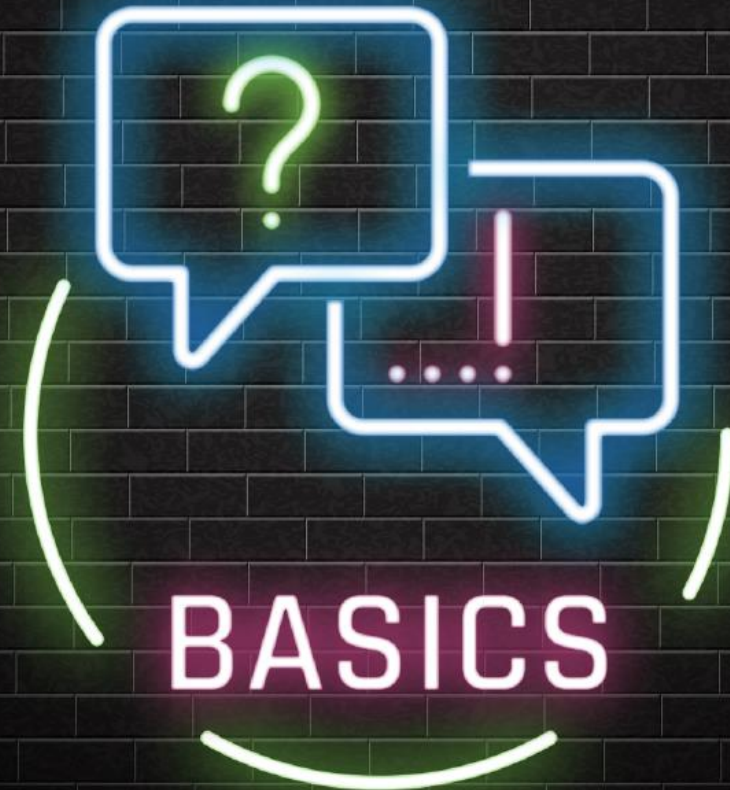


WISSEN  
KONPAKT

FLEXIBLE  
ARBEITSZEIT

Teilzeitarbeit



Für Betriebsrat  
und Personalrat

# MERKMALE UND VERBREITUNG



- Die „klassische“ Teilzeit meint die Reduktion der Stundenanzahl im Vergleich zu Vollzeit. 2019 arbeiteten 29,2 % der Beschäftigten in Teilzeit ([Sozialpolitik aktuell 2020](#)).
- Wenn Führungskräfte in Teilzeit arbeiten und sich eine Arbeitsstelle teilen, wird das als „Top-Sharing“ bezeichnet.
- Seit 2001 besteht ein rechtlicher Anspruch auf Teilzeit. Seit 2019 besteht in Betrieben ab 45 Beschäftigten ein rechtlicher Anspruch darauf, von Teil- zu Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, die sogenannte „Brückenteilzeit“:
  - Das Gesetz soll den Weg aus der „Teilzeitfalle“ ermöglichen , insbesondere für Frauen.
  - Dieses Rückkehrrecht sieht nur eine Rückkehr zur Vollzeit vor.
  - Eine Aufstockung von nur wenigen Stunden ist nicht möglich, obwohl Beschäftigte dies oft wünschen. Viele Frauen und Männern möchten ihr Stundenkontingent um wenige Stunden aufstocken, jedoch keine Vollzeitstelle.
- Wie Teilzeitarbeit verteilt wird, in Form halber Tage, Monate oder Jahre, ist betrieblich abzustimmen.

# MERKMALE UND VERBREITUNG



- Die Gründe für Teilzeitarbeit sind unterschiedlich:
  - Frauen vereinbaren durch Teilzeit überwiegend Beruf und Sorgeaufgaben.
  - Gut 11 % der teilzeitbeschäftigten Frauen würden gerne mehr arbeiten und suchen vergeblich nach einer Vollzeitstelle.
  - Dies ist auch häufig der Grund, weshalb Männer in Teilzeit arbeiten. Sie bekommen oft keine Vollzeitstelle angeboten.
  - Teilzeit ist im Handel, im öffentlichen Dienst, im Reinigungsgewerbe und im Hotel- und Gaststättengewerbe verbreitet. Diese Branchen weisen oftmals einen hohen Frauenanteil auf.

# VORTEILE



## Aus Betriebsicht

- Höhere Arbeitsproduktivität.
- Flexible Personalverstärkung in Stoßzeiten mit Extraschichten oder Springerpools.
- Flexible Verlängerung von Arbeitszeiten ohne Zusatzkosten für Mehrarbeit.
- Weniger Fehlzeiten von Teilzeitbeschäftigten.

## Aus Beschäftigtensicht

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und sozialem Leben.
- Belastungsreduzierung wegen kürzerer Arbeitszeiten.
- Höhere Motivation (bei Teilzeit auf Wunsch der Beschäftigten).

# NACHTEILE



| Aus Betriebsicht   | Aus Beschäftigtensicht  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Höherer Planungsaufwand.</li><li>• Mehr Übergabezeiten und erhöhter Abstimmungsbedarf.</li><li>• Kosten für die Ausstattung zusätzlicher Arbeitsplätze für Teilzeitkräfte im Vergleich zu weniger Vollzeitkräften.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Risiko von Arbeitsintensivierung.</li><li>• Karrierenachteile und geringere Aufstiegschancen.</li><li>• Für Teilzeitkräfte geringere Rentenansprüche.</li></ul> |

## PRAXISBEISPIEL



Finanzamt Trier

In Workshops mit Beschäftigten, Führungskräften und Interessenvertretungen wurde beim Finanzamt in Trier im Projekt ZEITREICH zunächst analysiert, in welchem Maße Teilzeit in den einzelnen Arbeitsbereichen überhaupt in Anspruch genommen wird und welche Herausforderungen damit einhergehen.

