

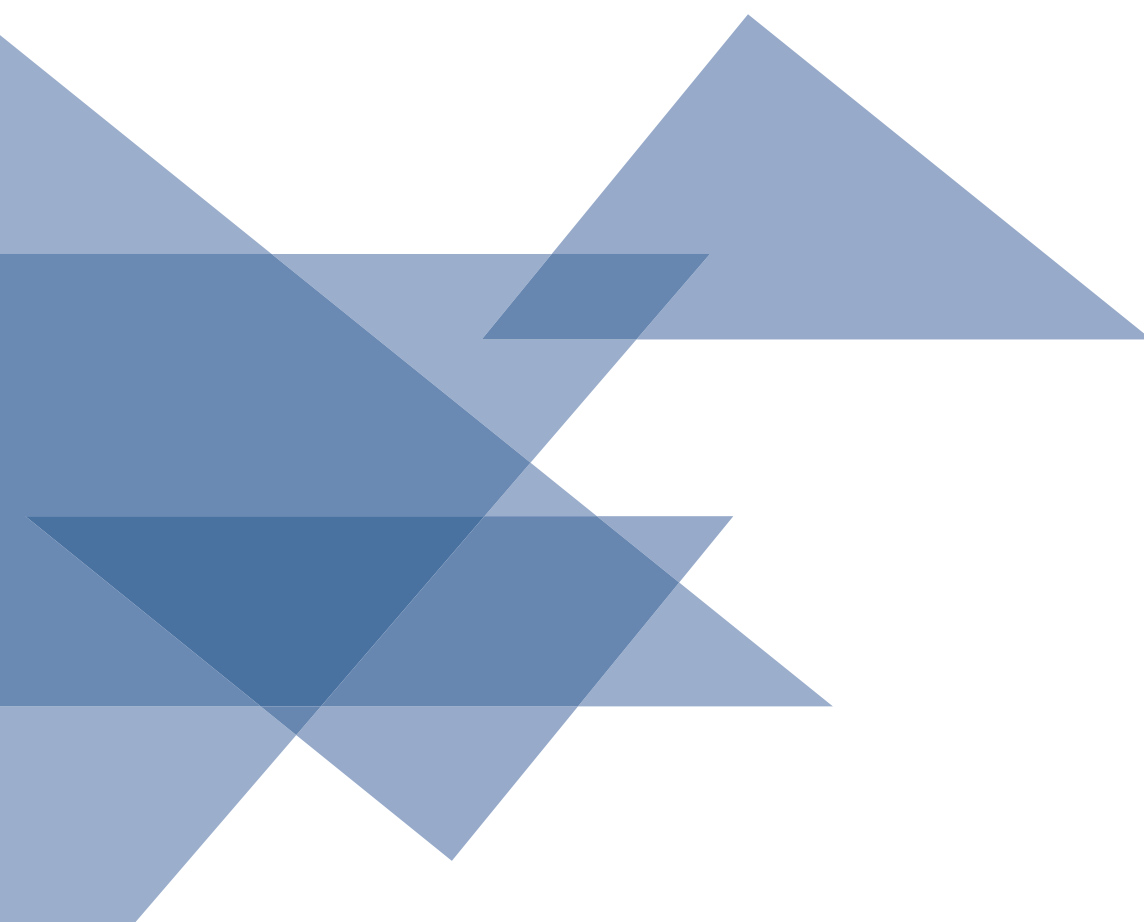
Fachreferent/in Arbeitsrecht



Modul 1 Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

Lektion 3 Besondere Beschäftigungsverhältnisse –
Teil 1

– Auszug –



Haben Sie Fragen?

Dann kontaktieren Sie einfach unsere Lehrgangsbetreuung:

E-Mail: sfra@akademie-herkert.de

FORUM VERLAG HERKERT GMBH

AKADEMIE HERKERT

Mandichostraße 18

86504 Merching

Tel.: 08233 381-123

Fax: 08233 381-222

service@forum-verlag.com

Aktuelle Informationen über unser Verlagsprogramm erhalten Sie auch auf unserer Homepage:

www.forum-verlag.com

www.akademie-herkert.de

Autor: Dr. Carmen Silvia Hergenröder

Objektleitung: Senta A. Sanders

Druck: Offsetdruckerei Pohland, 86165 Augsburg

Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Verlags. Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen.

Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte.

Stand: Januar 2020

Printed in Germany

I Teilzeitbeschäftigung

1 Begriff des Teilzeitbeschäftigten

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sind teilzeitbeschäftigt diejenigen Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer des Betriebs.

2 Anspruch auf Teilzeitarbeit gemäß § 8 TzBfG

2.1 Umfang und Lage der Arbeitszeit

Der Anspruch ist zum einen auf eine Verringerung der persönlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gerichtet. Er ist dabei nicht auf die Reduzierung der Wochenarbeitszeit beschränkt; auch andere Formen der Arbeitszeitgestaltung werden erfasst, sodass ebenso eine Monats-, Quartals-, Halbjahres- oder Jahresarbeitszeit verringert werden kann.

Unerheblich ist, in welchem Umfang die persönliche Arbeitszeit verringert werden soll. Der Arbeitnehmer kann die Verkürzung seiner Arbeitszeit verlangen, sodass sogar die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf die eines geringfügig Beschäftigten reduziert werden kann. Ebenso ist es möglich, die Verminderung der Arbeitszeit um nur eine Stunde wöchentlich zu verlangen. Zum anderen soll der Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Verringerung der Arbeitszeit auch die gewünschte Verteilung der neuen Arbeitszeit vorschlagen.

Es ist aber nicht möglich, auf der Grundlage des § 8 TzBfG eine Veränderung nur der Lage der Arbeitszeit zu verlangen, ohne dabei die Dauer der Arbeitszeit reduzieren zu wollen.

2.2 Anspruchsberechtigte Personen

Anspruchsinhaber sind alle Mitarbeiter, die nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Arbeitnehmer anzusehen, also persönlich abhängig und den Weisungen des Arbeitgebers unterworfen sind (vgl. § 611a BGB n. F.). Zu den Anspruchsberechtigten gehören, was § 6 TzBfG ausdrücklich klarstellt, auch Arbeitnehmer in leitenden Positionen. Der Anspruch ist nicht allein auf eine Verminderung der Vollzeitarbeitszeit gerichtet. Auch Arbeitnehmer, die bereits Teilzeitarbeit leisten, können eine weitere Verkürzung ihrer Arbeitszeit verlangen.

Unerheblich für die Anspruchsberechtigung ist, ob der Arbeitnehmer befristet oder unbefristet beschäftigt ist. Das TzBfG findet gem. § 620 Abs. 3 BGB



auch auf befristete Arbeitsverhältnisse Anwendung. Nicht zu den Anspruchsberechtigten gehören demgegenüber Personen, die sich in einer Berufsausbildung i. S. v. § 3 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) befinden, da sie nicht Arbeitnehmer sind.



Hinweis

Bei Auszubildenden besteht die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitausbildung nach § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG.

Der Teilzeitananspruch kann nicht durch eine arbeitsvertragliche Klausel, mit welcher der Arbeitnehmer auf seinen Teilzeitananspruch verzichtet, ausgeschlossen werden. Eine solche Regelung ist wegen § 22 Abs. 1 TzBfG, der eine Disposition über die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes weitgehend verbietet, unwirksam.

2.3 Voraussetzungen des Anspruchs

2.3.1 Wartezeit

Voraussetzung für den Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG ist, dass der die Teilzeitarbeit anstrebende Arbeitnehmer länger als sechs Monate bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist. Abzustellen ist dabei allein auf die Beschäftigung bei dem Arbeitgeber, d. h. auf die natürliche oder juristische Person, mit welcher der Arbeitsvertrag besteht.

? Wird die Wartezeit beeinflusst durch einen Betriebsübergang nach § 613a BGB oder eine Gesamtrechtsnachfolge auf Unternehmens-ebene, etwa durch Erbfall oder gesellschaftsrechtliche Unternehmensumwandlung?

Diese Frage kann verneint werden. Die Wartezeit beginnt unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsaufnahme; sie bestimmt sich allein nach dem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Erst nach Ablauf dieser Wartezeit, d. h. einen Tag nach Vollendung der sechs Monate, kann der Arbeitnehmer den Teilzeitananspruch gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen, denn im Zeitpunkt der Antragstellung muss das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestehen. Eine Geltendmachung vor Ablauf der Wartefrist führt nicht zu einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.

