Deloitte.
Legal



Teilzeitansprüche im Arbeitsverhältnis

Deloitte Legal Webcast | 04. November 2026

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Vorstellung und Gliederung

Referentinnen



Frauke Heudtlaß
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Partnerin

Tel.: +49 211 8772 2416
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de



Annina M. H. Backhaus
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Senior Associate

Tel.: +49 211 8772 4378
E-Mail: abackhaus@deloitte.de

Gliederung

Teilzeitarbeitsverhältnisse

- Wesentliche Anspruchsgrundlagen
- Allgemeiner Anspruch auf dauerhafte Teilzeit, § 8 TzBfG
- Brückenteilzeit, § 9a TzBfG
- Teilzeit während der Elternzeit, § 15 BEEG
- Pflegezeit, § 3 PflegeZG
- Familienpflegezeit, § 2 FPfZG



Teilzeitarbeitsverhältnisse

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Wesentliche Anspruchsgrundlagen

Pflege- und Familienpflegezeit, § 3 PflegeZG, § 2 FPfZG

= Reduzierung der Arbeitszeit zur Pflege naher Angehöriger



allgemeiner Teilzeitanspruch, § 8 TzBfG

= dauerhafte Verringerung vertraglicher Arbeitszeit

Teilzeit während der Elternzeit, § 15 Abs. 5-7 BEEG

= Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit

Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

= zeitlich begrenzte Teilzeit mit anschließendem Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit

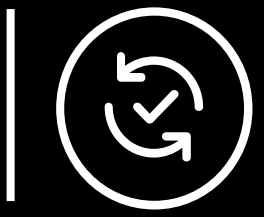
Teilzeitarbeitsverhältnisse

Allgemeiner Anspruch auf dauerhafte Teilzeit, § 8 TzBfG

1

Arbeitsverhältnis besteht mindestens 6 Monate, § 8 Abs. 1 TzBfG

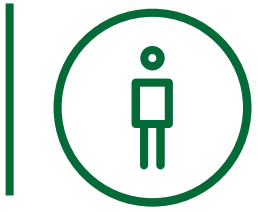
- unerheblich aus welchen Gründen Antrag gestellt wird
- erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses darf Antrag gestellt werden, also faktische Wartezeit von 9 Monaten



2

Arbeitgeber beschäftigt mindestens 15 Arbeitnehmer, § 8 Abs. 7 TzBfG

- bezogen auf Arbeitgeber, nicht auf Betrieb
- Berechnung pro Kopf, nicht z.B. unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs wie in § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG
- inklusive ruhender Arbeitsverhältnisse und ggf. Leiharbeitnehmern



3

Antrag wird mindestens 3 Monate vor Beginn in Textform gestellt, § 8 Abs. 2 TzBfG

- Arbeitnehmer soll gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben
- keine Untergrenze für Umfang der Arbeitszeit
- Mindestfrist, d.h. Antrag kann auch früher gestellt werden
- Arbeitgeber kann auf Einhaltung der Frist verzichten



Teilzeitarbeitsverhältnisse

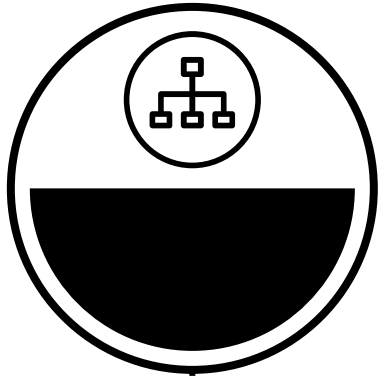
Allgemeiner Anspruch auf dauerhafte Teilzeit, § 8 TzBfG

§ 8 Abs. 4 S. 1, 2 TzBfG

Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, **soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen**. *Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.*

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Allgemeiner Anspruch auf dauerhafte Teilzeit, § 8 TzBfG



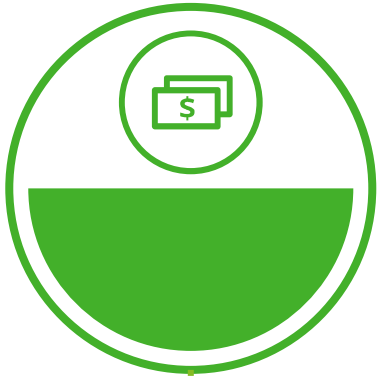
organisatorische Gründe

- Anspruch muss sich in arbeitgeberseitiges Organisationskonzept einfügen
- plausible wirtschaftliche und unternehmens-politische Gründe
- zumutbare Anstrengungen des Arbeitgebers zur Schaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes



