



Von Dr. Kurt Meyer,
Rechtsanwalt,
Direktor des Arbeitsgerichts a.D.
und Rechtsanwalt bei der
Partnerschaftsgesellschaft
Roland Franz & Partner

Teilzeitananspruch im mittelständischen Unternehmen

Privileg oder Trugschluss?

Seit dem 1.1.2001 kann jeder Arbeitnehmer Teilzeitarbeit verlangen. Zwei Jahre nach Schaffung dieser politisch heftig umstrittenen ungewöhnlichen Vergünstigung ist es an der Zeit, die wichtigsten Fragen dazu noch einmal in Erinnerung zu bringen und über erste praktische Erfahrungen zu berichten.

Grundlegend festzuhalten ist vorab: Der Teilzeitananspruch gemäß § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gilt nicht für Kleinarbeitgeber. Befreit sind damit alle Unternehmer (Einzelinhaber, Personengesellschaften, GmbH's, AG's und sonstige juristische Personen), die – auch in mehreren Betrieben – weniger als 16 Arbeitnehmer einschließlich aller Teilzeitkräfte beschäftigen, wobei hier lediglich die in der Berufsbildung tätigen Personen nicht mitzählen.

Rechte des Arbeitnehmers

Das Recht auf Verkürzung hat jeder Arbeitnehmer – auch ein leitender Angestellter –, der länger als 6 Monate in einem Arbeitsverhältnis steht. Darüber hinaus finden sich noch spezielle Regelungen für Arbeitnehmer während der Elternzeit in § 15 Abs. 5-7 Bundeserziehungsgeldgesetz und für Schwerbehinderte in § 81 Abs. 5 Sozialgesetzbuch IX.

Ziel des Anspruchs ist die Verringerung der einzelvertraglich festgelegten Arbeitszeit, d.h. der verabredeten Volltags-tätigkeit oder der schon früher vereinbarten Teilzeitbeschäftigung. Damit wird ein Wechsel vom Voll- zum Teiljob oder von bereits gegebener Teilzeit zu noch kürzerer Teilzeitarbeit ermöglicht. Der Arbeitnehmer kann zugleich die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit entsprechend seinen Wünschen fordern. Die Reduzierung erstreckt sich je nach den Umständen auf die Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit.

Gewährung von Teilzeit hat Grenzen

Nun zum eigentlichen Kern des neuen Privilegs und damit zu der Frage: Muss die Teilzeit stets gewährt werden?

Keineswegs! Der Arbeitgeber kann den Anspruch ablehnen, wenn nachweisbare betriebliche Gründe entgegenstehen. Damit meint das Gesetz bei der Arbeitszeitverkürzung vor allem, dass die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Betriebssicherheit wesentlich beeinträchtigt wird oder unverhältnismäßige Kosten auflaufen. Die gleichen betrieblichen Gegenargumente gelten für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.

In der gerichtlichen Praxis wurden bislang bundesweit 7 Fälle (erst- und zweitinstanzlich) entschieden, die eine medizinisch-technische Assistentin, eine Steuerfachgehilfin, eine Kindergärtnerin, eine Stanzerin, Verkaufssachbearbeiterinnen und einen Piloten betrafen. In vier zugunsten der Arbeitnehmerinnen ausgegangenen Verfahren missbilligten die Gerichte vor allem die schlagwortartigen Argumente als Begründung für die Ablehnung und verlangten statt dessen rationale, nachvollziehbare und konkrete Gründe. Der Hinweis auf eine fehlende Ersatzkraft in einem der Prozesse wäre nur in dem Falle anerkannt worden, wenn der Arbeitgeber überzeugend nachgewiesen hätte, dass eine entsprechende Arbeitskraft auf dem speziellen, für die berufliche Tätigkeit maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Ein solcher Nachweis dürfte allerdings eine Nachfrage beim Arbeitsamt und Zeitungsinserate voraussetzen. Zwei weitere Fälle wurden für die Arbeitnehmer entschieden, weil vor der Ablehnung nicht die gesetzlich vorgeschriebene Erörterung stattgefunden hatte.