2.3.2 Anzahl der Beschäftigten – „Kleinunternehmensklausel“

Der Anspruch besteht nur für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber ohne die zur Berufsausbildung beschäftigten Personen in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, § 8 Abs. 7 TzBfG.

Im Gegensatz zu der Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG, der den Kündigungsschutz grundsätzlich betriebsbezogen ausgestaltet, ist hier nicht auf die Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb, sondern auf die bei dem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen. Entscheidend ist daher die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Der Anspruch hängt nicht davon ab, dass im Zeitpunkt des Teilzeitverlangens mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sondern davon, dass diese Beschäftigungszahl „in der Regel“ erreicht wird.

Entscheidend ist daher die Zahl der Arbeitnehmer, die für das Unternehmen allgemein kennzeichnend ist; ihre Beurteilung erfordert einen Rückblick auf die bisherige personelle Situation und eine Prognose der künftigen Entwicklung. Bei der Berechnung gilt das Pro-Kopf-Prinzip. Mitgezählt werden alle regelmäßig Beschäftigten. Auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. wegen Elternzeit oder Freiwilligendienst), sind zu berücksichtigen, sofern nicht für die Dauer ihrer Abwesenheit eine Ersatzkraft eingestellt wurde. Teilzeitkräfte werden voll mitgezählt.

2.3.3 Anforderungen an das Änderungsverlangen

a. Rechtzeitige Anzeige des Änderungsbegehrens

Der Arbeitnehmer muss die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit drei Monate vor Beginn der verkürzten Arbeitszeit anzeigen. Unter Berücksichtigung der sechsmonatigen Wartezeit ist die Verwirklichung des Anspruchs somit frühestens neun Monate und einen Tag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses möglich. Die Berechnung dieser Vorschaltfrist erfolgt unter entsprechender Anwendung der §§ 187 ff. BGB. Der letzte Tag der Drei-Monats-Frist muss vor dem Beginn der neuen Arbeitsbedingungen abgelaufen sein.

b. Form des Änderungsverlangens

Der Antrag des Arbeitnehmers ist nicht formgebunden. Auch ein mündliches Verlangen ist daher möglich und muss von dem Arbeitgeber beachtet werden, wobei sich hier angesichts der an den Antrag geknüpften Äußerungsfristen eine möglichst lückenlose Dokumentation empfiehlt. Auch für den Arbeitnehmer empfiehlt sich aus Beweis Zwecken die schriftliche Antragstellung, um insbesondere die Einhaltung der jeweiligen Fristen belegen zu können.

Die vertragliche Vereinbarung einer bestimmten Form für das Teilzeitverlangen ist allerdings gem. § 22 Abs. 1 TzBfG unwirksam. Inhaltlich muss das Teilzeitverlangen mindestens den Termin, zu dem die Verringerung der Arbeitszeit gelten soll, beinhalten.

Da, wenn der Arbeitgeber untätig bleibt, dies die Veränderung der Arbeitszeit bewirkt, muss jedenfalls feststehen, zu welchem Zeitpunkt die Vertragsänderung in Kraft tritt. Auch hängt von dem gewünschten Änderungstermin die Äußerungsfrist des Arbeitgebers ab. Gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG soll der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Teilzeitverlangen die gewünschte Verteilung der neuen Arbeitszeit angeben. Äußert er sich nicht, wird der Antrag nicht unwirksam, da eine Erörterung des Verlangens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen soll.

c. Erörterung mit dem Arbeitnehmer

Nach dem Eingang des Teilzeitverlangens hat der Arbeitgeber gem. § 8 Abs. 3 TzBfG mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu erörtern, um eine einvernehmliche Vereinbarung zu erzielen. Sind die Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der Erörterung zu einer Einigung über die Verringerung der Arbeitszeit gelangt, müssen sie anschließend eine Vereinbarung über die Verteilung treffen, § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG. Sodann geht § 8 Abs. 4 TzBfG davon aus, dass der Arbeitgeber grundsätzlich zuzustimmen und auch die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der Geltendmachung festzulegen hat, es sei denn, es stehen betriebliche Gründe entgegen, § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG.