In einem zweiten Schritt wurde diskutiert, bis zu welcher Grenze Teilzeit in den einzelnen Aufgabenbereichen tragbar ist, ohne die Funktionalität des Bereiches zu beeinträchtigen.

Im dritten Schritt wurden gemeinsam Richtlinien erarbeitet, in denen „Obergrenzen“ für Teilzeit in bestimmten Bereichen definiert und begründet sowie Empfehlungen bei Interessenkonflikten formuliert wurden.

Hierbei wurden die unterschiedlichen Interessen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter Gerechtigkeits- und Genderaspekten auf den Prüfstand gestellt.

[Weiterlesen...](#)

[Hier geht's zur Orientierungshilfe...](#)

## PRAXISBEISPIEL



SAP

Schon bevor das Gesetz zur Brückenteilzeit 2019 in Kraft trat, hatte das Unternehmen SAP im April 2017 das Modell der befristeten Teilzeit eingeführt. SAP reagierte damit auf die Wünsche seiner Beschäftigten, die sehr unterschiedliche Lebensentwürfe, familiäre Situationen und individuelle Verpflichtungen haben.

Zwischen einem und 36 Monaten können die Beschäftigten auch befristet in Teilzeit arbeiten. Dies ist auch mehrfach möglich. Mit Ablauf der Teilzeitvereinbarung kehren die Beschäftigten automatisch in ihren vorherigen Beschäftigungsgrad zurück. Bislang war dieses Modell nur in Ausnahmefällen möglich. So gelingen lebensphasengerechtes Arbeiten und individuelle Flexibilität.

„Die Rückmeldung der Kollegen ist ausnahmslos positiv. Mit diesem Modell geben wir schon heute die Antwort auf die sich immer stärker individualisierenden Anforderungen in Bezug auf die Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter.“ sagt Angela Todisco, Personalleiterin SAP SE in Deutschland.

Quelle: [SAP 2017](#)

# HINWEISE UND QUELLEN



Weitere  
Informationen  
zum Thema

BMAS (2019): Brückenteilzeit, in: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>

SAP (2017): SAP festigt mit neuer Teilzeitregelung Ruf als attraktiver Arbeitgeber, in: <https://news.sap.com/germany/2017/04/sap-neue-teilzeitregelung-attraktiver-arbeitgeber/>

Sozialpolitik aktuell (2020): Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 1991-2019, in: [http://sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf](http://sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf)

In unserer ZEITREICH-Toolbox finden Sie noch weitere Produkte zu flexiblen Arbeitszeiten:



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)



[Empfehlungen für Teams](#)



[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

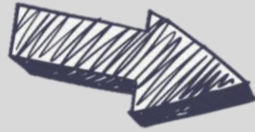
Darüber hinaus zahlreiche Beispiele guter Praxis und Wissen kompakt zu weiteren Arbeitszeitmodellen.



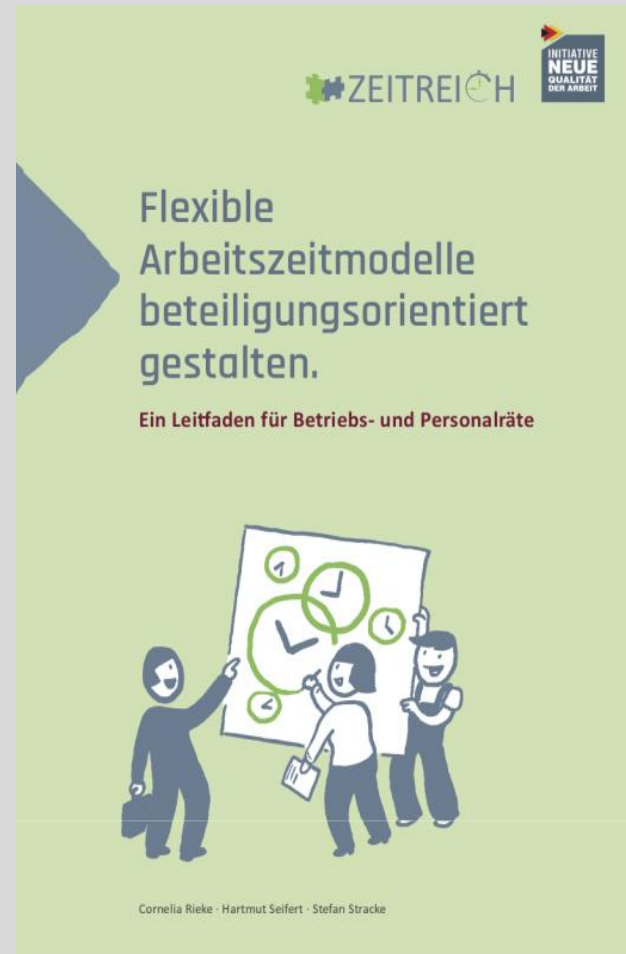
# IMPRESSUM



Förderer und Partner



[Lesen Sie mehr ab Seite 29...](#)



**Autorenteam:**

Cornelia Rieke und Stefan Stracke, wmp consult – Wilke Maack GmbH; Hartmut Seifert



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



©Institut für Beschäftigung und Employability IBE

1. Auflage 2021

2. Bildnachweis: istockphoto.com