

## Teilzeitarbeit

2007 gingen deutschlandweit bei rund der Hälfte (51,2%) aller Paare mit Kindern unter 15 Jahren beide Partner einer Erwerbstätigkeit nach. Teilzeittätigkeit ist nach wie vor eine Frauendomäne. Die Teilzeitquote von Müttern betrug im Jahr 2007 73 % (West: 78 %, Ost: 48 %). Die Teilzeitquote der Väter betrug im Jahr 2007 5,4 % (West: 5,0 %, Ost: 8,2 %). Statistisches Bundesamt, Familienland Deutschland, 2008

Teilzeitarbeit lässt sich nicht nur durch eine starr festgelegte reduzierte tägliche Arbeitszeit verwirklichen. In der Praxis nehmen flexible Formen der Teilzeitarbeit zu. Dabei kann die tägliche, die wöchentliche oder die monatliche Stundenzahl variabel sein. Es können Gleitzeitregelungen, eine 1-, 2-, 3- oder 4-Tage-Woche, die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (Arbeit auf Abruf), Monats-, oder Jahresarbeitszeitkonten oder die Arbeitsplatzteilung (Job-Sharing) vereinbart werden.

Teilzeitbeschäftigte sind arbeitsrechtlich wie Vollzeitbeschäftigte zu behandeln. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten und dürfen wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.

Besondere Flexibilität für Sie und für Ihre Arbeitnehmenden ermöglichen Vereinbarungen,

nach denen Vollzeit gearbeitet, Teilzeitentgelt gezahlt und die sich daraus zugunsten der Arbeitnehmenden ergebende Differenz auf einem Langzeitarbeitskonto als Geld- oder Zeitgut haben angespart wird. Ihre Arbeitnehmenden können auf diese Weise längere Freizeitphasen ansparen, in denen Sie das Teilzeitentgelt weiterzahlen (Sabbatical).

Ein Arbeitnehmer möchte seinen Traum von einer dreimonatigen Reise durch Neuseeland verwirklichen. Er kann mit seinem Arbeitgeber eine verringerte Jahresarbeitszeit von 75 % der Vollarbeitszeit mit 3 Freimonaten vereinbaren. Der Arbeitnehmer arbeitet 9 Monate Vollzeit, hat 3 Freimonate und bekommt das ganze Jahr über das Teilzeitentgelt in Höhe von 75 % des Vollzeitentgelts.

Sabbaticals werden häufig für Reisen, für Weiterbildung oder für die Mitarbeit in sozialen Projekten genutzt.

Bittet ein/e Mitarbeiter/in Sie um die Verringerung seiner/ihrer Arbeitszeit, ist der Grund dafür häufig ein handfestes Vereinbarkeitsproblem. Sie wissen vielleicht, dass Sie verpflichtet sind, dieser Bitte zu entsprechen, soweit ihr keine betrieblichen Belange (Betriebsorganisation, Arbeitsablauf, Kosten) entgegenstehen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht und Sie mehr als 15 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.



Kennen Sie die arbeitsrechtlichen Regelungen

- über Teilzeitarbeit
- über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- des neuen Pflegegesetzes?

Weitere Informationen erhalten Unternehmen bei Kammern und Verbänden, die arbeitsrechtliche Beratung anbieten, zum Beispiel bei den

### Industrie- und Handelskammern

[www.rostock.ihk24.de](http://www.rostock.ihk24.de), [www.ihkzuschwerin.de](http://www.ihkzuschwerin.de),  
[www.neubrandenburg.ihk.de](http://www.neubrandenburg.ihk.de)

### den Handwerkskammern

[www.hwk-omv.de](http://www.hwk-omv.de), [www.hwk-schwerin.de](http://www.hwk-schwerin.de)

### und den Unternehmerverbänden

[www.unternehmerverband-rostock.de](http://www.unternehmerverband-rostock.de), [www.uv-vorpommern.de](http://www.uv-vorpommern.de)



Impressum:  
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV)  
Inhaltlich verantwortlich: Sabine Pott, Rechtsanwältin  
Layout: Gestaltungsbüro Franka Lange, [www.linguafranka.de](http://www.linguafranka.de)  
Bilder: Fotolia.com  
[www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)

## VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND PRIVATLEBEN

Arbeitsrecht als Chance  
– für Arbeitgebende und für Arbeitnehmende

Für arbeitende Menschen ist es sehr wichtig, ihr Erwerbsleben mit ihrem Privatleben in Einklang zu bringen. Besteht hier ein gutes Verhältnis, arbeiten sie motiviert und leistungsbereit, fehlen seltener und sind einfach ausgeglichen.

