Teilzeitarbeit

Das Wichtigste in Kürze

Arbeitnehmende (auch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber) können ihre Arbeitszeit befristet (Brückenteilzeit) oder dauerhaft reduzieren. Unter bestimmten Voraussetzungen gelten spezielle Regelungen, z.B. während der Elternzeit, für Menschen mit Behinderungen oder für die Pflege von Angehörigen. Wichtig ist, dass Arbeitnehmende die Voraussetzungen beachten und den Antrag auf Teilzeit in Textform (z.B. per E-Mail) unter Einhaltung der jeweiligen Frist stellen.

Allgemeines Recht auf Teilzeit nach §8 TzBfG

Voraussetzungen

Ein Anspruch auf Teilzeit besteht, wenn

- das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate andauert und
- der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeitende beschäftigt. Auszubildende werden hier nicht berücksichtigt.

Der Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit sowie der gewünschte Umfang und die Verteilung müssen dem Arbeitgeber **mindestens 3 Monate vor Beginn in Textform** mitgeteilt werden, z.B. über E-Mail. Im besten Fall einigt man sich vorher im Gespräch mit dem Arbeitgeber auf die wöchentliche Arbeitszeit sowie deren Verteilung.

Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Stehen betriebliche Gründe einer Reduzierung der Arbeitszeit oder der gewünschten Verteilung entgegen, kann der Arbeitgeber ablehnen.

Betriebliche Gründe laut Gesetz sind vor allem wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb. Ein weiterer Grund ist das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber.

Wird dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht stattgegeben, haben Arbeitnehmende die Möglichkeit, ihren Anspruch vor dem Arbeitsgericht einzuklagen. Für die **erste Instanz** besteht beim Arbeitsgericht keine Anwaltspflicht. Wenn ein Anwalt hinzugezogen wird, trägt jede Partei selbst die eigenen **Anwalts**kosten, auch bei erfolgreicher Klage. Die **Gerichts**kosten trägt, wer das Verfahren verliert. Bei einem Vergleich entfallen sie in der Regel ganz oder teilweise.

Automatische Verringerung

Wenn die vom Arbeitnehmer gewünschte Teilzeitarbeit nicht spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn in Textform abgelehnt wird, verringert sich die Arbeitszeit automatisch im gewünschten Umfang. Auch die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit gilt entsprechend.

Wartefrist

Hat der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder diese aus betrieblichen Gründen berechtigt abgelehnt, kann der Arbeitnehmer erst nach 2 Jahren einen neuen Antrag stellen.

Brückenteilzeit

Arbeitnehmende haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit (egal ob Voll- oder Teilzeit) befristet für 1–5 Jahre zu reduzieren. Eine Begründung ist nicht nötig. Der Arbeitgeber muss den Teilzeitwunsch mit dem Mitarbeitenden besprechen. Auf dessen Wunsch kann der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Ein Anspruch auf Brückenteilzeit besteht, wenn

- der Arbeitnehmer länger als 6 Monate im Unternehmen arbeitet,
- der Antrag in Textform mindestens 3 Monate vor der gewünschten Arbeitszeit-Verringerung gestellt wird,
- keine betrieblichen Gründe (= wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb) dagegensprechen (den Beweis muss der Arbeitgeber erbringen),
- und im Betrieb mehr als 45 Mitarbeitende beschäftigt sind. Wenn 46–200 Mitarbeitende angestellt sind, gilt eine gestufte, gesetzliche Zumutbarkeitsgrenze (siehe unter www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/__9a.html). Bei mehr als 200 Mitarbeitenden hat jeder einen Anspruch.

Der Wunsch, in Vollzeit zurückzukehren, kann vom Arbeitgeber nur abgelehnt werden, wenn kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

oder der Arbeitnehmer nicht geeignet ist, z.B. aufgrund fehlender Qualifikationen.

Im Falle einer Ablehnung des Brückenteilzeitantrags aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze kann ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit frühestens ein Jahr nach der Ablehnung gestellt werden. Bei einer Ablehnung aus betrieblichen Gründen erst nach 2 Jahren.

Elternzeit

Während der Elternzeit besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeit beim eigenen Arbeitgeber, wenn

- das Arbeitsverhältnis seit **mehr als 6 Monaten** besteht,
- der Betrieb **mindestens 16 Mitarbeitende** beschäftigt,
- die **Teilzeit mindestens 2 Monate** dauert,
- **15–32 Wochenstunden** umfasst und
- keine **dringenden** betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitgeber muss 7 Wochen (bzw. 13 Wochen bei Teilzeitarbeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes) vorher in Textform informiert werden. Der Antrag muss Beginn und Umfang der gewünschten Teilzeitarbeit beinhalten.

