



Teilzeitanspruch im Arbeitsverhältnis

Jeder darf weniger arbeiten – es gibt aber Unterschiede zwischen dem generellen Anspruch und dem speziellen für Beschäftigte in Elternzeit

Voraussetzungen im Einzelnen

Beschäftigte haben generell nur einen Anspruch auf Teilzeitarbeit in einem Arbeitsverhältnis, das länger als sechs Monate besteht. Maßgebend ist der Zeitpunkt der Antragstellung und nicht der Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit. Sowohl für Ansprüche nach dem TzBfG als auch nach dem BEEG gilt, dass dieser Anspruch nur besteht, wenn der Arbeitgeber ohne Auszubildende mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Es wird eine Pro-Kopf-Zählung vorgenommen, das heißt: Jeder Mitarbeiter zählt, unabhängig von der Stundenanzahl, die er tätig ist. Beschäftigte im Rahmen ei-

nes sog. Gemeinschaftsbetriebs werden aber nicht zusammengezählt. Der Anspruch des Beschäftigten nach dem TzBfG, also außerhalb der Elternzeit, kann nur einmal alle zwei Jahre geltend gemacht werden, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Der Teilzeitanspruch im Zusammenhang mit der Elternzeit kann während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal geltend gemacht werden, ist jedoch – im Gegensatz zum generellen Teilzeitanspruch – nur zwischen 15 und 30 Wochenstunden und für mindestens zwei Monate möglich.

Der Antrag

Hinsichtlich des Inhalts gilt für beide Anträge, dass der Beschäftigte die Verringerung und den Umfang der Verringerung eindeutig verlangt. Eine Verteilung der Verringerung ist nicht zwingend erforderlich. Der Antrag muss so formuliert sein, dass der Arbeitgeber diesen mit „ja“ annehmen kann. Begehrt der Beschäftigte nur eine Verringerung der Arbeitszeit, überlässt er damit deren Verteilung dem Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts. Wenn der Beschäftigte auch eine Verteilung geltend macht, kann er, muss aber nicht angeben, ob die gewünschte Ver-

teilung Bedingung für sein Verringerungsbegehren ist. Der Beschäftigte ist auch befugt, eine bestimmte Verteilung nur hilfsweise geltend zu machen. Wenn er jedoch auf jeden Fall eine bestimmte Verteilung wünscht, muss er dies spätestens im Erörterungsgespräch mit dem Arbeitgeber geltend machen.

Während der Antrag der Teilzeitarbeit außerhalb der Elternzeit von dem Beschäftigten auch mündlich gestellt werden kann, ist der Antrag während der Elternzeit nur schriftlich möglich. Generell empfiehlt sich jedoch, immer einen schriftlichen Antrag zu stellen. Außerhalb der Eltern-

FOTOS: IMAGETAM-FOTOLIA

Im deutschen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, dass jeder Beschäftigte einen Anspruch hat, in Teilzeit zu arbeiten. Dieser Grundsatz gilt nicht nur für Vollzeitbeschäftigte, sondern auch für Teilzeitbeschäftigte. Die Voraussetzungen für den Teilzeitananspruch hat der Gesetzgeber für Beschäftigte im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Zusätzlich ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) der Teilzeitananspruch für Beschäftigte während der Elternzeit geregelt. Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den nebeneinander stehenden Ansprüchen verdeutlicht die Übersicht:

	genereller Teilzeitananspruch nach dem TzBfG	Teilzeitananspruch während der Elternzeit nach dem BEEG
Anspruchsvoraussetzungen		
Wartefrist	Bestand des Arbeitsverhältnisses länger als sechs Monate	Bestand des Arbeitsverhältnisses länger als sechs Monate
Beschäftigtenzahl	Es müssen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sein	Es müssen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sein
Häufigkeit der Geltendmachung	Geltendmachung nur einmal alle zwei Jahre	Zweimal Verringerung der Arbeitszeit möglich
Vom Beschäftigten zu beachten		
Antrag	Keine Grenzen, unbefristet	Nur zwischen 15 und 30 Wochenstunden möglich und mindestens für zwei Monate
Antragform	Antrag auch mündlich möglich	Antrag schriftlich erforderlich
Frist	Drei Monate vor Beginn	Sieben Wochen vor Beginn
Vom Arbeitgeber zu beachten		
Gespräch mit Beschäftigtem	Eine Erörterung mit dem Beschäftigten ist zwingend erforderlich	Gespräch gewünscht, aber nicht zwingend
Ablehnungsrecht, Frist	Ein Monat vor gewünschtem Beginn der Verringerung	Vier Wochen nach Antrag
Form der Ablehnung	Schriftlich, Begründung nicht erforderlich	Schriftlich mit Begründung
Folgen der Ablehnung	Klagemöglichkeit oder Antrag auf Einstweilige Verfügung des Beschäftigten	Klagemöglichkeit oder Antrag auf Einstweilige Verfügung des Beschäftigten
Folgen der Fristversäumung	Zustimmung gilt als erteilt	Klagemöglichkeit oder Antrag auf Einstweilige Verfügung des Beschäftigten

