

## Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Unter Teilzeitarbeit ist jedes Arbeitsverhältnis zu verstehen, dessen zeitlicher Umfang unterhalb der betrieblichen Regelarbeitszeit (z.B. 39,5 Std. Woche) vereinbart wird.

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit in § 8 des TzBfG stellt ein Kernstück des am 1.1.2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes dar. Daneben ist aber auch in anderen Gesetzen, Tarifverträgen und Ordnungen ein Anspruch auf Teilzeitarbeit festgeschrieben. Nachdem anfänglich infolge einiger unbestimmter Rechtsbegriffe große Unsicherheiten über die Auslegung des TzBfG herrschten, ist mittlerweile infolge einer entsprechende Rechtsprechung und Literatur weitestgehend Rechtssicherheit eingeleitet. Im Folgenden werden zum Einen das Zusammenspiel dieser Anspruchsgrundlagen und zum Anderen die Anspruchsvoraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeitarbeit dargestellt. In den letzten Jahren wurden die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten von

Teilzeitarbeitsverhältnissen mehrfach geändert und die Rechte der Beschäftigten verbessert und gestärkt. Der Gesetzgeber verfolgt mit der Förderung der Teilzeitarbeit das Ziel, durch eine Umverteilung der Arbeitszeit das vorhandene Potential sinnvoll zu nutzen und den beschäftigungspolitischen Effekt von Teilzeitarbeit wirksam zu erhöhen. Rund 30 % aller Beschäftigten arbeiten mittlerweile in Teilzeit – Tendenz steigend. Von allen weiblichen Erwerbstätigen sind knapp die Hälfte in einer Teilzeitanstellung. Bei den Männern sind dies lediglich 7 %. Die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten ist daher in der Regel auch eine Geschlechtsdiskriminierung der Frauen.

### A. Teilzeit und Befristungsgesetz

#### I. Anspruchsvoraussetzungen

§ 8 TzBfG normiert in Abs. 1 einen Rechtsanspruch auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wenn das **Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden**

hat (Abs. 1) und der Dienstgeber in der Regel **mehr als 15 Mitarbeiter**, mit Ausnahme der in der Berufsausbildung stehenden Personen (Auszubildende, Umschüler), insgesamt beschäftigt (Abs. 7). Eine dem § 23 Abs. 1 KSchG entsprechende Regelung, in der Teilzeitbeschäftigte einen anderen Zählfaktor erhalten, gibt es nicht. Teilzeitbeschäftigte zählen damit voll. Da die Vorschrift ausdrücklich auf die Summe der bei einem Dienstgeber Angestellten Mitarbeiter abstellt, sind alle einem Dienstgeber unterstehenden Einrichtungen und deren Mitarbeiter/innen zusammenzurechnen. In einer Kirchengemeinde sind daher die Mitarbeiter in verschiedenen Kindergärten (einschließlich Raumpflegepersonal) und die im Pfarrhaus Angestellten Mitarbeiter zusammenzurechnen. Der Antrag auf Teilzeitarbeit kann **mündlich** gestellt werden und bedarf **keiner Begründung** durch den Mitarbeiter. Aus Beweisgründen ist jedoch eine schriftliche Geltendmachung angeraten. Nicht nur Vollzeitkräfte, sondern auch Teilzeitkräfte haben diesen Anspruch, wie sich aus der Formulierung in § 8 I TzBfG „Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ ergibt.

## **II. Verfahren**

Der Gesetzgeber hat in den Absätzen 2 bis 5 einen recht komplizierten Verfahrensweg vorgesehen. Der Mitarbeiter muss die Verringerung der Arbeitszeit **spätestens drei Monate vor deren gewünschtem Beginn geltend machen (Abs.2)**. Die Einhaltung der Frist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist jedoch keine materielle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Antrag. Ein verspäteter Antrag ist nicht wegen Versäumung der Frist unwirksam. Vielmehr verschiebt sich die Verkürzung der Arbeitszeit nach dem, hypothetischen Willen des Antragstellers um den der Verfristung entsprechenden Zeitraum. Dabei „soll“ auch die gewünschte Verteilung (Lage) der Arbeitszeit angegeben werden (Abs.2). Falls der Mitarbeiter sich jedoch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit in seinem Antrag festlegt, muss er damit rechnen, dass der Dienstgeber den Antrag auf Arbeitszeitverringerung nur wegen der gewünschten Verteilungen der Lage der Arbeitszeit komplett aus „betrieblichen Gründen“ ablehnt. Es empfiehlt sich daher, vor Antragstellung den Dienstgeber diesbezüglich zu konsultieren, um nicht eine Ablehnung nur wegen der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit zu riskieren. Dann könnte nämlich gem. § 8 Abs. 6 TzBfG frühestens wieder in zwei Jahren ein Antrag gestellt werden.

