

## 1 Teilzeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz

grundsätzlicher Anspruch

Das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) verankert einen grundsätzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen. Dabei strebt es nach der Gesetzesbegründung bei der Ausweitung von Teilzeitarbeit ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen an. Die Regelungen sollen

Zweck der Regelungen

- die Akzeptanz bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern für Teilzeitarbeit erhöhen,
- durch den Ausbau von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten neue Beschäftigung schaffen,
- Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung verhindern und
- den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt erleichtern.

Mit dem Gesetz wurde gleichzeitig die EG-Teilzeitrichtlinie 97/81 umgesetzt. Die deutsche Regelung geht aber deutlich über die europäischen (Mindest-)Vorgaben hinaus.

### **Achtung: Gesetzliche Regelungen sind zwingend**

§ 8 TzBfG stellt nach dem Willen des Gesetzgebers eine gewollte Privilegierung der Arbeitnehmer dar. Von ihm darf nicht zuungunsten der ArbeitnehmerInnen abgewichen werden. Die aus ihm resultierenden Ansprüche können weder eingeschränkt noch durch freie Vereinbarungen ersetzt werden.

Vorrang für einvernehmliche Änderung

Das Gesetz sieht ein Verfahren vor, in dem der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit durchsetzen kann. Vorrang hat dabei die Verringerung der Arbeitszeit durch einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags.

## 1.1 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

### Beschäftigtenzahl: Mindestens 15 Arbeitnehmer

Ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit besteht nur für ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitgeber *regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer* beschäftigt. Entscheidend ist allein die Anzahl der Arbeitnehmer („Kopf-Prinzip“); die jeweils zu leistende Stundenzahl spielt keine Rolle. Maßgeblich ist die Arbeitnehmerzahl zum Zeitpunkt des Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit.

Kopf-Prinzip

#### **Achtung: Maßgebend ist die Unternehmensgröße**

Bezugsgröße ist der Arbeitgeber, nicht der einzelne Betrieb. Das heißt, wenn derselbe Arbeitgeber in allen seinen (inländischen) Betrieben regelmäßig insgesamt mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, besteht ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit. Vorübergehende Schwankungen nach oben oder unten bleiben außer Betracht.

Auch ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis ruht – zum Beispiel Wehr- und Zivildienstleistende oder Elternzeiter –, sind bei der Ermittlung der Größe grundsätzlich zu berücksichtigen.

#### **Wer befristet vertreten wird, zählt nicht!**

Ist für Elternzeiter befristet ein Vertreter eingestellt worden, zählen die Elternzeiter nicht mit (§ 21 Abs. 7 BEEG). Dies gilt entsprechend für andere ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis ruht und die befristet vertreten werden.

Leiharbeiter und freie Mitarbeiter bleiben ebenfalls unberücksichtigt. Auch Auszubildende werden nicht mitgezählt.

Leiharbeiter  
nehmer

### Dauer des Arbeitsverhältnisses

Eine weitere Voraussetzung für einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Es muss zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs *länger als sechs Monate* bestehen.

# Teil 1

---

Ausbildungs-  
verhältnis

Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis sind nicht anzurechnen, da ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis ist. Wenn ein Arbeitnehmer bei Ihnen bereits die Ausbildung gemacht hat, beginnt die für einen Teilzeitantrag maßgebliche Mindestfrist von sechs Monaten erst mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Dauer der Ausbildung zählt nicht.

Mindestfrist

## Antragsfrist: mindestens drei Monate vorher

Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit muss vom Arbeitnehmer *spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn* geltend gemacht werden (§ 8 Abs.2 TzBfG). Dabei handelt es sich um eine Mindestfrist. Eine frühere Geltendmachung ist also möglich.

### Beispiel: eingehaltene Mindestfrist

Soll die Verringerung der Arbeitszeit zum 01.01. in Kraft treten, muss sie spätestens am 30.09. geltend gemacht werden.

Diese Mindestfrist muss der Arbeitnehmer einhalten. Der Beginn muss aber nicht zum Monatsanfang beantragt werden.

### Achtung: Gewünschter Beginn täglich möglich

Wenn die Antragsfrist eingehalten ist, kann der Beginn der Arbeitszeitreduzierung zu jedem Kalendertag verlangt werden. Es ist nicht erforderlich, dass der Beginn immer am Monatsanfang liegt. Das ist in der Praxis insbesondere für Anträge wichtig, die sich auf die Zeit nach dem Ende der Elternzeit beziehen. Diese endet am Tag vor dem dritten Geburtstag des Kindes.