Ist Teilzeitarbeit im eigenen Betrieb nicht möglich, kann man auch bis zu 32 Wochenstunden bei einem anderen Arbeitgeber oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit arbeiten, allerdings nur mit Genehmigung des eigentlichen Arbeitgebers. Dieser kann jedoch nur innerhalb von 4 Wochen begründet mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen in Textform ablehnen.

Lehnt der Arbeitgeber eine Teilzeittätigkeit im eigenen Betrieb fristgerecht ab, besteht die Möglichkeit, Arbeitslosengeld oder Grundsicherungsgeld zu beziehen, wenn der Elternteil den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit für eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 32 Wochenstunden zur Verfügung steht. Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

Um einen Antrag abzulehnen, hat der Arbeitgeber 4 Wochen (bei Teilzeitarbeit vor dem 3. Geburtstag des Kindes) bzw. 8 Wochen (bei Teilzeitarbeit ab dem 3. Geburtstag des Kindes) Zeit. Lehnt er den Antrag nicht fristgerecht ab, verringert sich die Arbeitszeit automatisch.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Während der Pflegezeit besteht ein Rechtsanspruch (§ 3 PflegeZG) auf eine **komplette Auszeit** bzw. **Teilzeitarbeit** bis zu maximal 6 Monaten, wenn der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeitende beschäftigt. Der Antrag muss dem Arbeitgeber in Textform wenigstens 10 Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn vorgelegt werden und die gewünschte Dauer, Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit enthalten.

Wenn eine **teilweise** Freistellung mit Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden soll, sollen der Beschäftigte und der Arbeitgeber darüber sprechen, wie die Arbeitszeit verringert und verteilt werden soll. Der Arbeitgeber kann von den Wünschen des Arbeitnehmers nur abweichen, wenn **dringende** betriebliche Gründe entgegenstehen.

Auch in kleinen Betrieben mit weniger als 16 Mitarbeitenden können Betroffene bei ihrem Arbeitgeber eine Pflegezeit beantragen. Dieser hat jedoch 4 Wochen Zeit, um den Antrag zu beantworten und kann ihn auch ablehnen. Eine Ablehnung muss begründet werden.

Ein Rechtsanspruch (§ 2 FPfZG) auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden besteht auch während der Familienpflegezeit, wenn der Arbeitgeber mindestens 26 Mitarbeitende beschäftigt. Die Familienpflegezeit kann einschließlich der Pflegezeit bis zu 24 Monate dauern. Mindestens 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn muss sie in Textform beim Arbeitgeber beantragt werden. Auch hier müssen der geplante Zeitraum, der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, wenn keine **dringenden** betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Behinderung

Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§ 164 Abs. 5 SGB IX), wenn die verringerte Arbeitszeit wegen der Behinderung notwendig ist. In diesem Fall ist es unerheblich, wie viele Mitarbeitende der Arbeitgeber beschäftigt und wie lange das Arbeitsverhältnis besteht. Auch gibt es keine festgelegten Antragsfristen.

Altersteilzeit

Arbeitnehmende, die älter als 55 Jahre sind und weitere Voraussetzungen erfüllen, können bei ihrem Arbeitgeber Altersteilzeit beantragen. Darauf gibt es jedoch keinen Rechtsanspruch. Näheres unter Altersrente und Altersteilzeit.

Fachinformationen zur Altersteilzeit bietet die Deutsche Rentenversicherung unter www.deutsche-rentenversicherung.de > Experten > summa summarum > Zum Experten-Lexikon > A > Altersteilzeitarbeit.

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg

Teilzeit und Teilrente

Rein rentenrechtlich kann jede Altersrente auch als Teilrente beantragt werden, Näheres unter Teilrente.

Wer plant, eine vorgezogene Altersrente nur als Teilrente zu beantragen und daneben in Teilzeit weiterzuarbeiten, sollte dies unbedingt im Vorfeld mit dem Arbeitgeber besprechen. Die Entscheidung kann Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag oder eine Betriebsrente haben. Die entsprechenden Verträge sollten deshalb im Vorfeld geprüft werden, speziell dahingehend, ob mit Altersrente bestimmte Konsequenzen verbunden sind, z.B. das automatische Ende des Arbeitsvertrags.

Praxistipp

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet unter www.bmas.de > Suchbegriff: Teilzeitrechner einen Teilzeitrechner sowie unter www.bmas.de > Suchbegriff: A263 die umfangreiche Broschüre „Teilzeit – alles, was Recht ist" zum kostenlosen Download.

Verwandte Links

Elternzeit

Pflegezeit

Familienpflegezeit

Behinderung

Leistungen für Eltern, Kinder und Jugendliche

Pflegeleistungen

Leistungen für Menschen mit Behinderungen

Rechtsgrundlagen: §§ 8 ff. TzBfG, § 15 BEEK, § 164 SGB IX, § 3 PflegeZG, § 2 FPfZG

© 2026 beta Institut gemeinnützige GmbH
Kobelweg 95, 86156 Augsburg