

Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG

In § 8 des am 1.1.2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) hat der Gesetzgeber den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit eingeräumt.

Welche Arbeitnehmer können einen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG geltend machen?

Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG steht jedem Arbeitnehmer zu, der folgende zwei Voraussetzungen erfüllt:

Das Arbeitsverhältnis muss im Zeitpunkt der Geltendmachung des Teilzeitanpruchs bereits mindestens sechs Monate bestanden haben (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Erforderlich ist weiter, dass der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber tätig ist, der mindestens 16 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

Weitere Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Teilzeit nach § 8 TzBfG gibt es nicht. Der Teilzeitananspruch ist nicht auf bestimmte soziale Tatbestände, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Verwandten, beschränkt. Anspruchsberechtigt sind neben den Vollzeitbeschäftigten auch solche Arbeitnehmer, die bereits in Teilzeit arbeiten oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Gibt es Arbeitgeber, die von der Teilzeitregelung des § 8 TzBfG ausgenommen sind?

Nach § 8 Abs. 7 TzBfG sind diejenigen Arbeitgeber von der Teilzeitregelung des § 8 TzBfG ausgenommen, die in der Regel nicht mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Anknüpfung an den Arbeitgeber bedeutet, dass es - anders als z.B. im Kündigungsschutzgesetz (vgl. § 23 Abs. 1 KSchG) - nicht auf die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb bzw. der Dienststelle ankommt. Entscheidend ist allein, ob der Arbeitgeber in seinem gesamten Unternehmensbereich mindestens 16 Arbeitnehmer beschäftigt. Ist dies der Fall, so steht der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit auch den Mitarbeitern zu, die in Betrieben oder Dienststellen mit 15 oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt sind.

Bei der Berechnung der von § 8 Abs. 7 TzBfG vorausgesetzten Mindestbeschäftigtenzahl sind alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der in der Berufsbildung stehenden Personen (Auszubildende, Umschüler), zu berücksichtigen. Maßgeblich ist allein die Anzahl der als Arbeitnehmer beschäftigten Personen, so dass auch Teilzeitbeschäftigte und sogar geringfügig Beschäftigte voll anzurechnen sind.

Was kann mit dem Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG verlangt werden?

Mit dem Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG kann der Arbeitnehmer nicht nur eine Verringerung des zeitlichen Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung, sondern auch eine Neuverteilung der reduzierten Arbeitszeit verlangen. Dabei ist allerdings Folgendes zu beachten: Der Anspruch auf Neuverteilung der Arbeitszeit besteht nur für den Fall, dass dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Verringerung seiner bisherigen Arbeitszeit entsprochen wird. Er kann daher nicht ohne ein gleichzeitiges Arbeitszeitverringerungsbegehren geltend gemacht werden. Von Bedeutung ist ferner, dass der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG bei Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe berechtigt ist, entweder das Teilzeitverlangen insgesamt oder die gewünschte Neuverteilung der Arbeitszeit abzulehnen. Es kommt daher in der Praxis nicht selten vor, dass dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers nur zum Teil entsprochen wird, weil der Arbeitgeber zwar mit der verlangten Reduzierung der Arbeitszeit, nicht aber mit der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung auf die einzelnen Arbeitstage einverstanden ist.

Für den Umfang der Arbeitszeitverkürzung und die Neuverteilung der reduzierten Arbeitszeit gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Der Arbeitnehmer hat daher für die von ihm gewünschte Teilzeitarbeit einen weiten Gestaltungsspielraum, der vom Arbeitgeber nur bei Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe beschränkt werden kann. So ist es nicht nur zulässig, die Teilzeit so auszugestalten, dass nur an einigen Tagen in der Woche gearbeitet werden muss. Erfasst werden auch Arbeitszeitgestaltungen, die eine vollständige

