

Arbeitszeitverkürzung vor dem Ruhestand





Wisiel / Shutterstock.com

Vor dem Ruhestand im Job kürzertreten - Gute Idee?

Rolf Winkel

Spätestens Anfang 60 würden viele ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Job gerne kürzertreten,

aber: Welche Folgen hätte das für Rente, Betriebsrente und Sozialversicherungen?

Und: Was sind die arbeitsrechtlichen Regeln für eine Arbeitszeitverkürzung?

Arbeitszeitverkürzung vor dem Ruhestand:

Folgen für Rente und Sozialversicherung

Vor dem Ruhestand schon einige Jahre im Job kürzertreten. So wünschen sich manche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Übergang in die Rente. Doch wer weniger verdient, zahlt auch weniger in die Sozialkassen ein. Das wirkt sich auch auf Rente und Krankengeld – häufig aber weniger auf das Arbeitslosengeld aus.

Gesetzliche Rente

Ob die Arbeitszeit in den Jahren vor der Rente oder in der Mitte des Arbeitslebens verkürzt wird, spielt für die gesetzliche Rentenversicherung keine Rolle. Es ist sozusagen völlig egal. Natürlich wirkt sich eine Arbeitszeitverkürzung am Ende des Arbeitslebens auf die Rente aus, aber nicht mehr als ein Wechsel in Teilzeit etwa zwischen dem 40. und 45. Geburtstag. In der Rentenversicherung werden – anders als manchmal bei der Betriebsrente – die letzten Versicherungsjahre nicht anders bewertet als die Jahre davor. Wie viel ein Beschäftigungsjahr für die spätere Rente wert ist, hängt von der Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts ab. Sinkt dieses – genau das ist bei einer Arbeitszeitverkürzung ja in der Regel der Fall – so zahlen Versicherte weniger in die Rentenkasse. Die Folge: Die spätere Rente fällt dann etwas geringer aus.

Hierzu ein Beispiel: Sie wurden 1963 geboren und waren erstmals mit 20 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bis zu Ihrem 60. Geburtstag erzielen Sie im Schnitt immer in etwa ein durchschnittliches Einkommen. Sie haben damit bisher insgesamt 40 Rentenpunkte (Entgeltpunkte, EP) erworben. Nehmen wir an, Sie würden bis zu Ihrem regulären Rentenalter, das bei Ihnen schon bei 66 Jahren und vier Monaten liegt, voll weiter arbeiten. In den weiteren sechs Jahren und vier Monaten kämen Sie auf zusätzliche 6,33 Entgeltpunkte, insgesamt also auf 46,33 Entgeltpunkte. Würden Sie nun in diesen gut sechs Jahren Ihre Arbeitszeit und Ihr Arbeitsentgelt halbieren, so kämen Sie stattdessen auf zusätzliche 3,17 Entgeltpunkte, insgesamt also nur auf 43,17 Entgeltpunkte. Ihr Rentenanspruch würde sich damit gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung um 3,17 EP mindern.

In Euro umgerechnet bedeutet das: Ohne Arbeitszeitverkürzung könnten Sie 2029 mit einer Rente in Höhe von 1.742 Euro rechnen. Das wäre der aktuelle Wert. Durch die Rentenanpassungen, mit denen bis dahin zu rechnen ist, wären es wohl 15 bis 20 Prozent mehr. Würden Sie Ihre Arbeitszeit und Ihren Lohn halbieren, so kämen Sie nur auf etwa 1.623 Euro, also auf 119 Euro weniger. Da es beim aktuellen Rentenwert keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West gibt, gelten diese Werte in ganz Deutschland.

Tipp:

Lücken auf dem Rentenkonto schaden, wenn es um den vorzeitigen Renteneintritt geht. Denn für die frühe Altersrente müssen Sie mindestens 35 Versicherungsjahre nachweisen. Deshalb sollten Sie Ihr [Rentenkonto frühzeitig klären und Rentenlücken rechtzeitig schließen](#).