? Was geschieht, wenn keine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit möglich ist?

Wird eine Vereinbarung nicht erzielt, kann der Arbeitnehmer den Anspruch gerichtlich durchsetzen. Die Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber allerdings gem. § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG auch einseitig wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung dieser Verteilung erheblich überwiegt. Dies muss dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Beginn der Änderung angekündigt werden. Aus Gründen der Beweissicherung sollte die Erklärung schriftlich erfolgen. Hat der Arbeitgeber eine einseitige Änderung vorgenommen, kann der Arbeitnehmer im Klageverfahren eine Entscheidung herbeiführen.

! Achtung

Recht auf Arbeitszeitreduzierung!

Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG.

👍 Praxistipp

Der Antrag ist darauf zu richten, den Arbeitnehmer zu den bisherigen, genau bezeichneten Zeiten zu beschäftigen. Eine Frist zur Klageerhebung besteht nicht.
Allerdings kann sich der Arbeitgeber auf eine Verwirkung berufen.

d. Ablehnungsgrund: Entgegenstehen betrieblicher Gründe

§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG nennt beispielhaft betriebliche Gründe:

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

Der Begriff des betrieblichen Grunds ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dem erst durch die Rechtsprechung eine Kontur verliehen werden kann. Bei der Beurteilung der Frage, ob dem Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung seiner Arbeitszeit betriebliche Gründe i. S. d. § 8 Abs. 4 TzBfG entgegenstehen, ist eine auf den konkreten Einzelfall bezogene Interessenabwägung erforderlich. Das Interesse des Arbeitnehmers kann auch im Einzelfall dann überwiegen, wenn es dem Arbeitgeber möglich und zumutbar ist, durch Abbau von Überstunden zusammen mit den frei werdenden Stunden einen Vollzeitarbeitsplatz einzurichten und zu besetzen und somit dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers zu entsprechen. Sie ist nur dann angreifbar, wenn sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.



A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

Praxisfall Nr. 1:

Die Klägerin ist bei der Bundesrepublik als Verwaltungsangestellte in der Registratur tätig. Ihr Monatsverdienst beträgt rund 2.000,00 Euro brutto.

Bei der Klägerin wurde vom Versorgungsamt mit Bescheid vom 16.08.2007 rückwirkend zum 28.01.2005 eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von 70 % festgestellt. Die Klägerin leidet u. a. an einer posttraumatischen Belastungsstörung sowie an Depressionen, einer Essstörung, Persönlichkeitsstörungen und einer ausgeprägten Agoraphobie.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 26.09.2008 beantragte die Klägerin Teilzeitarbeit, wobei die Teilzeitbeschäftigung zunächst vom 01.01. bis zum 31.12.2009 ausgeübt und verlängerbar gestaltet sein sollte. Hinsichtlich der Verteilung der auf die Hälfte reduzierten Arbeitszeit stellte die Klägerin folgende Alternativen zur Auswahl:

- einen Monat arbeiten, einen Monat frei im Wechsel
- zwei Monate arbeiten, zwei Monate frei im Wechsel
- zwei Monate arbeiten, einen Monat frei im Wechsel
- drei Monate Arbeiten, drei Monate frei im Wechsel

Kann die Arbeitnehmerin einen arbeitsfreien Monat bzw. ein Blockzeitmodell verlangen?

Die Klägerin in diesem Fall (LAG Köln, Urteil vom 23.11.2009 – 5 Sa 601/09) stützte ihr Begehren auf § 8 Abs. 3 TzBfG:

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

Die Beklagte gab daraufhin mit Schreiben vom 22.10.2008 (Bl. 7 d. A.) dem Antrag der Klägerin auf Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung statt, lehnte aber die von der Klägerin vorgeschlagene Verteilung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ab und schlug der Klägerin vor, die wöchentliche Arbeitszeit auf zweieinhalb Tage pro Woche (und zweieinhalb Tage frei) zu verteilen.

Die Klage der Arbeitnehmerin wurde in beiden Instanzen abgewiesen.

