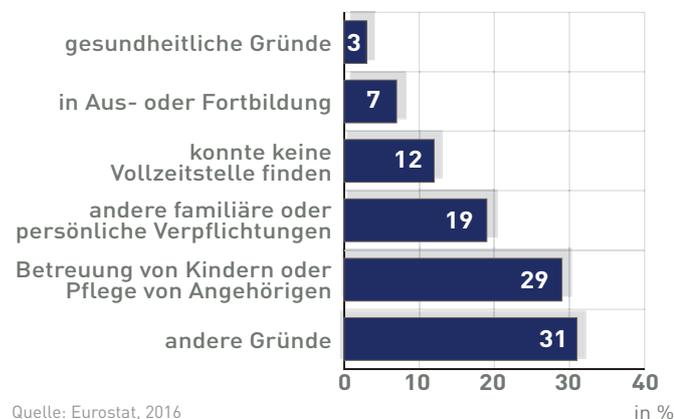
- Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Baustein für eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Sie gibt Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen und fördert damit insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Solange es in Deutschland an einer ausreichend ausgebauten und umfassenden Kinderbetreuungsinfrastruktur fehlt, ist die Möglichkeit besonders wichtig, Teilzeit arbeiten zu können.
- Mit den gesetzlichen Ansprüchen auf Teilzeit stärkt der Gesetzgeber daher Teilzeitarbeit. Er hat einen Anspruch auf Teilzeit im Gesetz verankert, der über die europäischen Vorgaben hinausgeht.

Fakt: Teilzeitarbeit eröffnet Wege in den Arbeitsmarkt.

- Teilzeitbeschäftigung verbessert Teilhabechancen für Nichterwerbstätige: 2012 waren rd. 22 % der neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten vorher entweder langzeitarbeitslos oder nicht erwerbstätig (IW 2013).
- Von Juni 2010 bis Juni 2015 entstanden rd. 2,5 Mio. sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen. Dagegen ging die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um knapp 180.000 zurück (BA 2016).
- Teilzeitarbeitsverhältnisse haben die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich erhöht. So ist die Erwerbstätigenquote der Frauen von 2000 bis 2014 um 12 Prozentpunkte auf über 73 % gestiegen (Eurostat 2016).
- Flexible Teilzeitarbeitsverhältnisse können Unternehmen helfen, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, zu beschäftigen und deren Wissen zu halten.

Familienpflichten als Hauptgrund für Teilzeit

Gründe für Teilzeit von Frauen, Angaben in Prozent



Irrtum: Um das Teilzeitrecht fortzuentwickeln, bedarf es der Einführung eines befristeten Teilzeitanpruchs oder eines Rückkehrrechts zur früheren Arbeitszeit.

- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, kann eine Reduzierung seiner Arbeitszeit verlangen. Er kann über den Umfang der Verringerung und über die Lage seiner Arbeitszeit entscheiden. Auch Arbeitnehmer in leitenden Positionen können Teilzeitarbeit leisten. In der Praxis fordert diese Regelung bereits höchste personelle Flexibilität von Unternehmen. Eine weitere Verrechtlichung der Teilzeit ist daher kontraproduktiv.
- Insbesondere in den Fällen, die der häufigste Grund für Teilzeittätigkeiten sind, nämlich die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen, ist bereits heute eine Befristung von Teilzeit möglich. Im Rahmen der Elternzeit

kann Teilzeit befristet in Anspruch genommen werden. Ebenso sind Familienpflegezeit und Pflegezeit befristet ausgestaltet.

- Zahlreiche Branchen bieten den Arbeitnehmern auf der Grundlage von Tarifverträgen schon heute befristete Teilzeittätigkeiten an, die weit über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.
- Weitere gesetzliche Regelungen führen zu einem personellen Organisations- und Planungsaufwand, dem insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nicht gewachsen wären. Machen mehrere Arbeitnehmer von einer befristeten Teilzeit Gebrauch, wäre ein kleiner Betrieb kaum in der Lage, für das frei werdende Arbeitszeitvolumen qualifizierte Ersatzkräfte zu gewinnen, denen er nur eine befristete Stelle anbieten könnte.
- Arbeitnehmer in Teilzeit haben bereits heute die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verlängern (§ 9 TzBfG). Sie müssen ihrem Arbeitgeber ihren Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung anzeigen. Dieser muss sie im Falle eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen. Einer Berücksichtigung kann er nur dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

Susanne Wagner, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, in: IAB-Kurzbericht 9/2011, S. 3:

„Das Hauptmotiv für die Beschäftigten, in Teilzeit erwerbstätig zu sein, sind die größeren individuellen Freiräume, die sie bietet, um berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu verbinden.“

Publikationen und Ansprechpartner

argumente:

- Flexible Beschäftigungsformen schaffen Arbeit

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de