

Arbeitsrecht (Nr. 211/2004)

Teilzeit? Nur wenn das Firmenkonzept nicht leidet: Nach vielen Urteilen des BAG sind die Grenzen klar

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Am Anfang gab es wilde Proteststürme, dann folgte die Verunsicherung und selbst heute stoßen sich noch viele Unternehmer an dem Anfang 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), mit dem der Gesetzgeber mehr Teilzeitjobs und damit mehr Beschäftigung insgesamt schaffen will. Vor allem der im Gesetz enthaltene Anspruch der Beschäftigten eine volle in eine Teilzeitstelle umzuwandeln, missfällt den Arbeitgebern. Inzwischen ist allerdings weitgehend klar, wann sie diesen Anspruch auch ablehnen können. Mit zahlreichen Urteilen (*auch publiziert unter www.BePeFo.de Informationen – Arbeitsrecht – 2.Auflage Juni 2004*) hat des Bundesarbeitsgericht (BAG) die Grenzen gesteckt.

Das Gesetz sagt: Das Teilzeitrecht gilt in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten, ohne die Auszubildenden. Der Arbeitnehmer muss länger als sechs Monate beschäftigt sein und seinen Wunsch mit einem Vorlauf von drei Monaten geltend machen. Der Arbeitgeber muss zustimmen und auch die verringerte Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers verteilen, „soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“.

Insbesondere die kurze Dauer der erforderlichen Vorbeschäftigung von nur sechs Monaten stößt auf Unverständnis: Gerade erst wurde ein Vertrag geschlossen, da kann der Arbeitnehmer ihn schon wieder einseitig ändern lassen. Vor allem Mittelständler geraten da leicht „in eine Art Anti-Haltung“.

Doch wie das BAG entschied, verstößt die Regelung nicht gegen das Grundgesetz. Zwar greife sie in das Grundrecht der Arbeitgeber auf Be-

rufsfreiheit ein, doch sei dies durch die erhoffte Entlastung des Arbeitsmarktes gerechtfertigt. In einer ganzen Reihe von Urteilen hat das BAG zudem die Grenzen des Teilzeitanspruchs abgesteckt.

Wichtig ist dabei zunächst: Will der Arbeitnehmer die geringere Arbeitszeit von Anfang an nur auf bestimmte Zeit verteilen, so bildet dies eine Einheit. Der Arbeitgeber kann also nicht allein die verringerte Arbeitszeit annehmen. Lehnt er deren gewünschte Verteilung ab, gilt auch die verringerte Arbeitszeit nicht als vereinbart. Das entschied das BAG in einem Grundsatzurteil zu einem Referenten beim Deutschen Institut für Normung (DIN). Der wollte statt 35 Stunden nur 32 Stunden je Woche arbeiten und dabei freitags frei nehmen. Das DIN stimmte der verringerten Arbeitszeit zu, akzeptierte aber nicht den freien Tag. Doch damit waren weder der Referent noch das BAG zufrieden.

Nach der BAG-Rechtsprechung muss der Arbeitgeber sich deutlich bemühen, einem Teilzeitwunsch zu entsprechen. Das Gespräch darüber darf er nicht verweigern. Er muss auch eine Teilzeitkraft suchen, um die ausfallende Arbeitszeit zu ersetzen. Dabei kann das Unternehmen nicht auf völlig deckungsgleiche Qualifikation der Ersatzkraft bestehen, andererseits darf die Einarbeitung keine „unverhältnismäßigen Kosten“ verursachen. Auch anderwärtige Kosten können ein Grund sein, den Teilzeitwunsch abzulehnen. Wenn eine passende Teilzeitkraft nicht zu finden ist, kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, dass seine Kollegen verstärkt Überstunden fahren, oder dass der Arbeitgeber eine Vollzeitkraft einstellt und umgekehrt Überstunden abbaut.

Auch Betriebsvereinbarungen können einem Teilzeit-Wunsch oder der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen. Die übliche Klausel, die Arbeitszeit verteilt sich auf die Tage Montag bis Freitag bezieht sich in der Regel allerdings nur auf Vollzeitkräfte, wie das BAG etwa im Fall des DIN-Referenten feststellte.

Vorrangig können sich die Arbeitgeber auf „betriebliche Organisationskonzepte“ stützen, um ein Teilzeitbegehren abzulehnen. Damit meint das BAG nicht formale Strukturen, sondern inhaltlich begründete Konzepte. So hatte sich mit Erfolg ein heilpädagogischer Kindergarten auf das „Kindesinteresse“ an einer kontinuierlichen Betreuung durch möglichst wenige Bezugspersonen berufen; die Klage einer Erzieherin wies das BAG ab.

Allerdings muss ein solches „Organisationskonzept“ auch tatsächlich umgesetzt und durch die gewünschte Teilzeitarbeit wesentlich beeinträchtigt werden. In einem weiteren Fall hatte ein Teppichhaus argumentiert, die Kunden sollten bei mehreren Besuchen möglichst jeweils wieder

ihren ursprünglichen Verkäufer antreffen. Das BAG würdigte dieses Ziel als „kundenfreundlich“; bei einer Öffnungszeit von 60 Stunden und einer Regelarbeitszeit von 37,5 Stunden je Woche sei es ohnehin nicht durchsetzbar. Die Verkäuferin konnte ihren Teilzeitwunsch durchsetzen.

Während es also beim Arbeitgeber darauf ankommt, wie ernstlich seine Ziele und Konzepte beeinträchtigt werden, sind auf Seiten des Arbeitnehmers die Gründe völlig egal. Ob nahe Angehörige plötzlich Pflege brauchen, ob die Ehefrau der Wiedereinstieg in den Beruf ermöglicht werden soll oder ob der Arbeitnehmer schlicht Lust auf Freizeit hat – das TzBfG stelle auf solche Motive in keiner Weise ab, so das BAG. Auch Arbeitnehmer, die schon in Teilzeit arbeiten, können eine weitere Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen.

Urteile des BAG – Daten unbekannt -

- Aktenzeichen:**
1. 9 AZR 164/02 (Grundsatzurteil)
 2. 9 AZR 636/02 (Ersatzkraft)
 3. 9 AZR 16/03 (Überstunden)
 4. 9 AZR 542/02 (Erzieherin)
 5. 9 AZR 665/02 (Teppichhaus)
 6. 9 AZR 356/02 (Verhandlungspflicht)
 7. 9 AZR 126/02 (Reduzierung)

Veröffentlicht: Handelsblatt

30. Juni 2004

04.07.2004