### Ist ein zu kurzfristiges Teilzeitverlangen unwirksam?

Ein Teilzeitantrag wird nicht ungültig, wenn ein Arbeitnehmer bei seinem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit die dreimonatige Mindestankündigungsfrist nicht wahrht.

auf zulässigen  
Beginn hin  
auslegen

In der Regel ist der Antrag in diesem Fall so auszulegen, dass er sich hilfsweise auch auf den nach der gesetzlichen Regelung zulässigen Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit bezieht (BAG, Urteil vom 20.07.2004, 9 AZR 626/03).

**Beispiel: Versäumnis der Mindestfrist:**

Arbeitnehmerin A macht noch während der Elternzeit am 15.12.2010 die Verringerung der Arbeitszeit von 40 Wochenstunden auf 20 Wochenstunden ab dem Ende der Elternzeit am 18.01.2011 geltend. Die Dreimonatsfrist ist nicht eingehalten. Der Antrag wirkt auf den 16.03.2011, wenn er dahingehend ausgelegt werden kann, dass A hilfsweise ab dem gesetzlich zulässigen Datum die Arbeitszeit verringern möchte.

Wenn Sie nicht sicher sind, wie ein Antrag zu interpretieren ist, können Sie den betreffenden Arbeitnehmer fragen.

**Tipp: Auf gesetzliche Frist hinweisen**

Folgendes Vorgehen ist aus Arbeitgebersicht dringend zu empfehlen: Schaffen Sie klare Verhältnisse und weisen Sie den Antragsteller auf die gesetzliche Frist hin, wenn ein nicht fristgemäßer Antrag eingeht. Fragen Sie ihn, ob anstelle des beantragten Termins der nach dem Gesetz früheste mögliche Termin gemeint ist, oder ob er den Antrag nicht weiter aufrecht erhalten möchte.

**Genauigkeit des Verringerungswunsches****Reduzierung muss konkret benannt werden**

Der Arbeitnehmer muss den Umfang der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit *konkret* angeben. Wie er dies tut, kann er selbst bestimmen. In Betracht kommt die Angabe der neuen Stundenzahl oder eine Prozentangabe bezogen auf die ursprüngliche und die gewünschte Stundenzahl. Entscheidend ist, dass Sie als Arbeitgeber eindeutig erkennen können, was der Arbeitnehmer möchte.

Angabe muss eindeutig sein

Vertragsrechtlich gesehen ist der Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags (§ 145 BGB). Der Inhalt eines solchen Angebots muss nach allgemeinem Vertragsrecht so bestimmt sein, dass es von Ihnen mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann (BAG, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 239/07). Die verringerte wöchentliche Arbeitszeit muss aus dem Inhalt des zustande kommenden Änderungsvertrags klar hervorgehen.

Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags

## Beispiel: zulässige Antragsformulierungen

- Ich möchte meine vertragliche Arbeitszeit ab 01.10.2010 von derzeit 40 Wochenstunden auf 20 Wochenstunden verringern.
- Ich möchte meine vertragliche Arbeitszeit ab 01.10.2010 auf 50 Prozent reduzieren.
- Ich möchte ab 01.10.2010 20 Stunden pro Woche weniger arbeiten.

Jahresarbeitszeit

Wenn Sie mit dem Arbeitnehmer keine Wochenarbeitszeit sondern zum Beispiel eine Jahresarbeitszeit vereinbart haben, müssen sich das Reduzierungsbegehren und die Angabe des Umfangs der Reduzierung auf die Jahresarbeitszeit beziehen.

## Achtung: Faustformel für Bestimmtheit des Antrags

Der Teilzeitantrag ist ein Angebot des Arbeitnehmers auf Änderung des Arbeitsvertrags. Deshalb ergibt sich für die Beurteilung der Frage, ob der Antrag bestimmt genug ist, eine einfache Faustformel: Der Inhalt des Antrags (Angebots) muss nach allgemeinem Vertragsrecht so bestimmt sein, dass das Angebot vom Arbeitgeber mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann.

## Keine Mindest- oder Höchstgrenze der Teilzeit

Gesetzliche Vorgaben über den Umfang einer zulässigen Verringerung gibt es nicht. Insbesondere verlangt das TzBfG keine Mindestreduzierung der Arbeitszeit. Das Verringerungsbegehren darf aber nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Rechtsmissbrauch

Ein Rechtsmissbrauch könnte anzunehmen sein, wenn der Arbeitnehmer durch eine marginale Veränderung der Arbeitszeit offensichtlich erreichen will, dass seine Arbeitszeiten neu verteilt werden. Damit ein Rechtsmissbrauch bejaht wird, müssen allerdings sehr hohe Anforderungen erfüllt werden. So wurde beispielsweise eine beantragte Verringerung der Arbeitszeit um nur 1 ¼ Stunden pro Woche bei gleichzeitigem Wunsch nach einer grundlegenden Neuverteilung der Arbeitszeitlage nicht als missbräuchlich angesehen. Die Begründung dafür war, dass die betroffene Arbeitnehmerin lediglich ihre beruflichen Belange mit ihren familiären Belangen

vereinbaren wollte: Sie wollte gewährleisten, dass sie ihr Kind von der Kinderkrippe abholen konnte.

