

Teilzeitarbeit – Rückkehr aus der Elternzeit

- **Haben Mitarbeiter/innen, die aus der Elternzeit zurückkehren, einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit?**
- **Kann der Dienstgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit mit der Begründung ablehnen, dass dies zu teuer sei?**

1. Ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit kann sich aus § 14 Abs. 1a AVO bzw. § 1a Anlage 5 AVR ergeben.

Nach diesen Vorschriften kann der Mitarbeiter verlangen, dass eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart wird, wenn er **mindestens ein Kind unter 18 Jahren** tatsächlich **betreut** und **dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen**.

Katalog der Voraussetzungen des § 14 Abs. 1a AVO/§ 1a Anlage 5 AVR

- **Antrag** der vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/des Mitarbeiters
- mindestens ein **Kind unter 18 Jahren** oder einen **nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen**, das/der vom Mitarbeiter tatsächlich betreut oder gepflegt wird und
- **keine „dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Belange“**, die dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit entgegenstehen (Einzelfallentscheidung).
- Auf Antrag Befristung der Teilzeitbeschäftigung **bis zu fünf Jahren**. Eine Verlängerung ist nach der AVVO möglich. Der (Verlängerungs-) Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Nach den AVR ist eine Verlängerung nicht möglich.

Problematisch ist, dass es keine allgemeine Definition des unbestimmten Rechtsbegriffes „**dringender betrieblicher Belang**“ gibt. Seine Auslegung bestimmt

sich nach dem allgemeinen Sprachverständnis unter Berücksichtigung des mit der Vorschrift verfolgten Zwecks¹.

Ziel der Vorschriften (§ 14 Abs. 1 AVO/§ 1a Anlage 5 AVR) ist die Förderung der Teilzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber soll den Anspruch/Antrag nur ablehnen können, wenn er „dringende betriebliche Belange“ geltend machen kann. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalles.

Die entgegenstehenden **dringenden** (= notwendigen/erforderlichen) **betrieblichen Belange** (=Interessen) müssen von erheblichem Gewicht sein. Sie müssen sich als zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit und deren Verteilung darstellen².

Zieht man die Parallele zur betriebsbedingten Kündigung, nach der **dringende betriebliche Gründe** vorliegen müssen, um eine Kündigung wirksam aussprechen zu können, so muss jedes mildere, auch erheblich kostenintensivere Mittel zur Vermeidung der Kündigung bzw. hier einer abschlägigen Entscheidung des Arbeitgebers herangezogen werden. **Normale, vor allem teilzeittypische Belange reichen nicht aus, um den Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung abzulehnen.** Die bei Umstellung auf Teilzeit üblichen Umstrukturierungen und damit verbundenen finanziellen Mehrbelastungen müssen vom Arbeitgeber hingenommen werden³.

Zudem stellt die Verursachung „**unverhältnismäßiger Kosten**“ nach § 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur einen „**betrieblichen Belang**“ dar (siehe Seite 3). An das Vorliegen „**dringender betrieblicher Belange**“ werden aber strengere Anforderungen gestellt.

Somit ist die Begründung des Dienstgebers, dass die Reduzierung der Arbeitszeit zu teuer sei, kein „dringender betrieblicher Belang“ im Sinne von § 14 AVO und § 1a Anlage 5 AVR.

Strebt der Mitarbeiter eine Reduzierung der Arbeitszeit aus anderen als in Absatz 1 genannten Gründen an (weder Kind unter 18 Jahren, noch pflegebedürftiger Angehöriger), kann er vom Dienstgeber verlangen, dass die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung erörtert wird (§ 14 Absatz 2 AVO/§ 1a Abs. 1 Anlage 5 AVR).

¹ BAG, Urteil vom 18.03.2003 – AZR 126/02

² Riesenhuber NZA 1995, 56, 58

³ LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.07.2000 – 3 Sa 60/99

2. Auch nach dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz** kann die Arbeitszeit verringert werden, **§ 8 Abs. 1 TzBfG**.