Der Dienstgeber muss mit dem Mitarbeiter über die Verringerung der Arbeitszeit und die vom DG festzulegende Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel der Einigung verhandeln

(Abs. 3). Nach der Rechtsprechung des LAG Düsseldorf<sup>6</sup> darf der Dienstgeber auf keinen Fall zu früh seine Ablehnung erklären; vielmehr müsse er erst die vom Gesetz geforderte **Erörterung** mit dem Mitarbeiter durchführen. Andernfalls läge die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Sätze 2 und 3 TzBfG vor. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Auffassung zurückgewiesen<sup>1</sup>. Der Dienstgeber ist danach zwar gem. § 8 Abs. 3 TzBfG dazu verpflichtet die vom Mitarbeiter geäußerten Teilzeitwünsche zu verhandeln, die Verletzung dieser Pflicht führt aber nicht dazu, dass die Zustimmung des Dienstgebers als erteilt gilt. Die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts vermag zu überzeugen. Der Antrag kann ohne Angabe von Gründen gestellt werden. Die Ablehnungsgründe („betriebliche Gründe“) liegen alleine in der Sphäre des Dienstgebers. Im Ergebnis sprechen daher die besseren Gründe dafür, § 8 Abs.3 TzBfG letztlich als sanktionslose Aufforderung zur gütlichen und außergerichtlichen Einigung zu interpretieren<sup>2</sup>. Der DG muss der Verringerung der Arbeitszeit und der gewünschten Verteilung zustimmen, wenn nicht **betriebliche Gründe** entgegenstehen (Abs. 4). Entgegen stehende "dringende" betriebliche Gründe sind für die Verweigerung der begehrten Vertragsänderungen wie im ursprünglichen Referentenentwurf vorgesehen, nicht erforderlich. Vielmehr sollen nach der Gesetzesbegründung rationale und nachvollziehbare Gründe genügen<sup>3</sup>. Es sind geringere Anforderungen an die Ablehnung zu stellen als in den Fällen, in denen das Gesetz dringende betriebliche Gründe erfordert. Es wird daher vertreten, der Dienstgeber habe lediglich ein – nachweisbares – Organisationskonzept, das von plausiblen wirtschaftlichen oder unternehmenspolitischen Gründen getragen sei, vorzuweisen<sup>4</sup>. Nach § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG liegt jedoch ein betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn

- die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder
- die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder
- unverhältnismäßige Kosten verursacht.

---

<sup>1</sup> ) BAG vom 18. Februar 2003

<sup>2</sup> ) so auch Rolfs, Kommentar TzBfG, § 8 Rn. 23 und Meinel/Heyn/Herms Kommentar zum TzBfG, § 8 Rn.45

<sup>3</sup> ) BT-Drucks.14/4374, -s. 17

<sup>4</sup> ) Straub, NZA 2001, 914, 924

An diesen beispielhaften Aufzählungen müssen vergleichbare Ablehnungen gemessen werden. Der Dienstgeber ist für das Vorliegen der „betrieblichen Gründe“ darlegungs- und beweispflichtig. Im Falle einer Kindergartenergänzungskraft hat das Arbeitsgericht Bonn entschieden, dass der Arbeitszeitreduzierung entgegenstehende „betriebliche Gründe“ auch aus pädagogischen Gesichtspunkten herrühren können<sup>5</sup>.

Nicht ausreichend ist es, dass der Dienstgeber *allgemeine Erwägungen* anstellt, dass es im Regelfall pädagogisch sinnvoller sei, wenn die Kinder während der gesamten Öffnungszeit auf dieselbe Ergänzungskraft als Bezugsperson träfen.

Aus der Begründung des Gesetzentwurfes geht hervor, dass der Einwand des Dienstgebers, keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft finden zu können, nur dann beachtlich ist, wenn er nachweist, dass eine dem Berufsbild des Mitarbeiters, der seine Arbeitszeit reduziert, entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Dieser Nachweis dürfte von dem Dienstgeber in der Regel nur schwer zu führen sein.