zeit muss der Beschäftigte den Antrag drei Monate, im Rahmen der Elternzeit sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit stellen.

Vom Arbeitgeber zu beachten

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Teilzeitarbeit, sowohl was die Verkürzung als auch was die Verteilung der Arbeitszeit betrifft, primär einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden soll. Wird ein Teilzeitananspruch außerhalb der Elternzeit geltend gemacht, muss der Arbeitgeber beachten, dass er auf jeden Fall eine Erörterung, also ein Gespräch mit dem Beschäftigten zum Zweck der Einigung führt. Eine schriftliche Ablehnung, die einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung durch den Arbeitgeber zu erfolgen hat, sollte dem Gesetz entsprechend erst nach der Erörterung erfolgen. Unterlässt der Arbeitgeber die Erörterung mit dem Beschäftigten und

lehnt dessen Begehren innerhalb der Einmonatsfrist ab, wird zwar nicht der Teilzeitananspruch des Beschäftigten fingiert, aber der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten keine Einwendungen mehr entgegenhalten, die im Rahmen der Erörterung hätten ausgeräumt werden können. Beim Teilzeitbegehren während der Elternzeit soll zwar nur eine Erörterung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber dem Gesetz nach stattfinden. Es empfiehlt sich jedoch auch hier, immer das Gespräch mit dem Beschäftigten zu suchen und zu führen. Eine Einigung soll innerhalb von vier Wochen erreicht werden. Der Arbeitgeber muss einen förmlichen Antrag des Beschäftigten innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung ablehnen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf Teilzeit ab, hat der Beschäftigte in beiden Fällen die Möglichkeit, Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht einzulegen oder eine Einstweilige

Verfügung zu beantragen. Versäumt allerdings der Arbeitgeber im Falle des Antrags außerhalb der Elternzeit die einmonatige Ablehnungsfrist, gilt die Zustimmung zum Teilzeitbegehren als erteilt. Hier ist also besondere Vorsicht geboten. Wird die Frist im Rahmen des Antrags während der Elternzeit durch den Arbeitgeber versäumt, bleibt dem Beschäftigten auch in diesem Fall nur die Klagemöglichkeit oder der Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung.

Ablehnungsgründe

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht, hängt die Durchsetzung des Anspruchs davon ab, ob der Arbeitgeber dem Anspruch betriebliche Gründe entgegenzusetzen kann. Außerhalb der Elternzeit genügt, dass der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat. Die Gründe müssen jedoch hinreichend gewichtig sein. Der Arbeitgeber kann deshalb die Ablehnung

nicht allein mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der ‚richtigen‘ Arbeitszeitverteilung begründen. Hinreichend gewichtig sind die Gründe immer dann, wenn die Verringerung der Arbeitszeit, die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Diese Aufzählung im Gesetz ist jedoch nicht abschließend. Das Bundesarbeitsgericht prüft in einem Dreistufenmodell:

- **Hat der Arbeitgeber überhaupt ein bestimmtes Organisationskonzept?**
- **Inwiefern steht dieses Konzept dem Verlangen des Arbeitnehmers entgegen?**
- **Inwiefern sind entgegenstehende Gründe gewichtig, inwiefern findet eine wesentliche Beeinträchtigung statt?**

Beispielsweise stehen dem Teilzeitananspruch keine betrieblichen

Gründe entgegen, wenn es dem Arbeitgeber möglich und zumutbar ist, für die ausfallende Arbeitszeit eine Ersatzkraft anzustellen. Dazu muss der Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit nach einem geeigneten Bewerber suchen und die Stelle inner- und / oder außerbetrieblich ausschreiben. Ein betrieblicher Grund besteht auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit durch die Einstellung einer Teilzeiterkraft ausgleichen kann. Ein Organisationskonzept kann beispielsweise in einem Produktionsbetrieb mit Mehrschichtarbeitszeit darin bestehen, jede Schicht mit zwei Betriebselektrikern zu besetzen. Anerkannt ist auch ein sog. servicefreundliches Organisationskonzept dergestalt, dass der Arbeitgeber so weit wie möglich sicherstellen will, dass seine Kunden jeweils nur einen Verkäufer als Ansprechpartner haben. Beschäftigt jedoch der Arbeitgeber in ähnlichen oder vergleichbaren Bereichen bereits eine Teilzeiterkraft, ist eine berechtigte Ablehnung des Teilzeitwunsches fast ausgeschlossen.