Arbeitsablauf und Sicherheit

- technischer Arbeitsablauf in Abgrenzung zu organisatorischen Gründen
- Bsp.: Reisetätigkeit, notwendige Maschinenlaufzeiten



unverhältnismäßige Kosten

- Argument muss stärker wiegen als mit jeder Teilzeitarbeit einhergehende finanzielle Belastung
- Bsp.: bisher Gewinn erwirtschaftendes Arbeitsverhältnis wird für Arbeitgeber wirtschaftlich defizitär



sonstige Gründe

- z.B. Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers, Umfang der Verringerung, Anzahl der Teilzeitwünsche, Größe und Arbeitszeitmodell des Betriebs

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Brückenteilzeit, § 9a TzBfG



Teilzeitarbeitsverhältnisse

Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

§ 9a Abs. 2 S. 2 TzBfG

Ein Arbeitgeber, der in der Regel **mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer** *beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch* **ablehnen**, *wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel*

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

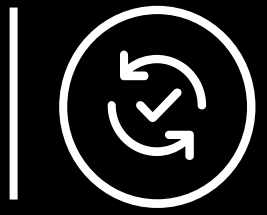
andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

1

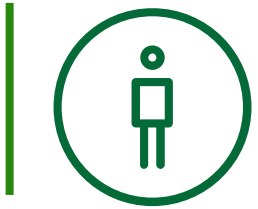
Arbeitsverhältnis besteht mindestens 6 Monate, § 9a Abs. 1 TzBfG



2

Arbeitgeber beschäftigt mindestens 45 Arbeitnehmer, § 9a Abs. 1 TzBfG

- besondere Zumutbarkeitsregelungen in § 9a Abs. 2 S. 2 bei 46 - 200 Arbeitnehmern



3

Antrag wird mindestens 3 Monate vor Beginn in Textform gestellt, § 9a Abs. 3, § 8 Abs. 2 TzBfG

- v.a. Zeitraum, für dessen Dauer Arbeitszeit reduziert werden soll
- mindestens 1 Jahr, höchstens 5 Jahre
- Arbeitnehmer soll außerdem gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben



Teilzeitarbeitsverhältnisse

Teilzeit während der Elternzeit, § 15 BEEG



Teilzeitarbeitsverhältnisse

Teilzeit während der Elternzeit, § 15 BEEG

§ 15 Abs. 7 BEEG

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, ***in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer*** *und Arbeitnehmerinnen,*
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung ***länger als sechs Monate,***
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für ***mindestens zwei Monate*** *auf einen Umfang von* ***nicht weniger als 15 und nicht mehr als 32 Wochenstunden*** *im Durchschnitt des Monats verringert werden,*
4. dem Anspruch stehen ***keine dringenden betrieblichen Gründe*** *entgegen und*
5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ***sieben Wochen*** *und*
b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes ***13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit in Textform*** *mitgeteilt.*

Der Antrag muss den ***Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit*** *enthalten. Die* ***gewünschte Verteilung*** *der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. […]*

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Pflegezeit und Familienpflegezeit, § 3 PflegeZG, § 2 FPfZG

§ 8 TzBfG

- Verringerung ohne besonderen Grund und ohne Nachweise
- unbefristete Verringerung der Arbeitszeit
- mehr als 15 Arbeitnehmer, mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit
- frei wählbarer Umfang der Arbeitszeit
- Ankündigung 3 Monate vor Beginn, kein besonderer Kündigungsschutz
- keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe

§ 3 PflegeZG

- zur Pflege eines nahen Angehörigen mit Nachweis der Pflegebedürftigkeit
- bis zu 6 Monate, Rückkehr zu früherer Arbeitszeit nach Ende der Pflegezeit
- mehr als 15 Arbeitnehmer, keine Mindestdauer der Beschäftigung
- vollständige oder teilweise Freistellung
- Ankündigung 10 Arbeitstage vor Beginn, besonderer Kündigungsschutz ab Ankündigung
- keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe

§ 2 FPfZG

- zur Pflege eines nahen Angehörigen mit Nachweis der Pflegebedürftigkeit
- bis zu 24 Monate, Rückkehr zu früherer Arbeitszeit nach Ende der Familienpflegezeit
- mehr als 25 Arbeitnehmer, keine Mindestdauer der Beschäftigung
- teilweise Freistellung – mindestens 15 Wochenstunden
- Ankündigung 8 Wochen vor Beginn, besonderer Kündigungsschutz ab Ankündigung
- keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe

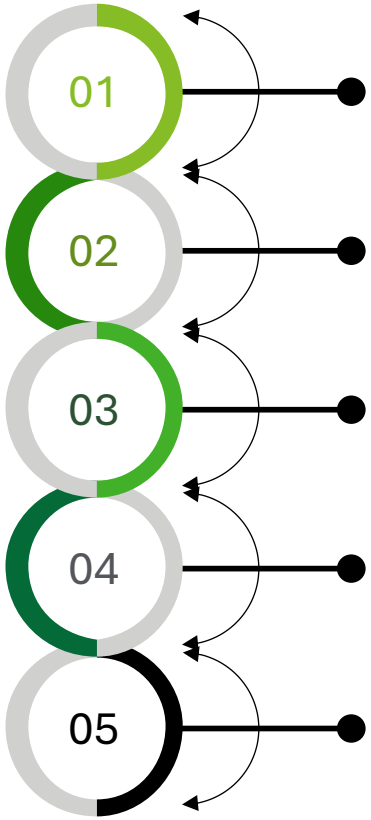
Teilzeitarbeitsverhältnisse

Pflegezeit und Familienpflegezeit, § 3 PflegeZG, § 2 FPfZG



Teilzeitarbeitsverhältnisse

Pflegezeit, § 3 PflegeZG



01 Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 15 Beschäftigten

02 Pflege eines nahen Angehörigen

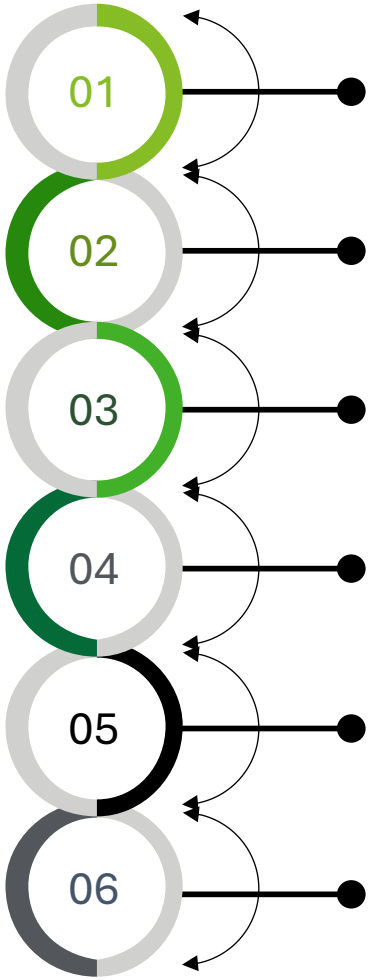
03 Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung

04 Pflege in häuslicher Umgebung

05 Ankündigung mindestens 10 Arbeitstage vor Beginn in Textform, Angabe von Zeitraum, Umfang und ggf. Arbeitszeitverteilung im Antrag

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Familienpflegezeit, § 2 FPfZG



01 Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 25 Beschäftigten

02 Pflege eines nahen Angehörigen

03 Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung

04 Pflege in häuslicher Umgebung

05 Ankündigung mindestens 8 Wochen vor Beginn in Textform, Angabe von Zeitraum, Umfang und Arbeitszeitverteilung im Antrag

06 mindestens 15 Wochenstunden

Q&A

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Ihr Kontakt



Frauke Heudtlaß
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Partnerin

Tel.: +49 211 8772 2416
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de



Annina M. H. Backhaus
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Senior Associate

Tel.: +49 211 8772 4378
E-Mail: abackhaus@deloitte.de

A part of Deloitte

Renowned for our global reach and business know-how, one relationship provides endless connections