Freistellung von der Arbeit für längere Zeiträume beinhalten, z.B. eine Verringerung der Arbeitszeit in der Weise, dass der Arbeitnehmer insgesamt sechs Monate im Jahr voll arbeitet und den Rest des Jahres freigestellt ist. Der Gesetzgeber hat nicht geregelt, ob der Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG nur eine dauerhafte oder auch eine zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit beinhaltet. Die zum Teil vertretene Auffassung, der Arbeitnehmer könne nach § 8 TzBfG - ebenso wie im Fall der Anlage 5 §1a, Anlage 30 § 9, Anlagen 31-33 § 10, AVR – eine zeitliche Befristung der gewünschten Teilzeitbeschäftigung verlangen, wird von der überwiegenden Mehrheit des arbeitsrechtlichen Schrifttums abgelehnt. Auch wenn man der Mehrheitsmeinung folgt, ist der Arbeitgeber jedenfalls auf Grund von § 315 BGB verpflichtet, nach billigem Ermessen darüber zu entscheiden, ob einem befristeten Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers entsprochen werden kann.

Welche Fristen sind bei der Geltendmachung des Teilzeitverlangens einzuhalten?

Im Zusammenhang mit der Geltendmachung eines Teilzeitanpruchs nach § 8 TzBfG sind insgesamt vier Fristen zu beachten:

Zunächst muss die Wartefrist des § 8 Abs. 1 TzBfG eingehalten werden, d.h. das Arbeitsverhältnis muss bereits sechs Monate bestanden haben, bevor der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen kann.

Nach § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG ist ferner erforderlich, dass der Arbeitnehmer seinen Antrag auf Teilzeitarbeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverkürzung stellt. Diese Dreimonatsfrist soll dem Arbeitgeber die Vorbereitung der für den Fall der Erfüllung des Teilzeitanpruchs notwendigen organisatorischen oder personellen Auffangmaßnahmen ermöglichen. Umstritten ist, ob die Nichteinhaltung der Dreimonatsfrist durch den Arbeitnehmer zur Unwirksamkeit seines Teilzeitantrags führt - mit der Folge, dass die Teilzeit neu beantragt werden muss - oder ob nur der Zeitpunkt des Beginns der Arbeitszeitverkürzung bis zum Eintritt des Fristablaufs hinausgeschoben wird. Weitere Fristen gelten nach § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG für die Ablehnung des Teilzeitantrags durch den Arbeitgeber, sowie nach § 8 Abs. 6 TzBfG für das erneute Arbeitszeitverringerebegehren des Arbeitnehmers.

Was muss der Arbeitnehmer bei der Formulierung seines Teilzeitantrags beachten?

Der Arbeitnehmer muss bei der Formulierung seines Teilzeitantrags folgende Punkte beachten:

Im Antrag auf Teilzeitarbeit muss nach § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG mindestens der zeitliche Umfang der gewünschten Arbeitszeitverringereung und der genaue Zeitpunkt ihres Beginns angegeben werden. Das Fehlen einer dieser Mindestangaben führt zur Unwirksamkeit des Teilzeitantrags mit der Folge, dass er neu gestellt werden muss.

Nach § 8 Abs. 2 S. 2 TzBfG soll der Arbeitnehmer auch die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Antrag mitteilen. Dabei sollte der Arbeitnehmer in jedem Fall deutlich machen, dass der Antrag auf Arbeitszeitverringereung nur unter der Voraussetzung der Neuverteilung der Arbeitszeit entsprechend seinem Begehren gestellt wird, um zu verhindern, dass der Arbeitgeber zwar der verlangten Reduzierung der Arbeitszeit zustimmt, aber gleichzeitig den geäußerten Verteilungswunsch unter Berufung auf entgegenstehende betriebliche Gründe ablehnt. Eine derartige konditionale Verknüpfung von Arbeitszeitverringereungs- und Neuverteilungsbegehren kann etwa durch folgende Formulierung erfolgen:

„Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass meine Arbeitszeit nur für den Fall des Einverständnisses mit der von mir gewünschten Neuverteilung verringert werden soll.“