Das Berufungsgericht führte aus, dass § 8 TzBfG zwar einen Anspruch auf Teilzeitarbeit gebe, aber keinen Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit, insbesondere nicht auf ein Blockmodell. Die Argumentation lautete folgendermaßen:

„Dies bedeutet, dass die – verringerte – Arbeitszeit innerhalb einer Arbeitswoche auch abweichend verteilt werden kann, andererseits damit aber auch festgelegt ist, dass in jeder Arbeitswoche Arbeitsstunden zu leisten sind und eine Nullarbeitszeit für Arbeitswochen nicht aus § 8 TzBfG beansprucht werden kann.“

Auch aus § 81 Abs. 5 SGB IX alt/§ 164 SGB IX neu (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen) folgt der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch nicht. Das Gericht sah es nicht als erwiesen an, dass für die Klägerin wegen ihrer Behinderung/Erkrankung die Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell erforderlich sei. Im Attest hieß es „Verringerung der Arbeitszeit um die Hälfte“.

Das Gericht folge dem Arbeitgeber, der glaubhaft darlegte, dass die Verteilung der Arbeitszeit in Blöcken, wie es die Klägerin forderte, organisatorisch nicht machbar sei.

Die Klägerin konnte hingegen keine weiteren Umstände vortragen, die das erstrebte Blockmodell zwingend ergeben würden.

Somit wies das LAG Köln, ebenso wie die Vorinstanz, die Klage der Arbeitnehmerin ab.

Lösung Praxisfall Nr. 1:

Aus § 8 TzBfG lässt sich kein Anspruch darauf herleiten, die durch die Verringerung der Arbeitszeit auf die Hälfte verbleibende Arbeitszeit in der Weise zu verteilen, dass im Wechsel ein Monat gearbeitet wird und ein Monat arbeitsfrei ist.

e. Wesentliche Beeinträchtigung von Organisation, Arbeitsablauf und Sicherheit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegen betriebliche Gründe vor, wenn das Teilzeitverlangen nicht in Übereinstimmung mit Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers gebracht werden kann und das betriebliche Organisationskonzept sowie die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabengestaltung wesentlich beeinträchtigt werden. Eine wesentliche Beeinträchtigung von Organisation oder Arbeitsablauf dürfte jedenfalls dann vorliegen, wenn die ausgeübte Tätigkeit selbst nicht teilbar ist, weil für ihre Ausübung die Durchführung von einer Person erforderlich ist, z. B.

- bei besonderer Kundenbindung,
- bei persönlichem Kontakt und
- bei unteilbaren Tätigkeiten,



die/der durch wechselnde Personen beeinträchtigt würde(n) oder innerhalb der verringerten Arbeitszeit die Tätigkeit nicht bewältigt werden kann und diese Tätigkeit keine Aufteilung zulässt.

Beispiele hierfür sind:

- ganztägige Kundenbesuche
- Dienstreisen
- Teilnahme an ganztägigen Meetings oder Veranstaltungen

Auch die Aufteilung von Führungsaufgaben, die regelmäßig mit einem umfassenden Informationsbedarf einhergehen, ist schwer vorstellbar.



Beispiel

Ein Kindergarten wirbt damit, dass die Kinder jeweils ganztägig von ein und derselben Erzieherin betreut werden. In diesem Fall scheidet eine Halbtags­tätigkeit der Erzieherinnen aus.

f. Unverhältnismäßige Kosten


Nicht zu berücksichtigen sind Mehrkosten, die durch den höheren Verwaltungsaufwand für zwei Teilzeitkräfte entstehen, aber z. B.:

- Einrichtung eines weiteren Arbeitsplatzes mit einer technischen Einrichtung
- zusätzliche Räumlichkeiten
- zusätzliche Anschaffung eines Dienstfahrzeugs bei Außendienst

Im Prozess muss der Arbeitgeber konkrete Angaben zu Ursache und Höhe der zu erwartenden Mehrkosten sowie zu den Gründen für die Unzumutbarkeit der Zusatzkosten machen.

g. Keine zusätzliche Teilzeitkraft

Die Aufzählung der im Gesetz genannten Gründe ist nicht abschließend, was die Formulierung „insbesondere“ in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG zum Ausdruck bringt. Nach der Gesetzesbegründung soll ein betrieblicher Grund außerhalb dieser Beispiele vorliegen, wenn der Arbeitgeber keine geeignete zusätzliche Teilzeitkraft findet und nachweist, dass auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt kein Arbeitnehmer zur Verfügung steht, der dem Berufsbild des die Teilzeit anstrebenden Arbeitnehmers entspricht. Der Arbeitgeber kann sich also nicht pauschal darauf berufen, keinen Arbeitnehmer gefunden zu haben, sondern muss einen entsprechenden Nachweis führen.