Sonderzahlungen können Rentenminus ausgleichen

Eine spezielle Regelung zum Ausgleich einer Rentenminderung durch Arbeitszeitverkürzung gibt es zwar nicht. Sie können hierfür aber die ohnehin schon bestehende Regelung zum Ausgleich von Rentenabschlägen bei einem vorzeitigen Renteneintritt nutzen. Diese Möglichkeit haben Sie auch, wenn Sie gar nicht vorhaben, [vorzeitig in Rente](#) zu gehen. Am besten machen Sie einen Termin bei einer Service- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung aus und lassen sich hier genau ausrechnen, wie viel Sie einzahlen müssen, um ein Rentenminus auszugleichen.

Tipp:

Zahlungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen können Arbeitnehmer bis zu einer bestimmten Höhe vollständig von der Steuer absetzen. Davon profitiert natürlich nur, wer Steuern zahlt. Und Steuern fallen für viele Arbeitnehmer nach einer Arbeitszeitverkürzung kaum noch oder zumindest erheblich weniger an. Daher ist es sinnvoll, Ausgleichszahlungen in die Rentenkasse noch in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung zu leisten. Hier zahlt sich eine etwas längerfristige Planung aus.

Generell gilt: Große Sprünge sind mit der gesetzlichen Rente kaum möglich, daher ist eine ergänzende [private Altersvorsorge](#) sehr wichtig.

Auswirkungen auf die Rente bei Altersteilzeit oft kaum spürbar

Etliche Tarifverträge ermöglichen immer noch die Altersteilzeit. Dies ist in aller Regel deutlich vorteilhafter als eine selbst organisierte Teilzeit. Bei einer Altersteilzeit, die entsprechend der gesetzlichen Regeln konstruiert ist, sind die Abstriche bei der Rente deutlich geringer. Bei einer sechsjährigen Altersteilzeit gehen bei einem Durchschnittsverdiener nur 0,6 Rentenpunkte verloren. Das Rentenminus beläuft sich auf gut 22 Euro.

Betriebsrente

Bei der Betriebsrente haben Arbeitnehmer, die in den Jahren vor der Rente von Vollzeit in Teilzeit wechseln, unter Umständen das Nachsehen. Gegebenenfalls richtet sich die Höhe der Rente allein nach dem niedrigeren Einkommen der letzten Arbeitsjahre. Das kann so sein, muss es aber nicht. Denn bei den Betriebsrenten haben die Betriebe einen großen Spielraum, viele Details sind nicht gesetzlich, sondern in betrieblichen Versorgungsordnungen geregelt.

Tipp:

Wer in höherem Arbeitsalter in Teilzeit wechselt, sollte sich in jedem Fall vorab über die Regelungen schlau machen, die in dem jeweiligen Betrieb gelten.

Im Streitfall entscheiden die Arbeitsgerichte darüber, ob die konkreten betrieblichen Regeln sich im Rahmen des Erlaubten bewegen. Das Bundesarbeitsgericht hat für Teilzeiter am 20. Juni 2023 beispielsweise eine wichtige Entscheidung getroffen. Diese trägt den Titel „Endgehaltsbezogene Betriebsrente und Teilzeit“. Es ging um die Betriebsrente einer Arbeitnehmerin, die zunächst 20 Jahre in Vollzeit und danach 15 Jahre Teilzeit gearbeitet hatte. Die betriebliche Versorgungsordnung sah für solche Fälle vor, dass das Gehalt der letzten zehn Jahre für die Höhe der Betriebsrente entscheidend sein sollte. Die Betriebsrente betrug deshalb im verhandelten Fall nur 99,77 Euro. Wäre auch die davor liegende längere Zeit der Vollzeittätigkeit berücksichtigt worden, so hätten ihr 155,19 Euro zugestanden. Die obersten deutschen Arbeitsrichter befanden das für rechtens und erklärten, die hier vorgenommene Methode der Rentenberechnung diene „dem legitimen Zweck der Erhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand“ (Az.: 3 AZR 221/22).

Eine rechtskräftige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 21. Dezember 2015 traf einen ehemaligen Ausbildungsleiter, der in den letzten Jahren vor Renteneintritt in Teilzeit gewechselt war, noch härter. 87 Prozent seines Arbeitslebens hatte er an seinem Arbeitsplatz Vollzeit gearbeitet, dennoch wurde das Teilzeitgehalt der letzten drei Arbeitsjahre bei der Berechnung der Betriebsrente zugrunde gelegt. Seine Rente betrug damit statt 1.387,54 Euro (bei anteiliger Berücksichtigung aller Beschäftigungsjahre) nur 978,50 Euro. Das Gericht befand zudem, der Arbeitnehmer habe sich selbst über die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung informieren müssen. Eine Informationspflicht des Arbeitgebers habe nicht bestanden (AZ: 3 Sa 249/15).