Der Dienstgeber muss seine **Entscheidung** bezüglich der Verringerung und der Verteilung der Arbeitszeit, die zustimmende wie die ablehnende, **spätestens 1 Monat** vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitteilen. Einer Begründung bedarf es nicht<sup>6</sup>.

Falls der Mitarbeiter seinen Antrag termingegenau drei Monate vor der geplanten Arbeitszeitreduzierung stellt, bleiben dem Dienstgeber genau zwei Monate für die Erörterung und Verhandlungen einschließlich der Ablehnung. Zieht man hiervon denkbare Urlaubs- und Krankheitszeiten ab, ist sauberes Timing gefragt. Es sind jedoch auch für die Mitarbeiterin Risiken mit dieser kurzfristigen Antragstellung verbunden: Ist die Zeit zwischen Antragstellung und der gewünschten Änderung sehr kurz, so hat der Dienstgeber Schwierigkeiten, eine eventuell erforderliche Ersatzkraft in der Zeit von 2 oder 3 Monaten zu finden. Es wäre fatal, wenn der Dienstgeber dann die gewünschte Veränderung ablehnt mit dem Hinweis, dass keine andere Ersatzkraft gefunden wurde. Dies gilt vor allem dann, wenn nach dem Erziehungsurlaub eine Mitarbeiterin völlig

---

<sup>5</sup> ) Arbeitsgericht Bonn 2 Ca 1414/01

<sup>6</sup> ) Meinel/Heyn/Herms, aaO (Fn. 7), § 8 TzBfG Rn. 88; a.A. MünchArbR/ Schüren, Ergänzungsband, § 162 Rd.81

berechtigt nur noch in Teilzeitarbeit zurückkehren möchte<sup>7</sup>. Sofern in diesem Falle die 2-jährige Veränderungssperre des § 8 Abs. 6 TzBfG greift, bliebe ihr kaum eine andere Möglichkeit, als das Arbeitsverhältnis zu beenden. Da der Gesetzgeber dieses Problem nicht gesehen hat, wird sich voraussichtlich die Rechtsprechung damit befassen müssen.

Gibt der DG die Ablehnung nicht frist- und formgerecht bekannt, gilt die vom Mitarbeiter gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und auch deren Lage als festgelegt (**Fiktion der Zustimmung**), § 8 Abs. 5 TzBfG.

Die Reduzierung der Arbeitszeit kann der Dienstgeber dann nur noch schwer rückgängig machen, nämlich durch einvernehmliche Änderung bzw. durch Änderungskündigung. Letztere erfordert allerdings einen Kündigungsgrund, der kaum gegeben sein dürfte.

Die im Wege der Vereinbarung oder der gesetzlichen Fiktion zustande gekommene Verteilung der verringerten Arbeitszeit kann der DG jedoch mit einmonatiger Vorankündigung einseitig wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Mitarbeiters an der Beibehaltung erheblich überwiegt (§ 8 Abs. V TzBfG).

## **B. BEEG**

§ 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BEEG stellt eine abschließende Sonderregelung des Anspruchs auf Teilzeitarbeit **während der Elternzeit** dar, die nach § 23 TzBfG ausdrücklich zulässig ist. Nach § 15 Abs. 7 BEEG müssen folgende Anspruchsvoraussetzungen vorliegen:

1. Der Dienstgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter;
2. das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei

---

<sup>7</sup>) Im Geltungsbereich des AVR und der AVO Freiburg – wäre in dieser Fallgestaltung jedoch auch schon vorher ein entsprechender Antrag zulässig, weil hier eine entsprechende Beschränkung nicht vorgesehen ist.

Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;

4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und

5. der Anspruch wurde dem Dienstgeber acht Wochen vorher schriftlich mitgeteilt.

Falls der Dienstgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun.

Der Mitarbeiter kann, soweit der Dienstgeber der Verringerung der

Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für

Arbeitssachen erheben.

Im Gegensatz zu § 8 TzBfG kann der Umfang der Arbeitszeit nur auf zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden. Der Dienstgeber kann dem Antrag auf Teilzeitarbeit jedoch nur aus „**dringenden betrieblichen Gründen**“ ablehnen. Unter Hinzuziehung der Rechtsprechung zur betriebsbedingten Kündigung, die ebenfalls nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ausgesprochen werden kann, bedeutet das, es muss jedes mildere, auch erheblich kostenintensivere Mittel zur Vermeidung der Kündigung bzw. hier einer abschlägigen Entscheidung des Dienstgebers herangezogen werden. Normale, vor allem teilzeittypische Belange reichen nicht aus, um den Antrag abzulehnen. Umstrukturierungen und damit verbundene finanzielle Mehrbelastungen müssen vom Dienstgeber hingenommen werden<sup>8</sup>.

Nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 3 BEEG muss der Mitarbeiter die Teilzeit nicht bis zum Ablauf der Elternzeit beibehalten, sondern kann auch eine befristete Verringerung seiner Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens drei Monaten verlangen. Während der Elternzeit ist es daher günstiger, seinen Anspruch auf § 15 BEEG zu begründen, als auf § 8 TzBfG, wenn beabsichtigt ist, zwischen 15 und 30 Wochenstunden zu arbeiten.

### **C. SGB IX (vormals Schwerbehindertengesetz)**

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81

---

<sup>8</sup>) so auch LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 20.7.2000

Abs. 5 S. 3 SGB IX). Ein Anspruch besteht jedoch nicht, soweit seine Erfüllung für den Dienstgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre, oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 4 S. 3 SGB IX).

#### **D. Anspruch auf Teilzeitarbeit nach den kirchlichen Regelungen**

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungswerke<sup>9</sup> haben qualifizierte Teilzeitanprüche, die unter bestimmten Voraussetzung quasi einen Rechtsanspruch auf (zeitlich begrenzte) Teilzeitarbeit gewähren:

- ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut.

Der Mitarbeiter kann nach diesen Vorschriften die Reduzierung der Arbeitszeit auch befristet wählen. Eine weitere Verbesserung für den Mitarbeiter liegt darin, dass der Dienstgeber den Antrag nur aus **dringenden betrieblichen Gründen**<sup>21</sup> ablehnen kann, rein organisatorische Probleme, wie bei § 8 TzBfG, reichen hierfür nicht. Nach diesen Regelungen muss im Normalfall dem Antrag des Mitarbeiters entsprochen werden.

#### **E. MAV Beteiligung**

##### **1. Bei stattgegebenen Antrag**

Nach § 27 MAVO ist die MAV über die infolge einer stattgegebenen Arbeitszeitverkürzung und über den Umfang der Verringerung **zu informieren**, da hierdurch eine Veränderung des Ist-Stellenplanes eintritt. Die Stelle wird künftig nicht als Vollzeit- sondern Teilzeitarbeitsverhältnis bewertet. Nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO und hat die Mitarbeitervertretung ein **Zustimmungsrecht** bei Festlegung von *Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage*. Zustimmungspflichtig ist die Festlegung der Verringerung der Arbeitszeit. Die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, die Festlegung

---

<sup>9</sup>) Anlage 5 § 1 a AVR-Caritas, § 14 AVO

der Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, die Bestimmung der arbeitsfreien Tage und die Entscheidung, ob Teilzeitarbeit in Schichtarbeit geleistet werden kann sind vom Zustimmungsrecht umfasst.

Die MAV ist im Rahmen dieser Vorschriften allerdings nur zu beteiligen, wenn es sich um kollektivrechtliche Maßnahmen handelt, d.h. mehr als ein Mitarbeiter von der Maßnahme betroffen ist.

## **2. Bei Ablehnung Antrag**

Zwar kennt die MAVO kein direktes Beteiligungsrecht der MAV bei der Ablehnung von Teilzeitwünschen, jedoch muss der Dienstgeber die MAV zumindest über die Ablehnung **informieren**, damit die Mitarbeitervertretung ihre Aufgabe nach § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO wahrnehmen kann, darüber zu wachen, dass alle Mitarbeiter nach *Recht und Billigkeit* behandelt werden.

## **F. Fazit**

Bevor Sie den Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG geltend machen, sollten Sie prüfen, ob nicht andere Anspruchsgrundlagen für sie günstiger sind und mit weniger Anforderungen verbunden sind. Sie sollten vor Antragsstellung mit dem Dienstgeber ihr Vorhaben besprechen um schon mal seine grundsätzliche Bereitschaft zur Gewährung der Arbeitszeitverkürzung zu überprüfen, insbesondere wenn Sie eine bestimmte Lage der Arbeitszeit wünschen. In diesem Fall ist es ratsam, bei der schriftlichen Antragstellung mehrere Optionen zur Auswahl zu stellen.