

## Teilzeit – Neue Perspektiven und Modelle



RA Jan Häussling

Ob als Alternative zum Personalabbau oder als Instrument, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen ... das Teilzeit- und Befristungsgesetz eröffnet vielfältige Perspektiven. Die Weltmeister der Teilzeitarbeit sind die Niederländer. Dort arbeiten 37% aller Arbeitnehmer halbtags. Trotzdem sind dort die Maschinen mit 81 Stunden pro Woche um ein Drittel länger ausgelastet als in Deutschland. Wenn Teilzeit richtig eingesetzt wird, ist sie produktiver als Vollzeitarbeit. Doch welche Rechten und Pflichten verteilt das neue Gesetz an Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

### DER TEILZEITANSPRUCH NACH DEM TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ (TzBfG)

Das Recht der Teilzeitkräfte ist seit dem Jahr 2001 durch das so genannte „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ (TzBfG) neu geregelt worden. Einer der Schwerpunkte ist die Regelung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit. Dies entspricht dem in § 1 des Gesetzes formulierten Ziel, die Teilzeitarbeit zu fördern. Gleichzeitig will das Gesetz auch die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verhindern.

Nach der gesetzlichen Definition ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist, als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Sofern keine regelmäßige Wochenar-

beitszeit vereinbart ist, liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch Arbeitnehmern in leitenden Positionen

Teilzeit zu ermöglichen. Arbeitsplätze, die öffentlich oder im Betrieb ausgeschrieben werden, sind auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, wenn der Arbeitsplatz sich dafür eignet. Weiter hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende zu besetzende Arbeitsplätze zu informieren. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verkürzt wird. Der Arbeitnehmer muss die Verringerung und ihren Umfang spätestens drei Monate vor ihrem Beginn dem Arbeitgeber anzeigen. Dabei soll auch die gewünschte Lage der Arbeitszeit benannt werden. Hat ein Arbeitnehmer bei seinem Teilzeitverlangen die vorgenannte Frist nicht gewahrt, so kann sein Verlangen in der Regel so ausgelegt werden, dass es sich hilfsweise auf den Zeitpunkt des frühestmöglichen, fristgerechten Beginns richtet. Soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, hat der Arbeitgeber den vorgenannten Wünschen zu entsprechen. Ein entgegenstehender 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. Die vom Gesetz genannten Gründe stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar. Einerseits können tarifvertraglich geregelte Ablehnungsgründe, andererseits aber auch sonstige Gründe zur Ablehnung geeignet sein. Grundsätzlich ist kein strenger Maßstab anzulegen. Es sind rationale, nachvollziehbare Gründe ausreichend. Der Arbeitszeitwunsch darf den Betrieb aber nicht wesentlich beeinträchtigen. So entschied das Bundesarbeitsgericht z. B. im Fall einer Heilpädagogin. Die ganztags beschäftigte Gruppenleiterin in einem Kindergarten wollte sich mehr um ihre eigenen Kinder kümmern und deshalb ihre Arbeitszeit um 1/3 reduzieren. Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass die Kinder eine feste Bezugsperson brauchen, die während der gesamten Öffnungszeit anwesend ist. Das Gericht in Erfurt stimmte dieser Auffassung zu.

Der Arbeitgeber hat den Verringerungswunsch mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen zu erzielen. Die Entscheidung ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Ist keine Einigung erfolgt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor Beginn der Verringerung die Ablehnung mitge-

„Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch Arbeitnehmern in leitenden Positionen Teilzeit zu ermöglichen.“

beitszeit vereinbart ist, liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch Arbeitnehmern in leitenden Positionen

teilt, gilt die Verringerung als festgelegt. Entsprechendes gilt für die Verteilung der Arbeitszeit. Die Ablehnung unterliegt strengen Formvorschriften. Die Nichteinhaltung kann erhebliche Nachteile mit sich bringen.

Eine ursprünglich vollzeitbeschäftigte Orchestermusikerin arbeitete bei ihrem Arbeitgeber während der Elternzeit als Teilzeitkraft im Umfang einer halben Stelle. Im Anschluss an die Elternzeit wollte sie in diesem Umfang weiter als Teilzeitkraft tätig sein. Der Arbeitgeber lehnte diesen Wunsch unter anderem aus Gründen seines Organisationskonzeptes (betriebliche Gründe) ab. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 27.4.04 u. a. festgestellt, dass ein Arbeitnehmer, der während der Elternzeit lediglich Teilzeit arbeitete, regelmäßig nach Beendigung der Elternzeit auf Antrag weiterhin Teilzeit arbeiten kann. Denn dass die Teilzeit hier mit den betrieblichen Belangen – Organisationskonzept – vereinbar war, habe sich ja bereits in der Praxis gezeigt.

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Allerdings setzt der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit voraus, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Auszubildende werden dabei nicht berücksichtigt. Es gilt hier nicht die Betriebsbezogenheit, sondern es kommt darauf an, wie viele Arbeitnehmer der Arbeitgeber insgesamt beschäftigt oder „unter Vertrag“ hat.

Der Arbeitgeber kann allerdings die neu festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

Hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seinen Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt, ist er vom Arbeitgeber bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Es sei denn, dringende betrieb-

liche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer stehen dem entgegen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer, vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Allerdings wird eine Gleichbehandlung im Entgeltbereich ausdrücklich vorgeschrieben. Als zulässig wird angesehen, bei der Bemessung einer Sozialplanabfindung, Zeiten der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung anteilig zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass auch die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können. Es gilt auch hier der Vorbehalt, dass keine dringenden betrieblichen Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem

entgegenstehen. Eine Kündigung eines Arbeitnehmers wegen der Weigerung von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen bleibt jedoch davon unberührt.

RA Jan Häussling, Lehrbeauftragter der Universitäten, Bonn und Mainz ■

#### KANZLEI

RECHTSANWÄLTE  
Rheindt Häussling Jungnitsch

Friedrich-Ebert-Anlage 16  
69117 Heidelberg

Tel.: 0 62 21 / 47 51 07  
Fax: 0 62 21 / 47 35 71

E-Mail: haussling@rhj-law.de