Tipp:

Bevor Sie in den letzten Jahren vor dem Ruhestand im Job kürzertreten, sollten Sie sich in jedem Fall nach den Folgen Ihrer Entscheidung für Ihre Betriebsrente erkundigen. Fragen Sie hierzu beim Versorgungsträger, beim Betriebsrat oder bei der Personalabteilung nach.

Krankenversicherung

Wer durch die Arbeitszeitverkürzung weniger verdient, zahlt auch geringere Krankenkassenbeiträge. Gerade gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmer sollten wissen, dass das im Krankheitsfall sehr unerwünschte Folgen hat. Denn dann sinkt nicht nur das Arbeitsentgelt. Auch das Krankengeld wird dann auf Grundlage des gesunkenen Einkommens berechnet. Nach Paragraph 47 Abs. 2 des fünften Sozialgesetzbuchs wird das Krankengeld nämlich nach dem „letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum“ berechnet. In der Regel das letzte monatliche Arbeitsentgelt. Bei einer Halbierung der Arbeitszeit fällt das Krankengeld für einen Durchschnittsverdiener um rund 40 Prozent niedriger aus.

Tipp:

Wenn Sie erhebliche gesundheitliche Probleme und damit ein besonderes Risiko der Arbeitsunfähigkeit haben, ist der Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nicht unbedingt ratsam. Falls Ihre Erwerbsfähigkeit allerdings erheblich beeinträchtigt ist, kommt für Sie unter Umständen die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung infrage. Dies gilt dann, wenn Sie aus gesundheitlichen Gründen täglich nur noch zwischen drei und (unter) sechs Stunden erwerbstätig sein können. Diese Rente fällt halb so hoch aus wie die Rente wegen voller Erwerbsminderung. Arbeitseinkommen wird hier nur selten angerechnet. Knapp 3.000 Euro dürfen Sie in jedem Fall monatlich verdienen, ohne dass die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gekürzt wird.



Arbeitslosenversicherung

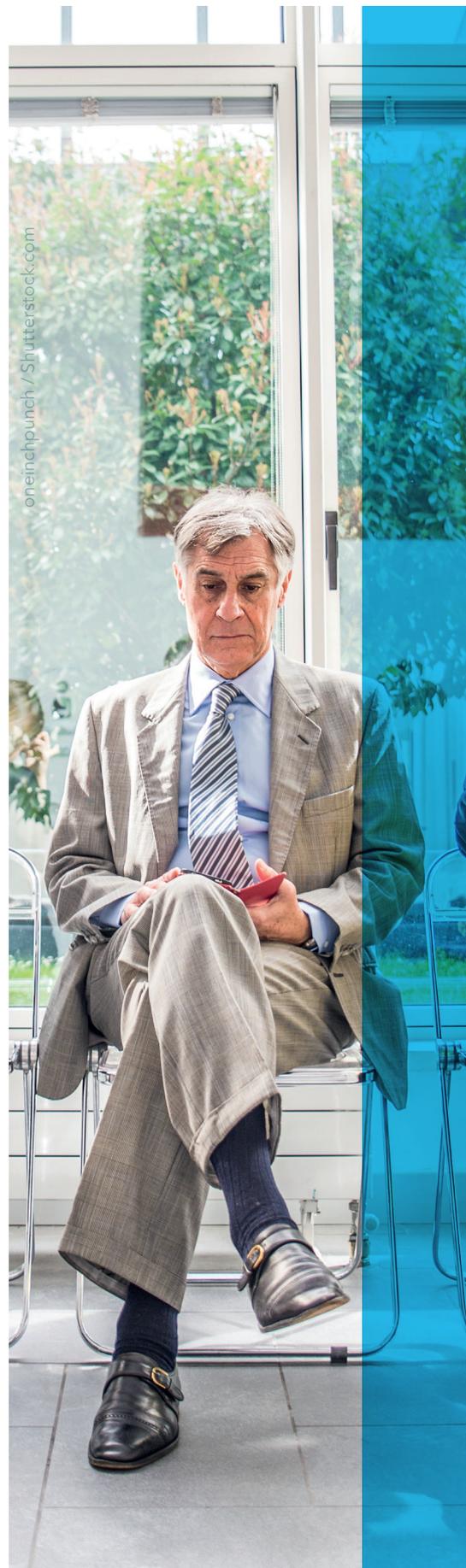
Und wie stehe ich dann beim Arbeitslosengeld da, wenn mein Job kurze Zeit nach meiner Arbeitszeitverkürzung verloren geht? Mit dieser Frage beschäftigen sich sicher viele Arbeitnehmer, die sich überlegen, in Teilzeit zu wechseln.