In dem einen vom Arbeitgeber gewonnenen Rechtsstreit hatte das Gericht die Notwendigkeit von Vollzeitarbeitnehmern aufgrund des erforderlichen Kundenkontaktes und hausinterner Abstimmung als betrieblichen Grund gebilligt.

Die Empfehlung angesichts dieser Prozessausgänge kann deshalb nur heißen: Den hohen Anforderungen der *erst- und zweitinstanzlichen* Gerichte an den betrieblichen Ablehnungsgrund und die Erörterungspflicht sollte schon jetzt entsprochen werden, auch wenn noch kein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vorliegt.

Die Formalia müssen stimmen

Das betriebsinterne Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitarbeit beginnt mit einem formlosen (mündlich genügt), drei Monate vorher zu stellenden Antrag des Arbeitnehmers, der den Umfang der Kürzung in Stunden oder Prozent, die künftige Verteilung der Arbeitszeit sowie das Anfangsdatum enthalten muss und darüber hinaus nicht befristet sein darf. Der Arbeitgeber muss daraufhin seiner Verhandlungspflicht (Erörterung mit dem Ziel einer Einigung) nachkommen; einem Einigungszwang ist er aber nicht unterworfen. Vielmehr stehen ihm drei Reaktionsmaßnahmen zur Verfügung:

- a. schriftliche Zustimmung zur Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit, spätestens innerhalb eines Monats vor der gewünschten Änderung;

- b. schriftliche Ablehnung, spätestens innerhalb eines Monats vor der gewünschten Änderung (Begründung nicht nötig);

- c. Verschweigen, d.h. Nichtbeantwortung des Antrages mit der Konsequenz, dass sowohl die Verringerung als auch die Verteilung der Arbeitszeit den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechend erfolgt.

Im Falle einer verspäteten Ablehnung oder dem Unterlassen der Erörterung tritt ebenfalls die unter c. genannte Folge ein.

Bei Ablehnung kann der Arbeitnehmer Klage auf Zustimmung zu seinem Antrag vor dem Arbeitsgericht erheben. Ist die Arbeitszeitverringerung durchgeführt oder berechtigt abgelehnt worden, darf der Arbeitnehmer allerdings erst nach Ablauf einer zweijährigen Sperrfrist einen erneuten Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung stellen.

Eine einstweilige Verfügung (= Eilverfahren) zur Durchsetzung des Teilzeitanpruchs ist möglich. An ihre Zulässigkeit stellt die Rechtsprechung jedoch strenge Anforderungen, d.h. sie darf nur in Ausnahmefällen erlassen werden. So wurde etwa Eilbedürfnis bei fehlender Gewährleistung für die Kinderbetreuung anerkannt.

Für Betriebe mit Betriebsrat gilt: Die Reduzierung der wöchentlichen (monatlichen, jährlichen) Arbeitszeit ist mitbestimmungsfrei; dagegen unterliegt die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit auf einzelne Tage (Wochen, Monate) dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Problemfeld: Verlängerung der Arbeitszeit

Für die Praxis und besonders für die Unternehmen von großer Bedeutung dürfte das Gegenstück zur Arbeitszeitverringerung, nämlich die Verlängerung der Arbeitszeit sein.

Sie ist gemäß § 9 TzBfG nur unter sehr eingegrenzten Voraussetzungen zulässig. Danach muss der Arbeitgeber dem Verlängerungswunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers erst dann nachgeben, wenn er einen entsprechenden freien Arbeitsplatz zur Verfügung hat. An dieser Vorgabe dürften viele Verlängerungsanträge – und dazu gehören auch die auf Wiederherstellung der ursprünglichen Arbeitszeit – scheitern. Beim Vorhandensein einer offenen Stelle muss der antragstellende Arbeitnehmer bei gleicher Eignung zwar bevorzugt berücksichtigt werden, davon kann jedoch bei dringenden betrieblichen Gründen oder Arbeitszeitwünschen anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer abgesehen werden.

Konkret gesagt bedeutet diese Einschränkung, dass die Rückkehr zur früheren Arbeitszeit für die meisten Arbeitnehmer sehr erschwert ist. Dies sollte als ein wichtiger und für die Zukunftsplanung nicht unerheblicher Faktor bei jeder Entscheidung zu einer Teilzeittätigkeit mitbedacht werden.