 **Praxistipp**

Es empfiehlt sich die rechtzeitige Einschaltung der zuständigen Agentur für Arbeit, um die Stellenausschreibung und die erfolglose Suche nach geeigneten Kräften dokumentieren zu können. Die hierfür anfallenden Kosten hat der Arbeitgeber hinzunehmen.

2.3.4 Maßgeblicher Zeitpunkt für das Vorliegen betrieblicher Gründe

Für die Beurteilung der „entgegenstehenden betrieblichen Gründe“ kommt es auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Ablehnungserklärung beim Arbeitnehmer an. Es ist nicht entscheidend, wie sie sich im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsachenzustand darstellen.

2.3.5 Mitteilungspflicht des Arbeitgebers

a. Anforderungen an die Mitteilung

§ 8 Abs. 5 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, seine Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.

Das Schriftformerfordernis bedeutet:

- vom Arbeitgeber unterzeichnet, § 126 Abs. 1 BGB
- Telefax reicht nicht aus

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Die Mitteilung des Arbeitgebers, dass der Teilzeitantrag abgelehnt wird, ist nach § 126 Abs. 1 BGB nur mit Unterschrift gültig (BAG, 27.06.2017 – 9 AZR 368/16).

Eine Begründungspflicht sieht das TzBfG nicht vor. Auch kann sich der Arbeitgeber, wenn er mit der neuen Arbeitszeit grundsätzlich einverstanden ist, auf die Ablehnung der gewünschten Verteilung beschränken. Die Frist beurteilt sich auch hier entsprechend §§ 187, 188 BGB.

Achtung:

Bleibt der Arbeitgeber untätig oder hat er die erforderliche Form oder Frist zur Ablehnung nicht eingehalten, so sieht das Gesetz sein Schweigen als



A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

Zustimmung an, die Arbeitszeit verringert sich in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Sodann bleibt dem Arbeitgeber, will er die Veränderung nicht akzeptieren und das Arbeitsverhältnis auf seine ursprüngliche Grundlage zurückführen, nur die Möglichkeit, eine einvernehmliche Einigung mit dem Arbeitnehmer zu erzielen oder aus betrieblichen Gründen eine Änderungskündigung auszusprechen. Hat der Arbeitgeber der Verringerung zugestimmt und hinsichtlich der Verteilung geschwiegen, so tritt die Fiktion der Zustimmung kraft Gesetz nur für die Verteilung der Arbeitszeit ein. Wird die Zustimmung zur Verringerung fingiert und hat der Arbeitnehmer keinen Verteilungswunsch genannt, so ist zwar der Umfang der Arbeitszeit, aber nicht dessen Lage geregelt. Das Gesetz regelt diesen Fall nicht, da es offenbar davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer einen Wunsch spätestens im Rahmen der Erörterung nach § 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG äußert.

b. Folgen der formwirksamen Ablehnung und gerichtliche Entscheidung

Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit innerhalb der Monatsfrist schriftlich ab, so bleibt das Arbeitsverhältnis zunächst mit den bisherigen vertraglichen Bedingungen bestehen. Der Arbeitnehmer ist daher für die gesamte Dauer des gerichtlichen Verfahrens, d. h. bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Berechtigung der Ablehnung des Teilzeitantrags, verpflichtet, seine Arbeitsleistung nach den bisherigen vertraglichen Bedingungen zu erbringen.

Eine schnellere Entscheidung ist durch eine einstweilige Verfügung zu erreichen, wenn der Arbeitnehmer ein besonderes Eilbedürfnis glaubhaft machen kann. Denkbar ist dies, wenn die Alternative zur Reduzierung der Arbeitszeit die Arbeitsaufgabe ist, etwa weil die aus der Elternzeit zurückkehrende Mutter während einer Vollzeitbeschäftigung die Betreuung ihres Kindes nicht gewährleisten kann.