Wichtig zu wissen: Zumindest für einen Zeitraum von etwa drei Jahren kann hier eine gewisse Entwarnung gegeben werden. Denn für diejenigen, die ihre Arbeitszeit um mehr als 20 Prozent verkürzen, hat der Gesetzgeber eine Art Bestandsschutz beim Arbeitslosengeld installiert.

Zunächst gilt: Falls der Job verloren geht, steht Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die 58 oder älter sind, in der Regel für zwei Jahre Arbeitslosengeld zu. Bei der Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes gibt es eine Art „Teilzeit-Bonus“. Für einen Zeitraum von maximal drei Jahren nach der Arbeitszeitverkürzung gelten für den Fall des Jobverlustes günstige Regeln. Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich in den ersten 19 Monaten nach der Arbeitszeitverkürzung sogar nach dem früheren Vollzeitlohn – soweit Sie sich dem Arbeitsmarkt für eine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stellen.

Zunächst ein Beispiel hierzu: Ein 63-jähriger Industriemeister eines kleinen Automobilzulieferbetriebs hat zuletzt als Vollzeitbeschäftigter 4.500 Euro brutto verdient. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart er – um einer Kündigung zu entgehen – eine auf 18 Monate befristete Teilzeitbeschäftigung mit einer halbierten Arbeitszeit. 2023 verdient er dabei monatlich netto 1.611 Euro statt zuvor 2.852 Euro netto. Ein herber Einkommensverlust, den er sich allerdings leisten kann, weil er über hohe Rücklagen verfügt.

Nach Auslaufen des befristeten Vertrags wird er – dann 64 ½ Jahre alt – arbeitslos. Er stellt sich der Arbeitsvermittlung – das ist wichtig – für eine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung. In diesem Fall wird sein Arbeitslosengeld auf Basis seines vollen früheren Verdienstes in Vollzeitbeschäftigung in Höhe von 4.500 Euro berechnet. Es beträgt 1.890,60 Euro (bei Anspruch auf Kindergeld). Ohne Anspruch auf Kindergeld sind es 1.692,20 Euro. In beiden Fällen ist es höher als sein Nettolohn in der vorherigen Teilzeitbeschäftigung (1.611 Euro). Ein monatliches Arbeitslosengeld (ALG) in dieser Höhe kann er bis zu seinem regulären Rentenalter erhalten. Genauer gesagt: Das ALG wird jeweils auf Basis einer Bemessungsgrundlage von 4.500 Euro errechnet. Da er im Januar 1960 geboren wurde, liegt sein reguläres Rentenalter bei 66 Jahren und vier Monaten. Im April 2026 wird er deshalb letztmals ALG erhalten können – berechnet auf Basis von 4.500 Euro. Verblüffend, nicht wahr?



Der Grund hierfür liegt in dem „Teilzeit-Bonus“ beim Arbeitslosengeld, der in Paragraph 150, Abs. 2 Nr. 5 SGB III geregelt ist. Diese Regelung sorgt dafür, dass eine Arbeitszeitverkürzung in vielen Fällen beim später bezogenen ALG unschädlich ist.

Um von diesem „Teilzeit-Bonus“ profitieren zu können, müssen Sie die folgenden drei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllen:

Sie müssen ihre Arbeitszeit

- um mehr als fünf Stunden,
- und zugleich um mehr als 20 Prozent verkürzt haben,
- weiterhin müssen Sie in den letzten dreieinhalb Jahren noch mindestens sechs Monate mit der früheren längeren Arbeitszeit beschäftigt gewesen sein.