Katalog der Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 TzBfG

- Formloser **Antrag** eines vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Abs. 1).
Aus Beweisgründen wird empfohlen den Antrag schriftlich zu stellen.
- Das Arbeitsverhältnis muss **seit mindestens sechs Monaten** ununterbrochen (rechtlich) bestanden haben (Abs. 1).
Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat.
- **Drei-Monats-Frist:** Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen (Abs. 2). *D.h. frühestens nach neun Monaten kann die Verringerung erstmalig verlangt werden*
- Der Arbeitgeber/Dienstgeber hat dem Antrag zuzustimmen, wenn **keine „betrieblichen Gründe“** entgegen stehen (Abs. 4).
Beispiel für einen entgegenstehenden betrieblichen Grund: Arbeitszeitmodell des Arbeitgebers, das sich auf ein pädagogisches Konzept der Einrichtung stützt.⁴
- DG beschäftigt **mehr als 15 Arbeitnehmer** (Abs. 7)

Ein „**betrieblicher Grund**“ im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die **Organisation**, den **Arbeitsablauf** oder die **Sicherheit** im Betrieb **wesentlich beeinträchtigt** oder **unverhältnismäßige Kosten** verursacht (Abs. 4 Satz 2). Es handelt sich hier um Regelbeispiele und nicht um eine abschließende Aufzählung.⁵

Nach der Vorgabe des Gesetzgebers und der überwiegenden Rechtsprechung reichen für das Vorliegen eines betrieblichen Belangs **rationale, nachvollziehbare Gründe des Arbeitgebers** aus⁶. Einige Gerichte stellen strengere Anforderungen an das Vorliegen „betrieblicher“ Belange. Sie verlangen, dass die rational nachvollziehbaren Gründe „hinreichend gewichtig“ sein müssen.⁷

§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG regelt die Verringerung der Arbeitszeit durch Formverstoß. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich ab, gilt die beantragte Verringerung als genehmigt.

⁴ BAG, Urteil vom 18.03.2003 – 9 AZR 126/02

⁵ Meinel/Heyn/Herms: TzBfG § 8 RN 54

⁶ Meinel/Heyn/Herms: TzBfG § 8 RN 48

⁷ BAG, Urteil v. 18.03.2003 – 9 AZR 126/02; ArbG Stuttgart, Urteil v. 05.07.2001 – 21 Ca 27 662/01

3. Vergleich AVO/AVR – TzBfG:

Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach § 14 AVO/§ 1a Anlage 5 AVR ist für den Mitarbeiter in der Regel günstiger und einfacher durchzusetzen. Denn der DG kann den Anspruch nur aus „dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen“ ablehnen. Für die Ablehnung nach dem TzBfG reichen „betriebliche Gründe“ aus.

4. Eine Verringerung der Arbeitszeit kann während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§ 15 Abs. 5-7 BEEG) erreicht werden.

Katalog der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG:

- **Antrag** des Arbeitnehmers/Dienstnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit. Der Antrag muss **Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit** enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden.
- Der Arbeitgeber/Dienstgeber beschäftigt **mehr als 15 Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende)
- Das Arbeitsverhältnis des DN besteht **länger als sechs Monate** ohne Unterbrechung in demselben Betrieb/Unternehmen
- Angestrebte Reduzierung der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit für mindestens drei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden (Sollbestimmung)
- **Keine „dringenden betrieblichen Gründe“** des DG, die entgegenstehen
- **Schriftliche** Mitteilung des Dienstnehmers an den Dienstgeber. Frist: Acht bzw. sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit

5. Ergebnis:

Mitarbeiter/innen, die aus der Elternzeit zurückkehren, können einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach § 14 AVO/§ 1a Anlage 5 AVR oder § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG geltend machen, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Die Berufung des Dienstgebers auf die Kosten ist in Bezug auf die AVO/AVR-Vorschriften generell kein Versagungsgrund. Lediglich § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG regelt, dass der DG einen betrieblichen Belang geltend machen kann, wenn die Kosten unverhältnismäßig sind.