

Teilzeit - Ihr Anspruch, Ihre Möglichkeiten, von Rechtsanwalt Kevin Winkler, LL.M. (UOW, Australien)
Montag, 8. März 2010

Teilzeit - Ihr Anspruch, Ihre Möglichkeiten

Aufgrund der familiären Situation oder einfach der Wunsch in Zukunft weniger Stunden arbeiten zu wollen ohne den Arbeitgeber wechseln zu müssen, besteht bei vielen Arbeitnehmer. Das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG), mit der Gesetzgeber die Teilzeitarbeit fördern möchte, bietet hier Ansatzpunkte, um den Teilzeitwunsch umzusetzen. So bestehen für den Arbeitgeber Ausschreibungs- und Informationspflichten (§ 7 TzBfG) und Ansprüche des Arbeitnehmers auf Veränderung der Arbeitszeit (§§ 8, 9 TzBfG). Besondere Bedeutung hat aber der Anspruch, Teilzeit zu Arbeiten durch Verringerung der aktuellen Arbeitszeit aus § 8 TzBfG.

I. Grundvoraussetzungen

Grundvoraussetzung für die Anwendbarkeit ist, dass der Betrieb in der Regel mindestens mehr als 15 Arbeitnehmer hat. Hiervon Ausgenommen sind die Auszubildenden im Betrieb. Desweiteren ist erheblich, dass der anspruchstellende Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis hat, dass länger als 6 Monate besteht. Erst nach dieser Wartezeit kann der Anspruch auf Teilzeit geltend gemacht werden.

II. Wartezeit, § 8 II TzBfG

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitnehmer eine "Umsetzungszeit" für das Teilzeitbegehren einräumen. Diese beträgt 3 Monate. Dies ist der Zeitraum der mindestens zwischen Beantragung der Teilzeit und dem gewünschten bzw. geplanten Beginn der Teilzeit liegen muss. Wird diese Frist nicht eingehalten, d.h. wird sie zu kurz bemessen durch den antragstellenden Arbeitnehmer, kann der Beginn der Teilzeit in dem Antrag dahin gehend ausgelegt werden, dass er der 3 Monatsfrist entspricht, also nach hinten verlegt wird (BAG, Urteil v 20.07.2004, 9 AZR 626/03). Allerdings kann der Arbeitgeber auf die Einhaltung der Frist auch verzichten, z.B. dadurch, dass er mit Ihnen das Teilzeitgesuch erörtert und den Zeitpunkt des Beginns soweit akzeptiert (BAG, Urteil v 14.10.2005, 9 AZR 356/02).

III. Form

Der Anspruch bedarf keiner besonderen Form. Insbesondere muss er nicht schriftlich geltend gemacht werden, sondern kann auch mündlich gegenüber dem Arbeitgeber geäußert werden. Es ist allerdings aus auf der Hand liegenden, rechtspraktischen Gründen stets anzuraten, ein solches Begehren schriftlich zu formulieren. So kann es keine Missverständnisse bezüglich der Fristen, der Umsetzung der Teilzeit, der Antragstellung selbst etc. geben.

IV. Inhalt des Antrags

In dem Antrag muß angegeben werden, wann die Teilzeit beginnen soll, der Umfang der Arbeitsverringerung ist mitzuteilen und es soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit genannt werden. Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss sehr konkret gestellt werden. Im Grunde muss der Arbeitgeber dem Teilzeitgesuch mit einem schlichten "Ja" zustimmen können (BAG, Urteil v 18.05.2004, 9 AZR 319/03).

Der gesetzlichen Regelung geht von einem unbefristeten Arbeitsverringerungswunsch aus. Zur Durchsetzung dieses Anliegens bestehen die gesetzlichen Regelungen. Ist vom Arbeitnehmer dagegen eine Arbeitszeitverringerung nur für eine bestimmte Dauer gewünscht, kann der Arbeitgeber über dieses Begehren frei und uneingeschränkt entscheiden.

V. Erörterungsgespräch

In dem Erörterungsgespräch (§ 8 III TzBfG) soll eine einvernehmliche Lösung hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit gefunden werden. Auch die Verteilung der Arbeitszeit soll einer einvernehmlichen Regelung zugeführt werden. Spätestens hier muss der Arbeitnehmer seinen Wunsch bezüglich der Arbeitszeitverteilung äußern (BAG, Urteil v 23.11.2004, 9 AZR 644/05).

Verweigert der Arbeitgeber die Erörterung des Arbeitnehmerwunsches nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit, verstößt er damit gegen die ihm obliegende Verhandlungspflicht (§ 8 III 2 TzBfG). Der Arbeitgeber kann

dann zwar immer noch das Teilzeitgesuch ablehnen, aber er darf dann keine Einwendungen mehr hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit erheben, die durch eine entsprechende Erörterung hätten beseitigt werden können (BAG, Urteil v 18.02.2002, 9 AZR 356/03).