Der Arbeitnehmer, der bei der Antragstellung keinen Wunsch nach einer bestimmten Neuverteilung der verringerten Arbeitszeit geäußert hat, kann dies noch solange nachholen, bis der Arbeitgeber seine Zustimmung oder Ablehnung zu dem Teilzeitverlangen erklärt hat. Eine Begründung des Teilzeitbegehrens ist nach dem Gesetz ebenso wenig erforderlich wie eine bestimmte Form des Antrags. Der Teilzeitantrag sollte jedoch aus Beweisgründen stets schriftlich gestellt und dem Arbeitgeber so übermittelt werden, dass die Einhaltung der Dreimonatsfrist des § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG im Bedarfsfall eindeutig nachgewiesen werden kann.

Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber nach der Geltendmachung des Teilzeitverlangens durch den Arbeitnehmer?

Den Arbeitgeber treffen nach der Geltendmachung des Teilzeitverlangens durch den Arbeitnehmer zwei Pflichten:

Er muss mit dem Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 3 TzBfG die gewünschte Verringerung und Neuverteilung mit dem Ziel der Herbeiführung einer einvernehmlichen Lösung erörtern (Verhandlungspflicht). Ferner muss er dem Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung schriftlich mitteilen, ob er seinem Teilzeitverlangen entspricht oder ob er es ablehnt (Mitteilungspflicht). Besondere Bedeutung erlangt die Mitteilungspflicht des § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung über den Wunsch nach einer Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit herbeiführen können. Teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung mit, dass er das Teilzeitverlangen entweder ganz oder im Hinblick auf die gewünschte Neuverteilung der Arbeitszeit ablehnt, so hat dies nach § 8 Abs. 5 S. 2 und 3 TzBfG zur Folge, dass sich die Arbeitszeit in dem verlangten Umfang reduziert und ihre Verteilung entsprechend den mitgeteilten Wünschen als festgelegt gilt. Diese Regelung enthält eine gesetzliche Zustimmungsfiktion für den Fall, dass der Arbeitgeber seine Mitteilungspflicht nach § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG verletzt. Der Gesetzgeber hat offen gelassen, welche Konsequenzen den Arbeitgeber treffen, der seiner Verhandlungspflicht nach § 8 Abs. 3 TzBfG nicht nachkommt. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat diesbezüglich angenommen, dass der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers erst dann ablehnen darf, wenn feststeht, dass eine Einigung nicht oder nicht mehr rechtzeitig bis zum Ablauf der Monatsfrist für die gemäß § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG erforderliche Mitteilung der Arbeitgeberentscheidung erreicht werden kann. Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitverringerung ab, bevor die Erörterungen darüber abgeschlossen sind, so verstößt er gegen den Grundsatz von Treu und Glauben unter dem Gesichtspunkt der unzulässigen Rechtsausübung mit der Folge, dass die Ablehnung rechtsunwirksam ist und die Zustimmung des Arbeitgebers zur begehrten Arbeitszeitverringerung gemäß § 8 Abs. 5 S. 2 und 3 TzBfG als erteilt gilt.

In welchen Fällen ist die Ablehnung des Teilzeitverlangens durch den Arbeitgeber unwirksam?

Die Ablehnung des Teilzeitverlangens durch den Arbeitgeber ist nach dem Gesetz unwirksam, wenn der

Arbeitgeber entweder seine Mitteilungspflicht nach § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG verletzt oder keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG geltend machen kann. Eine Verletzung der in § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG geregelten Mitteilungspflicht liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber auf das Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers schweigt, sondern auch dann, wenn er seine Ablehnung nicht form- oder fristgerecht erklärt. Formell wirksam ist die Ablehnung nur, wenn sie dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt wird; einer Begründung bedarf es nicht. Umstritten ist, ob für die Ablehnung das Schriftformerfordernis des § 126 Abs. 1 BGB gilt mit der Folge, dass wegen der Erforderlichkeit einer eigenhändigen Unterschrift eine Übermittlung durch Telefax oder E-Mail ausscheidet. Fristgerecht ist die Ablehnung dann, wenn sie dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung zugegangen ist. Dies gilt auch für den Fall, dass der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fällt; § 193 BGB findet keine Anwendung.