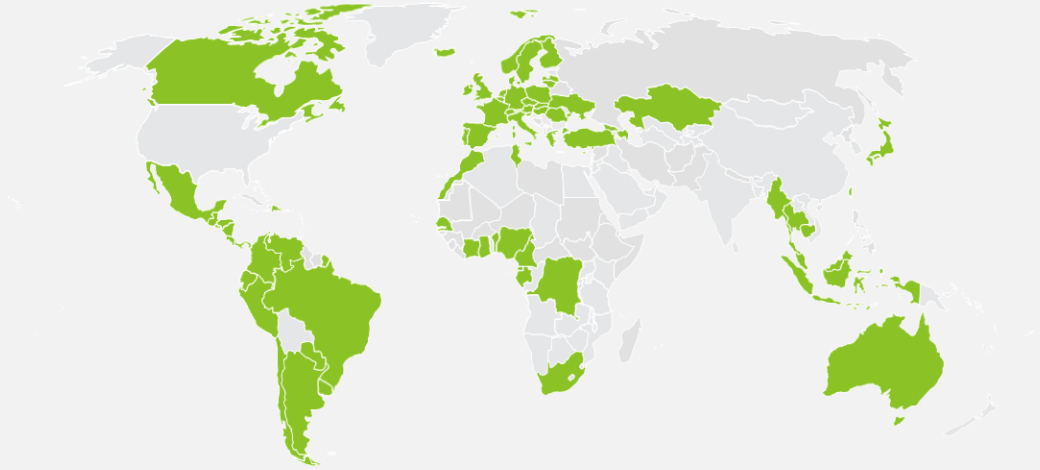
We bring the scale and consistency of Deloitte Legal...

The Deloitte Legal practices have the same DNA and track record of getting things done.

Deloitte Legal presence

70+ countries

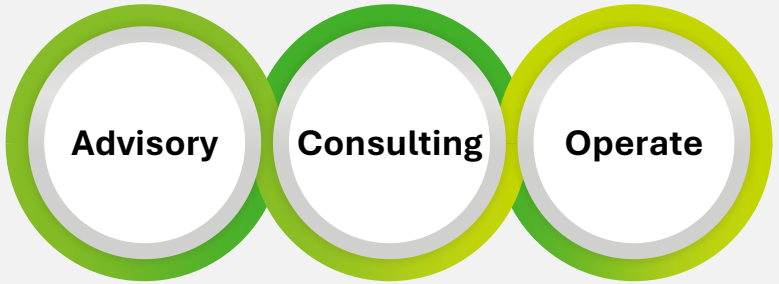
3,100+ legal professionals



collaborating seamlessly
across borders and with other Deloitte service lines

... with a different legal perspective

Traditional legal services provide event-based specialist advice. Deloitte seeks out solutions aimed at delivering enduring business value. Deloitte Legal offers an integrated legal service focused on the delivery of a solution to a business challenge or opportunity leveraging our skills in each of these key areas.



Jurisdictional advisory, legal function strategy process and technology, and outsourced legal managed services.

As part of Deloitte, our legal service offering is inherently ***broader***, ***global***, ***cross functional***, ***industry informed***, ***technology enabled***, with a focus on doing and advising in our business solution centered approach.

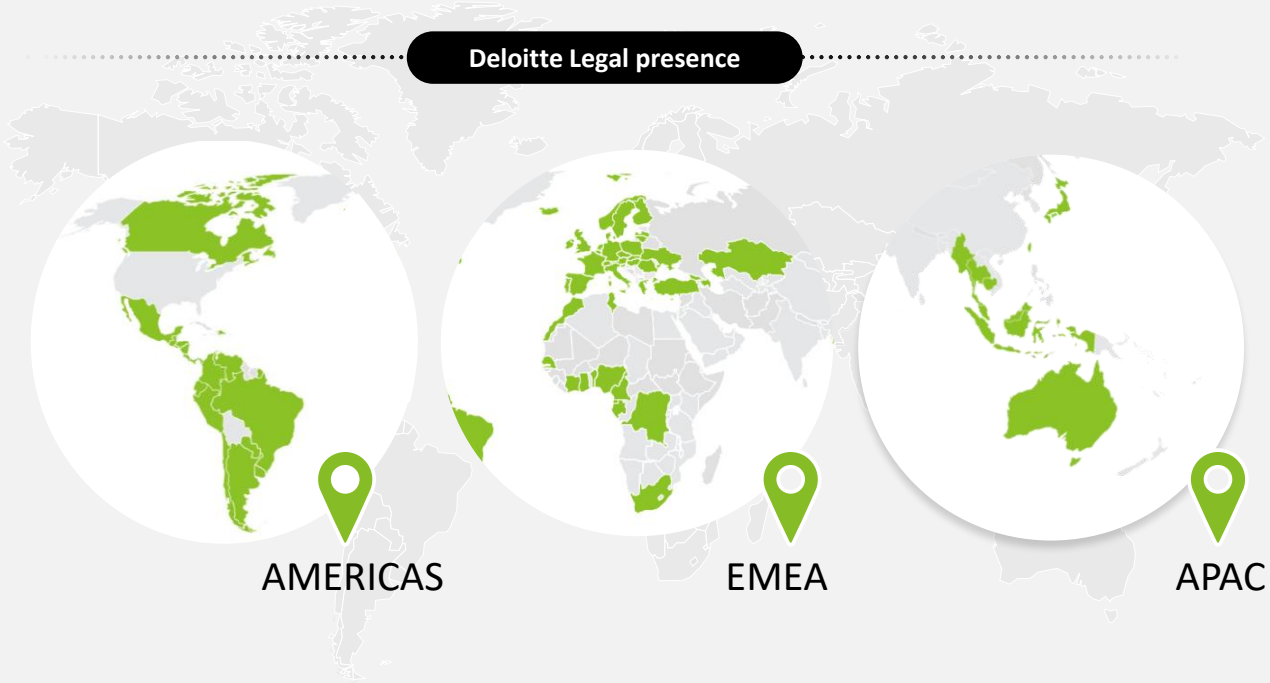
Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) is the largest private professional services network in the world, recording revenues of $70.5 billion in fiscal year 2025.
With more than 470,000 people worldwide, DTTL member firms deliver services in audit, risk & financial advisory, tax, legal, and consulting in more than offices in 150 countries and territories.

A part of Deloitte

Renowned for our global reach and business know-how, one relationship provides endless connections

We bring the scale and consistency of Deloitte...

...where Deloitte Legal practices have the same DNA and track record of getting things done.



collaborating seamlessly
across borders and with other Deloitte service lines

Deloitte Legal practices

1. Argentina
2. Australia
3. Austria
4. Azerbaijan
5. Belgium
6. Benin
7. Brazil
8. Cameroon
9. Canada
10. Chile
11. Colombia
12. Costa Rica
13. Cyprus
14. Czech Rep.
15. Dem Rep of Congo
16. Denmark
17. Dominican Republic
18. Ecuador
19. El Salvador
20. Equatorial Guinea
21. Finland
22. France
23. Gabon
24. Georgia
25. Germany
26. Ghana
27. Greece
28. Guatemala
29. Honduras
30. Hong Kong SAR, China
31. Hungary
32. Iceland
33. Indonesia
34. Ireland
35. Italy
36. Ivory Coast
37. Japan
38. Kazakhstan
39. Latvia
40. Lithuania
41. Luxembourg
42. Malaysia
43. Malta
44. Mexico
45. Morocco
46. Myanmar
47. Netherlands
48. Nicaragua
49. Nigeria
50. Norway
51. Panama
52. Paraguay
53. Peru
54. Poland
55. Portugal
56. Romania
57. Senegal
58. Singapore
59. Slovakia
60. South Africa
61. Spain
62. Sweden
63. Switzerland
64. Taiwan
65. Thailand
66. Tunisia
67. Turkey
68. Ukraine
69. Uruguay
70. United Kingdom
71. Venezuela

Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) is the largest private professional services network in the world, recording revenues of $70.5 billion in fiscal year 2025.
With more than 470,000 people worldwide, DTTL member firms deliver services in audit, risk & financial advisory, tax, legal, and consulting in more than offices in 150 countries and territories.

Deloitte.
Legal

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation"). DTTL (auch „Deloitte Global" genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet führende Prüfungs- und Beratungsleistungen für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters" täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL"), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation") erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.