Unternehmen können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen. Diese Unternehmen haben einen guten Ruf als attraktive Arbeitgebende.

Arbeitsrecht als Chance – Angenommen, Sie nutzen das Verlangen eines/einer Arbeitnehmers/in nach Verringerung der Arbeitszeit, um die Innovationsfähigkeit und Flexibilität Ihres Unternehmens zu prüfen. Wie müsste eine Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit aussehen, die den Wünschen des Arbeitnehmenden ebenso wie den betrieblichen Belangen Rechnung trägt?

Gute Zeit ist Geld!

### Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Dass Sie als Arbeitgeber/in bis zur Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiterzahlen müssen, wenn ein/e Arbeitnehmer/in infolge Krankheit nicht arbeiten kann, wissen Sie aus Ihrer Praxis. Ist Ihnen auch bekannt, dass Sie von diesen Kosten durch ein Ausgleichsverfahren weitgehend entlastet werden, wenn Sie in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer/innen beschäftigen? Die Krankenkasse der/des Erkrankten erstattet Ihnen auf Antrag bis zu 80 % des fortgezählten Arbeitsentgelts. Die Mittel für das Ausgleichsverfahren werden durch eine Umlage aufgebracht.

Mitarbeitende, die ihr Erwerbs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren können, sind seltener krank als andere.

Für die Entgeltfortzahlung, die Sie nicht wegen einer Krankheit Ihres/Ihrer Arbeitnehmers/in sondern wegen der Betreuung eines kranken Kindes durch diesen/diese geleistet haben, können Sie keinen Ausgleich erhalten.

Weitere Informationen zum Ausgleichs- und Umlageverfahren erhalten Unternehmen bei den Krankenkassen, z. B. [www.aok.de](http://www.aok.de) (Firmenkundenportal/Service) oder [www.knappschaft.de](http://www.knappschaft.de) (Arbeitgeberportal).



### Pflegezeit

Das seit dem 01.07.2008 geltende Pflegezeitgesetz eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, bei einer plötzlich auftretenden Pflegesituation bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, wenn das erforderlich ist, um eine/n Angehörige/n zu pflegen oder um die Pflege einer/eines Angehörigen zu organisieren (kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Wenn Sie mehr als 15 Beschäftigte haben, können Ihre Beschäftigten die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zu sechs Monaten beanspruchen, um eine/n Angehörige/n zu pflegen (Pflegezeit).

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Dauer der kurzzeitigen Arbeits-

verhinderung oder der Pflegezeit besteht nach dem Pflegezeitgesetz nicht.

Im Dezember 2005 waren in Deutschland 2,13 Millionen Menschen pflegebedürftig. Davon wurden mehr als zwei Drittel (1,45 Millionen) zu Hause versorgt. 980 000 dieser Pflegebedürftigen wurden allein durch Angehörige gepflegt, 470 000 zum Teil oder vollständig durch ambulante Pflegedienste.

Mit der wachsenden Zahl alter Menschen steigt die Zahl der Pflegebedürftigen. Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder prognostizieren einen Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen auf 2,40 Millionen für das Jahr 2010, auf 2,91 Millionen für das Jahr 2020 und auf 3,36 Millionen für das Jahr 2030. Dabei ist die erwartete Zuwachsrate in Mecklenburg-Vorpommern fast eineinhalb mal so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2, 2008

Entscheiden Sie sich dafür, während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit einer/eines Beschäftigten eine Arbeitskraft zur Vertretung einzustellen, können Sie dieses Arbeitsverhältnis befristen.

Eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Vorschriften knüpft an eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmenden oder Beschäftigten an. Die Berechnung dieser Zahl ist für verschiedene Vorschriften unterschiedlich vorzunehmen. Abweichungen bestehen z. B. hinsichtlich der Berücksichtigung bestimmter Arbeitnehmergruppen – wie etwa der Auszubildenden – oder des Faktors, mit dem Teilzeitkräfte zu berücksichtigen sind.