

RECHT

Teilzeitarbeit

Flexibilität ist gefragt

Teilzeitbeschäftigung ist fester Bestandteil der Arbeitszeitregelung in vielen Betrieben. Trotzdem gibt es oft Probleme, wenn Mitarbeiter ihre Stundenzahl reduzieren wollen.

ProFirma erläutert den rechtlichen Rahmen. VON BERND WELLER



Anlass für einen Teilzeitwunsch ist oft die Geburt von Nachwuchs, weshalb weit überwiegend Arbeitnehmerinnen betroffen sind. Jede Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine bis zu dreijährige Elternzeit je Kind. Die Elternzeit bereitet dem Arbeitgeber meist keine Schwierigkeiten. Erst der Wunsch der Arbeitnehmerin, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, schafft Probleme. Sofern der Arbeitgeber regelmäßig min-

destens 15 Arbeitnehmer beschäftigt, die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Teilzeitverlangens länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt ist und die geforderte Teilzeit mindestens 15 und höchstens 30 Stunden je Woche beträgt, hat die Arbeitnehmerin auf ihre Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auch einen einklagbaren Anspruch aus § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Der Arbeitgeber kann den Teilzeitan-spruch nur abwehren, wenn er dringende betriebliche Gründe anführen kann, die der Teilzeittätigkeit widersprechen. Dabei wird oft behauptet, die konkrete Tätigkeit könne nicht in Teilzeit erledigt werden. Hier wird regelmäßig vergessen, dass Kolleginnen einen vergleichbaren Job bereits in Teilzeit erledigen. Dieses Argument zieht daher selten, etwa beim Vertriebsaußen-☉

Urteils-Ticker

ALTER GEHT VOR UNTERHALTSPFLICHTEN

Bei betriebsbedingten Kündigungen geht bei der Sozialauswahl das Lebensalter vor Unterhaltspflichten, hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschieden. Gekündigt worden war einem 53-jährigen, kinderlosen Mitarbeiter, während sein 35 Jahre alter Kollege mit zwei Kindern bleiben durfte. Die Richter erklärten die Kündigung für unwirksam, der jüngere Arbeitnehmer habe deutlich bessere Chancen, eine neue Arbeit zu finden.

INFO: LAG Köln, Az. 4/Sa/1122/10

ARBEITNEHMER MUSS ÜBERSTUNDEN NACHWEISEN

Ein Arbeitgeber muss Überstunden nur dann bezahlen, wenn der Mitarbeiter diese im Einzelnen belegen kann, urteilte das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Ein Mitarbeiter wollte von seinem früheren Arbeitgeber im Nachhinein 700 Überstunden bezahlt bekommen. Die Richter des LAG verlangten, er solle darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er Überstunden geleistet habe, und was er konkret getan habe. Dies konnte der Mann nicht.

INFO: LAG Rheinland-Pfalz, Az. 7 Sa 622/10

KEINE KÜNDIGUNG WEGEN ZU VIELER FEHLER

Ein Arbeitgeber kann einem Angestellten nicht einfach mit der Begründung kündigen, er mache zu viele Fehler, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) München. Eine solche Kündigung setze voraus, dass der Arbeitgeber die „Durchschnittsleistung“ vergleichbarer Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum dokumentiert, um die abweichende Leistung des zu kündigenden Mitarbeiters festzustellen.

INFO: LAG München, Az. 3 Sa764/10

dienst mit vielen Reisen oder Arbeit am Fließband.

Faktisch geht es daher bei der Teilzeitfrage eher darum, welche Stundenverteilung möglich ist. Die Arbeitnehmerin soll bei ihrem Teilzeitwunsch die gewünschte Arbeitszeitverteilung angeben. Das ist in der Praxis fast immer eine Vormittagstätigkeit, denn nachmittags kann nur selten die externe Kindesbetreuung gesichert werden. Für den Arbeitgeber bedeutet dies ein echtes Problem. Von der Kapazität her hat der Arbeitgeber vormittags ein Über- und nachmittags ein Unterangebot zu beklagen. Dies ist ein objektives Kriterium, welches der Arbeitgeber mit Erfolg anführen kann. Er teilt der Arbeitnehmerin daher mit, sie könne gerne in Teilzeit arbeiten – nachmittags.

Wenn die Elternzeit sich dem Ende zuneigt, wird der zweite Teilzeitantrag genutzt – § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach hat jeder Arbeitnehmer das Recht, jederzeit im Arbeitsverhältnis – sofern dieses schon länger als sechs Monate besteht und der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt – eine Verringerung der Arbeitszeit zu beanspruchen. Der Teilzeitantrag nach § 8 TzBfG ist nicht auf die Spanne zwischen 15 und 30 Wochenstunden beschränkt. Hier kann die Arbeitnehmerin noch flexibler agieren. Den Teilzeitwunsch muss die Arbeitnehmerin spätestens drei Monate vor der geplanten Arbeitszeitreduzierung geltend machen und dabei die gewünschte Arbeitszeitverteilung angeben.

„Frist nicht versäumen“

Der Arbeitgeber kann dem Teilzeitwunsch betriebliche Gründe entgegenhalten. Seine ablehnende Entscheidung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor der geplanten Verringerung schriftlich mitteilen. Versäumt er die Frist, tritt automatisch die vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitszeitreduktion ein. Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung nicht begründen; tut er dies jedoch nicht, sind seine Einwendungen

in einem Gerichtsprozess unbeachtlich, wenn sie vom Arbeitnehmer zuvor hätten ausgeräumt werden können. Eine schriftliche Begründung ist daher dringend ratsam. Auch hier bleibt für den Arbeitgeber faktisch die Möglichkeit der Ablehnung, indem die gewünschte Arbeitszeitverteilung angegriffen wird. Der neueste Teilzeitantrag ist dem Pflegezeitgesetz zu entnehmen, wonach jeder Arbeitnehmer höchstens sechs Monate „Auszeit“ für die Pflege bedürftiger naher Angehöriger beanspruchen kann, sofern der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Hier muss der Arbeitnehmer seine Pflegezeit spätestens zehn Tage vor Beginn ankündigen.

Dringende betriebliche Gründe

Das Gesetz sieht, auch wenn dies verklausuliert ist, auch einen Anspruch des Arbeitnehmers zur teilweisen Befreiung von der Arbeit, spricht auf Teilzeitbeschäftigung vor. Auch sind Mindest- und Höchstwochenstundenzahl nicht vorgesehen. Einwenden kann der Arbeitgeber hier nur betriebliche Belange. Wie dies besonders angesichts der extrem kurzen Ankündigungsfrist von zehn Tagen von den Gerichten bewertet wird, ist noch völlig offen. Entscheidungen dazu liegen noch nicht vor.

Fazit: In der Regel kann der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch eines Arbeitnehmers nicht mit der pauschalen Begründung ablehnen, dass die Tätigkeit nicht in Teilzeit möglich sei. Mehr Erfolg verspricht die Argumentation mit den tatsächlichen Gegebenheiten, wonach es nicht möglich ist, alle (beziehungsweise viele) Arbeitnehmer nur vormittags zu beschäftigen, da auch nachmittags die Erreichbarkeit des Unternehmens nach außen oder eine Mindestproduktionsstärke erfüllt sein muss. Auch die zeitlich flexibleren Vollzeitkräfte können schließlich ihre Arbeitszeit nicht doppelt am Nachmittag erbringen. ●

Der Autor: Bernd Weller ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heusinger Kühn Lürer Wojtek, Frankfurt am Main