Das Teilzeitbegehren des Beschäftigten im Rahmen der Elternzeit kann nur berechtigt aufgrund dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen, die der Begriff ‚dringend‘ verdeutlicht. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein. Die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, genügt zur schlüssigen Darlegung der Zustimmungsverweigerung nicht. Die zugrunde liegenden Tatsachen sind zu bezeichnen: zum Beispiel die Schließung des Betriebs / der Abteilung, Auflösung der Arbeitsgruppe, die Verlagerung der Arbeiten auf Dritte und ähnliche Umstände. Wie im Kündigungs-

recht ist zu konkretisieren, aufgrund welcher Umstände kein betrieblicher Beschäftigungsbedarf besteht. Hat der Arbeitgeber für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitkraft als Vertretung befristet eingestellt, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern und sind keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden, insbesondere weil auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit sind, kann sich der Arbeitgeber auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Anders ist die Ausgangslage, wenn der Arbeitgeber für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitkraft trotz rechtzeitig angekündigter Elternzeit unbefristet eingestellt hat. Zwar begründet das BEEG für den Beschäftigten im Gegensatz zum TzBfG keinen Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit, so dass es hinsichtlich der Bestimmung der Lage der gewünschten verringerten Arbeitszeit beim Weisungsrecht des Arbeitgebers bleibt. Die Ausübung dieses Weisungsrechts hat sich jedoch nach billigem Ermessen zu richten. Ist der Beschäftigte wegen seiner familiären Einbindung auf eine bestimmte Lage seiner Arbeitszeit angewiesen, gebührt seinen Interessen regelmäßig der Vorrang. Letztendlich ist es für den Arbeitgeber praktisch kaum möglich, die gewünschte Verteilung durch dringende betriebliche Gründe abzuwehren.

Stefan Schlöffel
Fachanwalt
für
Arbeitsrecht



*Rechtsanwälte
Haas & Partner
Düsseldorf*

Der Fall erregte bundesweites Aufsehen und ist bekannt geworden durch das kontroverse Medienecho: Eine bei der Supermarktkette Kaisers Tengelmann langjährig beschäftigte Mitarbeiterin – genannt Emmely – wird fristlos gekündigt. Ihr wird vorgeworfen, sie habe ihr nicht gehörende Flaschenpfandbons im Wert von 1,30 Euro nicht eingelöst. Es folgt ein zweijähriger Arbeitsrechtsstreit durch drei Instanzen.

Ausgangsfrage für das Bundesarbeitsgericht, das den Fall als letzte Instanz zu entscheiden hatte, war, ob für die Kündigung ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 II BGB vorliegt. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, muss nach dem Gesetz unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile beurteilt werden.

Maßgebend war für das Bundesarbeitsgericht, dass sich die Kassiererinnen durch ihre langjährige, ohne rechtlich relevante Störungen verlaufende Beschäftigung ein hohes Maß an Vertrauen erworben habe. Dieses Vertrauen könne durch den in vielerlei Hin-

Henning Precht
Fachanwalt für Arbeitsrecht

*Anwaltskanzlei Precht & Bleyer
Lüneburg*



Bagatellkündigungen

Der Fall Emmely und seine Folgen

sicht atypischen und einmaligen Sachverhalt nicht vollständig zerstört worden sein. Während ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten auch dann eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, wenn der damit verbundene Schaden auf Seiten des Arbeitgebers gering ist, ist nicht jede Tat des Arbeitnehmers, die gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtet ist, ohne Weiteres ein Grund für die sofortige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Ist der Vertrauensverlust nicht irreparabel, so überwiegt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts das Bestandsschutzinteresse der Mitarbeiterin gegenüber den Interessen des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitgeber sind nunmehr aufgefordert, sich an dieser Rechtsprechung zu orientieren und sich die Frage zu stellen, ob die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine angemessene Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung ist.