In unserem Beispielfall sind diese Voraussetzungen erfüllt. Die Arbeitszeit ist von 38 auf 19 Stunden verkürzt worden, also um 19 Stunden beziehungsweise um die Hälfte. Und seit der letzten Vollzeitbeschäftigung sind erst 18 Monate vergangen.



Berechnung des ALG bei „Teilzeit-Bonus“



Alexander Rathis / Shutterstock.com

Wenn die genannten drei Voraussetzungen erfüllt sind, spielt Ihre letzte Beschäftigung mit kürzerer Wochenstundenzahl für die Höhe des ALG niemals eine Rolle. Stattdessen wird so verfahren:

- Sind seit der Verkürzung der Arbeitszeit erst maximal 19 Monate vergangen, so wird das Arbeitslosengeld auf Basis des Verdienstes der letzten 150 Kalendertage mit längerer Arbeitszeit berechnet. So wird im Beispielfall verfahren.
- Sind seitdem mehr als 19 Monate vergangen – ist die letzte Beschäftigung mit längerer Arbeitszeit also zu lange her –, so wird das ALG „fiktiv“ bemessen.

Beispiel hierzu: Das fiktive Arbeitslosengeld von erwerbslosen Facharbeitern, die sich dem Arbeitsmarkt für eine Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung stellen, beträgt 2023 immerhin 1.276,50 Euro monatlich – für Kinderlose, mit Kindern fällt die Leistung noch um gut zehn Prozent höher aus. Der genannte Wert gilt auch dann, wenn die Betroffenen in den letzten drei Jahren durch eine Arbeitszeitverkürzung monatlich nur 1.500 Euro brutto verdient haben. Allerdings: Mehr als drei Jahre dürfen seit der letzten Beschäftigung mit längerer Arbeitszeit (in der Regel also: seit der Vollzeitbeschäftigung) keinesfalls vergangen sein. Denn dann können ja in den letzten dreieinhalb Jahren keine sechs Monate mit entsprechend längerer Arbeitszeit nachgewiesen werden.

Höhe des Arbeitslosengeldes bei fiktiver Bemessung im Jahr 2023 (ohne Kind)

Berufsausbildung (*)	Höhe Arbeitslosengeld (in EUR)
Ohne Berufsausbildung	977,70 €
Ausbildungsberuf	1.276,50 €
Meister	1.534,20 €
Uni/Fachhochschule	1.778,10 €

Zugrunde gelegt wurden die Bezugsgröße und Arbeitslosengeld-Werte des Jahres 2023.
* genau: Berufliche Qualifikation, die für die Tätigkeit erforderlich ist, in die hinein vermittelt wird





Nur ein Klick

www.biallo.de/bibliothek

In unserem Archiv finden Sie weitere hochwertige Ratgeber zu verschiedenen Themen:

- **Geldanlagen**
- **Immobilien**
- **Girokonten**
- **Darlehen**
- **Soziales**
- **Sparen**
- **Verbraucherschutz**

Mit dem kostenlosen



Newsletter

von biallo.de immer
aktuell informiert!

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung plus Teilzeitlohn

Viele älter werdende Arbeitnehmer sehen sich eigentlich gar nicht mehr in der Lage, vollschichtig zu arbeiten. Immer wieder wechseln sich dann unter Umständen längere Phasen der Arbeitsunfähigkeit mit Zeiten der Arbeitstätigkeit ab, wodurch gegebenenfalls auch das Arbeitsverhältnis gefährdet wird. Wenn sich Ihre Situation in etwa so beschreiben lässt, sollten Sie sich über die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung informieren, die die Deutsche Rentenversicherung anbietet. Diese Rente bietet Ihnen eine gute Möglichkeit, den mit einer Arbeitszeitverkürzung verbundenen Einkommensverlust auszugleichen.

Denn wenn Sie, weil Ihre Arbeitskraft verschlissen ist, (noch) mehr als drei Stunden, aber weniger als sechs Stunden täglich arbeiten können, kommt für Sie unter Umständen die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung infrage. Wichtig: Diese Rente können Sie auch bewilligt bekommen, wenn Sie zwar noch einen Vollzeitjob haben – weil Sie es sich schlicht nicht leisten können, Ihre Arbeitszeit zu verkürzen –, Sie dazu aber eigentlich aus gesundheitlichen Gründen gar nicht mehr in der Lage sind.