### Kein Anspruch auf befristete Reduzierung

Sie sind als Arbeitgeber nach dem Gesetz nicht verpflichtet, die beantragte Teilzeit befristet zu bewilligen. Gesetzlich ist eine *dauerhafte* Gewährung vorgesehen. In der Praxis wird häufig der Wunsch geäußert, „für die nächsten drei Jahre bis zur Einschulung meines Kindes zu verringern“. Dieser Wunsch kann natürlich geäußert werden. Einen Anspruch auf befristete Reduzierung mit dem Recht, später zu der alten Arbeitszeit zurückzukehren, sieht das Gesetz aber nicht vor.

einmal Teilzeit,  
immer Teilzeit

### Mit einem Verteilungswunsch umgehen

Für die Wirksamkeit des Teilzeitantrags ist es nicht zwingend erforderlich, dass der Arbeitnehmer auch Angaben zur Verteilung der künftigen Arbeitszeit macht. Tut er dies nicht, verbleibt es hinsichtlich der Arbeitszeitalage bei Ihrem *Direktionsrecht* als Arbeitgeber.

### Hintergrundinformation zum Direktionsrecht

Das Direktions- oder Weisungsrecht bezeichnet das Recht des Arbeitgebers, die Einzelheiten der Arbeitsleistung näher zu bestimmen, die der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags zu erbringen hat. Im Arbeitsvertrag festgelegte Regelungen, Betriebsvereinbarungen, anwendbare Tarifverträge oder gesetzliche Vorschriften beschränken dieses Recht.

Direktions- oder  
Weisungsrecht

Die Lage der Arbeitszeit gehört zum Direktionsrecht und wird grundsätzlich von Ihnen nach billigem Ermessen festgelegt (§ 106 GewO).

Lage der Arbeitszeit gehört  
zum Direktionsrecht

### Verteilung ist oft entscheidend

In der Praxis ist die Verteilung der verringerten Arbeitszeit ein sehr wichtiger Punkt – manchmal sogar sowohl für den Arbeitnehmer als auch für Sie als Arbeitgeber der entscheidende. Beispielsweise ist für eine Arbeitnehmerin, die nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit auf die Hälfte verringern möchte, oft entscheidend, dass sie vormittags arbeiten kann. Umgekehrt ist es für Sie als Arbeitgeber häufig nicht hinnehmbar, dass in einer Abteilung (fast) nur noch vormittags gearbeitet wird.

Kopplung von Änderungsangebot und Verteilungswunsch

Der Arbeitnehmer kann den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit aber mit einem konkreten Verteilungswunsch verbinden. Dabei kann er sein Änderungsangebot von der Festsetzung der gewünschten Arbeitszeitverteilung abhängig machen. Tut er dies, kann das Änderungsangebot von Ihnen als Arbeitgeber nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden (§ 150 Abs. 2 BGB).

## Antrag ist formfrei möglich

Für den Antrag des Arbeitnehmers ist gesetzlich keine Form vorgeschrieben. Der Antrag kann auch mündlich oder telefonisch gestellt werden. Auf jeden Fall sollten Sie dokumentieren, wann der Antrag bei Ihnen eingegangen ist.

## 1.2 So gehen Sie vor: Auf einen Teilzeitantrag reagieren

Wenn ein Teilzeitantrag gestellt wird, müssen Sie als Arbeitgeber aktiv werden. Die folgenden Kapitel zeigen Ihnen, wie Sie optimal vorgehen.

### Eingangsbestätigung

Eingang schriftlich bestätigen

Obwohl es gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, sollten Sie dem Arbeitnehmer den Eingang des Antrags auf jeden Fall schriftlich bestätigen. Besonders wichtig ist das für den Fall, dass einer Ihrer Arbeitnehmer seinen Antrag nicht schriftlich stellt. In diesem Fall sollten Sie nicht nur das Datum der Antragstellung, sondern auch den wesentlichen Inhalt unbedingt schriftlich bestätigen. Denn daraus können sich wichtige Konsequenzen ergeben, die in der Folge noch erläutert werden.

#### **Musterschreiben: Bestätigung**

Sehr geehrte Frau Schneider,

wir bestätigen Ihren am 07.09.2010 im Telefonat mit Frau Müller aus der Personalabteilung gestellten Teilzeitantrag. Sie wollen Ihre Arbeitszeit nach Rückkehr aus der Elternzeit am 16.12.2010 von 38,5 Wochenstunden