VI. Entscheidung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit seine Entscheidung mitteilen und die Verteilung der Arbeitszeit schriftlich mitteilen (§ 8 V 1 TzBfG). Folgende Optionen gibt es:

- 1) Dem Wunsch des Arbeitnehmers wird entsprochen hinsichtlich dem Umfang und der Verteilung der verringerten Arbeitszeit. Dann kommt entsprechend ein Teilzeitvertrag zustande.
- 2) Der Antrag wird vollständig abgelehnt, wenn betriebliche Gründe gegen die Teilzeitarbeit sprechen (§ 8 IV 1 TzBfG).
- 3) Dem Antrag wird nur teilweise entsprochen, und zwar nur hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit, nicht aber bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit. Eine solche "aufgespaltene" Entscheidung ist aber nur möglich, wenn die Arbeitszeitreduzierung und die Arbeitszeitverteilung von dem Arbeitnehmer unabhängig voneinander geltend gemacht werden (BAG, Urteil v 18.02.2003, 9 AZR 356/02)

In den Fällen 2) und 3) bleibt dem Arbeitnehmer zur Durchsetzung seines Teilzeitwunsches die Klage vor dem Arbeitsgericht.

VII. Ablehnungsgrund "betriebliche Gründe"

Der Arbeitgeber kann das Teilzeitgesuch ablehnen, wenn betriebliche Gründe gegen die Teilzeit sprechen. Der entgegenstehende betriebliche Grund muss rational und nachvollziehbar sein. Er liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten durch die Umstellung des Arbeitsplatzes auf Teilzeit für den Arbeitgeber entstehen (§ 8 IV 2 TzBfG). Zu beachten ist, dass die gesetzliche Aufzählung der betrieblichen Gründe, die zur Ablehnung des Teilzeitgesuches führen können, nicht abschließend sind, sondern in dem jeweiligen Einzelfall auch anders lauten können.

Allerdings muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass ein betrieblicher Grund für die Ablehnung der Arbeitszeitverringerung vorliegt (BAG, Urteil v 08.05.2007, 9 AZR 1112/06).

VIII. Tarifrecht

Das Gesetz gibt Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die Ablehnungsgründe weiter zu konkretisieren und festzulegen.

IX. Zustimmungsfiktion

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer seine Ablehnung innerhalb einer bestimmten Frist mitzuteilen. Tut er dies nicht, wird per Gesetz die Zustimmung des Arbeitgebers zur gewünschten Arbeitszeitverringerung fingiert, d.h. es wird so getan, als ob er zugestimmt hätte. Die Teilzeit tritt dann mit dem gewünschten Beginn in Kraft. Die bezieht sich sowohl auf die Arbeitszeitverringerung, als auch auf die Arbeitszeitverteilung.

X. Gerichtliche Durchsetzungsmöglichkeiten

Sie können im Falle der Ablehnung durch den Arbeitgeber Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben. Wenn eine Eilbedürftigkeit besteht, gibt es zudem auch die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung zur Reduzierung der Arbeitszeit. Allerdings sind hier an die Darlegungs- und Beweislast, die bei dem Arbeitnehmer liegt, von der Rechtsprechung strenge Anforderungen gestellt (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v 12.04.2002, 3 Sa 161/021).

XI. Schlussbemerkung

In der Formulierung Ihres Verringerungsgesuches sollten sehr genau sein und exakt darlegen wie die Verteilung der Arbeitsstunden erfolgen soll und, soweit möglich, aufzeigen, weshalb dies betrieblich auch möglich ist. Gegebenenfalls holen Sie sich bereits in diesem Stadium fachkundigen Rechtsrat ein, um dem Ablehnungsgrund "betriebliche Gründe" zu entgehen, soweit dies in Ihrem konkreten Fall möglich ist.

Sollten Sie konkrete Fragen oder ein Rechtsproblem zu diesem Themenkreis haben, können Sie mich für eine Beratung

problemlos kontaktieren:

W I N K L E R [anwaltskanzlei]

Kevin Winkler, LL.M. (UOW, Australien), Rechtsanwalt

winkler@winkleranwaltskanzlei.com

Fon: 05036/ 925120

Fax: 05036/ 925121

Am Saalbrink 23, 31535 Neustadt a. Rbge.

Kontakt:

Rechtsanwalt Kevin Winkler, LL.M. (UOW, Australien)

Am Saalbrink 23, 31535 Neustadt a. Rbge.

Tel.: 05036 925120

Fax: 05036 925121

E-Mail: winkler@winkleranwaltskanzlei.com