Sprich: Die Arbeit geht auf Kosten Ihrer Gesundheit. Auch in dieser Situation kommt eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (EM) infrage. Sie müssen also nicht – sozusagen in „voreilendem Gehorsam“ – Ihre Arbeitszeit verkürzen.

Die Rente wegen teilweiser EM ist genau halb so hoch wie die Rente wegen voller Erwerbsminderung. Wie hoch die Rente wegen voller EM ausfallen würde, können Sie der Renteninformation entnehmen, die Sie jährlich erhalten. Den entsprechenden Betrag müssen Sie nur halbieren.

Wichtig: Es gibt keinen gesonderten Antrag auf die Rente wegen teilweiser EM, sie beantragen vielmehr bei der deutschen Rentenversicherung die Rente wegen Erwerbsminderung. Antragsformulare finden Sie im Internet, wenn Sie in der Browserzeile „Formularpaket Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit“ eingeben.



Teilerwerbsminderungsrente = Kombirente

Diese Rente ist von vornherein als Kombirente – also als Ergänzung zum Arbeitseinkommen – gedacht. Entsprechend ist die Hinzuverdienstgrenze hier deutlich höher. Wer eine Rente wegen teilweiser EM erhält, darf 2023 mindestens brutto 35.647,50 Euro hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Die Rechenregel lautet dabei: Ein Einkommen in Höhe von sechs Achteln der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße ist anrechnungsfrei. Sofern vor Eintritt der Erwerbsminderung ein höheres Einkommen erzielt wurde, gilt weiterhin eine höhere individuelle Hinzuverdienstgrenze. Auch bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt: Überschreitet der Hinzuverdienst die jeweils geltende Hinzuverdienstgrenze, so wird der

überschreitende Betrag zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Die skizzierten Regelungen gelten bundeseinheitlich (ohne Unterschiede zwischen Ost und West).

Beim Ausfüllen der Anträge helfen zum Beispiel die Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder die ehrenamtlich tätigen Versichertenberater und Versichertenältesten. In den Vordrucken wird unter anderem nach Ihrem letzten Arbeitsverhältnis, Ihrer Ausbildung, Ihrem beruflichen Werdegang, dem Krankheitsverlauf, ärztlicher Behandlung, Krankenhausaufenthalten, Rehabilitationen und einer Schwerbehinderung gefragt.

Tipp:

Wenn Sie bereits ärztliche Atteste, Entlassungsberichte, Gutachten und Ähnliches besitzen, sollten Sie diese beim Rentenversicherungsträger vorlegen. Auf eigene Kosten sollten Sie aber keine Atteste erstellen lassen. Im weiteren Verfahren wenden sich die sozialmedizinischen Gutachter ohnehin an die von Ihnen angegebenen behandelnden Ärzte und holen dort Stellungnahmen ein. Dazu ist es allerdings wichtig, der Rentenversicherung Namen und Adressen der Ärztinnen und Ärzte oder Krankenhäuser zu benennen, die Sie bereits behandelt haben, und diese von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden. Dazu sind Sie nicht verpflichtet. Wenn Sie dies aber ablehnen, kann das dazu führen, dass der Antrag auf EM-Rente abgelehnt wird.



Nur etwa die Hälfte der Anträge auf Erwerbsminderungsrente wird im „ersten Angang“ (also ohne Widerspruch und Klage) bewilligt. Ein Grund für die hohe Ablehnungsquote liegt in der unzureichenden Vorbereitung der Antragsteller und insbesondere in der falschen Schwerpunktsetzung bei der Vorbereitung.

Wenn Sie einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente stellen, sollten Sie Ihr Augenmerk weniger auf medizinische Diagnosen richten als darauf, welche Tätigkeiten/Verrichtungen im Beruf und im Alltag Sie nicht mehr oder kaum noch ausführen können und wie Ihre Tätigkeiten/Verrichtungen durch Ihre Krankheiten/Verletzungen/Leiden gestört werden. Sie sollten genau dokumentieren – und zwar schriftlich, am besten in Tabellenform – wie sich Ihre gesundheitlichen Beschwerden auswirken.