2.3.6 Bindung an die verkürzte Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer muss gem. § 8 Abs.6 TzBfG mindestens zwei Jahre lang an seinem Entschluss zur Verringerung der Arbeitszeit festhalten. Eine erneute Verringerung kann er frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit berechtigterweise abgelehnt hat, nicht aber, wenn die Ablehnung unberechtigt, d. h. ohne Vorliegen betrieblicher Gründe, erfolgt ist.

2.3.7 Die neue Brückenteilzeit

Zum 1. Januar 2019 ist eine Änderung des TzBfG in Kraft getreten. Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern haben nunmehr Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Die sog. Brückenteilzeit kann beim Arbeitgeber in Textform beantragt werden. Sie muss zwischen einem und fünf Jahren liegen. Ein-

zige Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Betrieb mehr als 45 Beschäftigte hat.

Der Antrag auf Teilzeit ist spätestens drei Monate vor deren Beginn zu stellen und bedarf keines Grundes. Nach Beendigung der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kehrt der Arbeitnehmer zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurück und bleiben nicht in der „Teilzeitfalle“ hängen.



Hinweis

Während der Brückenteilzeit ist kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zu der früheren Arbeitszeit vorgesehen. Im Rahmen der Vertragsfreiheit sind anderslautende Absprachen jedoch jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien möglich.

Ein Arbeitnehmer, der nach seiner zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zu der ursprünglichen Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG).

Sind in Unternehmen mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigt, gilt die vorgesehene Regelung uneingeschränkt. In Unternehmen mit mehr als 45 aber nicht mehr als 200 Beschäftigte gilt eine Sonderregelung: Es muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden.

Checkliste: Die Regelungen der Brückenteilzeit im Detail

- Die Brückenteilzeit kann beim Arbeitgeber in Textform beantragt werden.
- Der Antrag auf Teilzeit ist spätestens drei Monate vor deren Beginn zu stellen und bedarf keines Grundes.
- Der Zeitraum für die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit muss zwischen einem und fünf Jahren liegen.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der Betrieb hat mehr als 45 Beschäftigte.
- Sind in Unternehmen mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigt, gilt die vorgesehene Regelung uneingeschränkt.
- In Unternehmen mit mehr als 45 aber nicht mehr als 200 Beschäftigten muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden.



- Eine weitere Reduzierung der Stunden ist frühestens wieder nach Ablauf eines Jahres möglich.
- Nach Beendigung der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kehrt der Arbeitnehmer zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurück.
- Während der Brückenteilzeit ist kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zu der früheren Arbeitszeit vorgesehen.

3 Beteiligung des Betriebsrats

In Betracht kommen Beteiligungspflichten nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und § 99 Abs. 1 BetrVG. Eine Mitbestimmung kommt hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit in Betracht. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen.

Mitbestimmungspflichtig sind jedoch nur generelle Regelungen, die sich abstrakt auf den gesamten Betrieb, eine Gruppe von Arbeitnehmern oder einen Arbeitsplatz beziehen. Eine Entscheidung, die lediglich einen einzelnen Arbeitnehmer betrifft, weil es sich um dessen persönliche Wünsche handelt, ist daher nicht erfasst. Die Regelung zur Verringerung der Arbeitszeit beruht stets auf den individuellen Vorstellungen des einzelnen Arbeitnehmers und wird dessen persönlicher Lebenssituation angepasst. Damit liegt ein kollektiver Tatbestand nicht vor, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 BetrVG bestehen nicht.

Sollen allgemeine Grundsätze festgelegt werden, die für die Teilzeitarbeit im Betrieb gelten sollen, oder hat die Änderung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers Konsequenzen für die Arbeitszeit einer ganzen Abteilung, kann ein kollektiver Tatbestand gegeben sein. Dann ist der Betriebsrat in demselben Umfang zu beteiligen wie bei der Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Das Mitbestimmungsrecht besteht insbesondere hinsichtlich der Festlegung der Dauer der täglichen Arbeitszeit, der Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und der Festlegung der Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen Arbeitnehmer beschäftigt werden sollen.

Nicht mitbestimmungspflichtig ist allerdings die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Bei personellen Maßnahmen wie der Versetzung oder der Einstellung von Arbeitnehmern ist gem. § 99 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen.