

Teilzeitarbeit: Seit 1.1.2001 neu geregelt im Teilzeit und Befristungsgesetz – TzBfG



RA Alexander Kessler

Teilzeitarbeit ist arbeitsmarktpolitisch erwünscht, § 1 TzBfG. Arbeitsrechtlich wirft sie Probleme insofern auf, da die Arbeitsschutzstandards sich am Modell der Vollzeitarbeit orientiert haben.

Das TzBfG definiert den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in

Abgrenzung zum vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Auch der „geringfügig Beschäftigte“ (630-Mark) ist danach Teilzeitbeschäftigter.

Kernpunkt der neuen Regelung ist der gesetzlich verankerte Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG.

Ein Arbeitnehmer dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und dessen Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach seinen Wünschen verringert wird. Dies gilt ebenso für die Verteilung der Arbeitszeit.

Der Arbeitnehmer muss die gewünschte Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Zwar sieht das Gesetz für den Antrag keine Schriftlichkeit vor, es ist aber aus Gründen der Beweissicherheit ratsam, davon Gebrauch zu machen.

Der Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers besteht nur dann nicht, wenn „betriebliche Gründe“ dem entgegenstehen.

Das TzBfG zählt beispielhaft auf, wann eine Ablehnung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt, oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Um „betrieblichen Gründe“ geltend machen zu können, bedarf es „rationaler nachvollziehbarer Gründe“,

die vom Arbeitgeber substantiiert dargelegt und bewiesen werden müssen. Die einfache Behauptung „das ist zu teuer“ oder „das geht nicht“ ist hierfür nicht ausreichend.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, kommt es zu einer Vertragsänderung, so dass sich die Arbeitszeit und die Verteilung in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang verringert.

Hat der Arbeitgeber dagegen den Verringerungswunsch des Arbeitnehmers fristgerecht abgelehnt, braucht er nichts weiter zu tun. Der Arbeitnehmer muss dann beim Arbeitsgericht Klage darauf erheben, dass der Arbeitgeber dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und damit auf Vertragsänderung zustimmt. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgericht bleibt der Arbeitsvertrag unverändert. Der Arbeitnehmer hat kein Recht auf „Selbstverringerung“ der Arbeitszeit in der Zwischenzeit.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz objektiv dazu eignet. Dabei kommt es auf die betrieblichen Gegebenheiten an.

Besteht ein Betriebsrat so kann dieser die Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen verlangen. Unterlässt der Arbeitgeber eine entsprechende Teilausschreibung, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Weitere Informationen zur Teilzeitarbeit sind auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung www.teilzeit-info.de zu finden, oder unter dem kostenlosen Teilzeit-Info-Telefon mit der Nr. **0800/151 51 53** zu erfahren.

Rechtsanwalt Alexander Kessler

Salinenstraße 37, 55543 Bad Kreuznach

Fon: 06 71/9 2089 18 oder 0700 RAKESLER

Fax: 06 71/9 2089 19

e-Mail: kontakt@kanzlei-kessler.de

Internet: www.kanzlei-kessler.de