Behandelnde Ärzte frühzeitig einbinden

Wenn Sie beabsichtigen, einen Antrag auf Anerkennung als Erwerbsgeminderter zu stellen, sollten Sie dies mit Ihren behandelnden Ärzten abstimmen. Häufig haben diese bereits Erfahrung mit Anträgen auf Anerkennung von Erwerbsminderung. Informieren Sie Ihre Ärzte konkret und anschaulich über die Auswirkungen Ihrer Gesundheitsprobleme auf Ihren Alltag und Ihr Arbeitsleben.

Tipp:

Mit dem Eigenheim die Rente aufbessern. Rund fünf Millionen Deutsche leben in einer (fast) abbezahlten Immobilie und kommen im Alter nicht über die Runden, weil die Rente zu gering ist. Die [Immobilienrente](#) kann da die Rettung sein. Luft verschafft zum Beispiel ein Verkauf gegen lebenslanges Wohnrecht plus Leibrente, ein Teilverkauf oder ein günstiges, tilgungsfreies Darlehen.

fizkes / Shutterstock.com





Stock Studio 4477 / Shutterstock.com

Arbeitsrecht und Arbeitszeitverkürzung

Bei weiblichen Arbeitnehmern ist Teilzeitbeschäftigung fast eine Selbstverständlichkeit. Doch auch bei älteren Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den letzten Jahrzehnten stark angestiegen. Dennoch ist es gerade für sie noch immer nicht einfach, von der Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln. Es stellt sich deshalb die Frage nach den Rechtsansprüchen.

Arbeitszeitverkürzung: Ansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wurde Anfang 2001 ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Der kurze Paragraph 6 des Gesetzes trägt den Titel „Förderung von Teilzeitarbeit“. Dort heißt es lapidar: „Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.“

Paragraph 8 des Gesetzes regelt Einschränkungen des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit. Dieser gilt danach nur für diejenigen, die mehr als sechs Monate bei einem Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Die wichtigste Einschränkung: Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit nur dann zuzustimmen, wenn „betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“. Anerkennenswerte betriebliche Gegenargumente gegen Teilwünsche von Mitarbeitern liegen – so das Gesetz – insbesondere dann vor, „wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt

oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“. Dies ist etwa dann der Fall, „wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“.

Wer seine Arbeitszeit nach dem TzBfG verkürzen möchte, muss dies drei Monate vorher beantragen – am besten schriftlich. Die Einreichung sollte man sich möglichst quittieren lassen. Der Arbeitgeber muss im Regelfall spätestens einen Monat vor dem Beginn der gewünschten Arbeitszeitverkürzung über den Antrag entscheiden. Im Konfliktfall soll eine einvernehmliche Lösung gefunden werden, beispielsweise eine andere zeitliche Regelung als ursprünglich gewünscht war. Falls der Arbeitgeber „nein“ zum Teilzeitantrag des Beschäftigten sagt, sollten Betroffene sich zunächst an den Betriebsrat wenden (falls vorhanden) und diesen um Unterstützung bitten. Bleibt auch dies erfolglos, kann ein Teilzeitantragsteller das Arbeitsgericht anrufen, um seinen Teilzeitantrag durchzusetzen.

Bundesarbeitsgericht: Entscheidungen vor allem zu „betrieblichen Gründen“

Es gab eine Reihe Rechtsstreitigkeiten zum Teilzeitananspruch nach dem TzBfG, die bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG) gingen. Insgesamt kann man aufgrund der BAG-Entscheidungen sagen, dass die Chancen, vor Gericht eine Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen, durchaus gut stehen. Dennoch werden die meisten Arbeitnehmer kaum gegen ihren Arbeitgeber vor Gericht ziehen. Es ist jedoch wichtig zu wissen, wie die Arbeitsgerichte im Falle des Falles entscheiden würden.

In den meisten Teilzeit-Entscheidungen des BAG ging es darum, wann ein Arbeitgeber anerkennewerte betriebliche Gründe gegen den Teilzeitwunsch eines Beschäftigten hat.

So gab das BAG am 30. September 2003 einer Verkäuferin Recht, die ihre Arbeitszeit von 37,5 auf 25 Stunden verkürzen wollte. Der Arbeitgeber – ein Teppichhaus – hatte dagegen eingewandt, dass diese Regelung nicht kundenfreundlich sei. Die Kunden sollten bei einem mehrfachen Besuch des Hauses stets von der gleichen Verkäuferin beraten werden können. Daher widerspreche die Arbeitszeitverkürzung dem kundenfreundlichen Organisationskonzept des Betriebs.

Das BAG merkte dazu an, es handele sich hier zwar um ein „nachvollziehbares Service-freundliches Organisationskonzept“. Da das Teppichhaus aber wöchentlich mindestens 60 Stunden geöffnet sei, könne dieses Konzept auch mit Vollzeitbeschäftigten nicht verwirklicht werden. Durch die Arbeitszeitverkürzung sinke die Chance des Kunden lediglich ein wenig, einen ihm bekannten Verkäufer anzutreffen. Doch dies müsse das Teppichhaus hinnehmen (9 AZR 665/02).

Am 19. August 2003 wurde vor dem Bundesarbeitsgericht der Fall einer Gruppenleiterin eines heilpädagogischen Kindergartens verhandelt. Die Klägerin wollte eine Verringerung ihrer Arbeitszeit und deren Verteilung auf 8.15 Uhr bis 13.00 Uhr an vier Wochentagen erreichen. An einem Tag wollte sie bis 16.45 Uhr arbeiten. Der Kindergarten war täglich von 8.30 bis 15 Uhr geöffnet. Der Kindergartenträger hatte die Arbeitszeitverkürzung abgelehnt, mit der Begründung, das Kindesinteresse an einer täglichen kontinuierlichen Betreuung durch dasselbe Personal lasse die gewünschten Arbeitszeiten nicht zu. Dem schloss sich das Bundesarbeitsgericht an und lehnte die Klage ab (Az: 9 AZR 542/02).



Nataliia Zhekova / Shutterstock.com

Arbeitszeitverkürzung: Ansprüche nach dem 9. Sozialgesetzbuch (gültig für Schwerbehinderte und Gleichgestellte)

Besonders gute Chancen auf die Durchsetzung einer Arbeitszeitverkürzung haben Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer. Für sie gelten bei der Arbeitszeitverkürzung besondere Regeln. Gleichgestellte Arbeitnehmer sind übrigens Personen, denen ein Grad der Behinderung von mindestens 30 zuerkannt wurde. Die Gleichstellung muss bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragt werden. Sie wird bewilligt, wenn jemand infolge seiner Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten kann.

Der besondere, zusätzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen ergibt sich aus Paragraph 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX. Dieser lautet: „Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist“.

Damit gibt es – anders als beim Teilzeitanpruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, auf den sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ansonsten stützen können – keine Mindestanforderungen an die Betriebsgröße und eine Mindestdauer der Beschäftigung sowie keine Regelungen zu Antragsfristen. Voraussetzung für den Rechtsanspruch ist lediglich, dass die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Schwerbehinderte können deshalb jederzeit – ohne Bindung an eine Form oder Frist – verlangen, nur noch in einem ihrer Behinderung Rechnung tragenden zeitlichen Umfang eingesetzt zu werden. Sie sollen die Chance haben, ohne Gefährdung ihrer Gesundheit weiterhin aktiv am beruflichen Leben teilzuhaben.

Möglich ist auch eine nur vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit, entschied das Bundesarbeitsgericht am 14. Oktober 2003 (Az. 9 AZR 100/03). Im Leitsatz dieses Urteils heißt es: „Das Verlangen des schwerbehinderten Menschen nach Paragraph 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX bewirkt unmittelbar eine Verringerung der geschuldeten Arbeitszeit, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Änderung der vertraglichen Pflichten bedarf.“

Doch auch bei diesem Rechtsanspruch gibt es Einschränkungen: Der besondere Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung entfällt, soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden oder unvereinbar mit Arbeitsschutz- oder beamtenrechtlichen Vorschriften ist.



Impressum

biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Inhaltlich Verantwortlicher
gemäß §Abs. 2 MStV:

Biallo & Team GmbH
Bahnhofstr. 25
Postfach 1148
86938 Schondorf

Telefon: 08192 93379-0
Telefax: 08192 93379-19
E-Mail: info@biallo.de
Internet: www.biallo.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Horst Biallowons, Samuel Biallowons

Registergericht: Amtsgericht Augsburg

Registernummer: HRB 18274

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß

§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656

Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG,

55 RStV: Horst Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf

YouTube

Twitter

Instagram

Facebook

Linkedin