Welche Gründe berechtigen den Arbeitgeber zur Ablehnung des Teilzeitverlangens?

§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, der begehrten Arbeitszeitverringerung zuzustimmen und ihre Neuverteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers vorzunehmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt nach § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Diese Aufzählung ist nicht abschließend; nach

der Gesetzesbegründung können auch andere rationale und nachvollziehbare Gründe die Ablehnung des Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Der Einwand des Arbeitgebers, keine Ersatzkraft zur Abdeckung des wegfallenden Arbeitszeitvolumens finden zu können, kann nur dann eine Ablehnung des Teilzeitwunsches begründen, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass eine geeignete Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Dies setzt voraus, dass sich der Arbeitgeber erfolglos um die Einstellung einer Ersatzkraft bemüht hat, z.B. durch eine Nachfrage beim Arbeitsamt oder die Aufgabe einer Stellenanzeige. Ein dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers entgegenstehender betrieblicher Grund kann auch darin liegen, dass der Arbeitgeber ein besonderes betriebswirtschaftliches, unternehmenspolitisches oder betriebsorganisatorisches Konzept verfolgt, aus dem sich bestimmte Anforderungen an die Dauer der Präsenz am Arbeitsplatz oder die Zahl der Personen, aufweiche eine Tätigkeit aufgeteilt werden kann, ergeben. So können in einem Kindergarten oder einer Behinderteneinrichtung pädagogische Gründe, wie z.B. die Gewährleistung einer kontinuierlichen Betreuungsperson, der gewünschten Arbeitszeitverringerung entgegenstehen. Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitgeber das betreffende Konzept in der Vergangenheit entsprechend seiner Behauptung tatsächlich praktiziert und konsequent durchgeführt hat. Hat sich der Arbeitgeber selbst nicht durchgehend an sein Konzept gehalten, indem er z.B. früher wiederholt auch Teilzeitkräfte beschäftigt hat, so ist die Berufung darauf zur Ablehnung der begehrten Arbeitszeitverringerung willkürlich und rechtsmissbräuchlich. Der Arbeitgeber ist unter anderem dann zur Ablehnung der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der verringerten Arbeitszeit berechtigt, wenn ihr rechtliche Gründe entgegenstehen, z.B. weil sie der in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffenen Arbeitszeitregelung widerspricht. Auch kollidierende Arbeitszeitwünsche anderer Mitarbeiter können einen betrieblichen Grund abgeben, der einem Arbeitszeitverringerungs- oder Neuverteilungsbegehren entgegenstehen kann. Kann der Arbeitgeber nicht alle Arbeitszeitwünsche seiner Mitarbeiter erfüllen, hat er unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte eine Auswahlentscheidung zu treffen, wobei auf die Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen vorrangig Rücksicht zu nehmen ist.

Wie kann der Teilzeitanpruch im Konfliktfall durchgesetzt werden?

Entspricht der Arbeitgeber dem Teilzeitverlangen nicht oder nur zum Teil, so muss der Arbeitnehmer Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Der Arbeitgeber trägt dabei die Darlegungs- und Beweislast für die von ihm behaupteten entgegenstehenden betrieblichen Gründe; pauschale Behauptungen genügen insoweit nicht. In besonderen Dringlichkeitsfällen kann zur vorübergehenden Durchsetzung des Teilzeitanpruch bis zur Entscheidung über die Klage auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Arbeitsgericht beantragt werden.

Kann die Arbeitszeit wiederholt reduziert werden?

Der Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG kann nicht nur einmal, sondern mehrfach geltend gemacht werden. Dabei ist jedoch die Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG zu beachten. Hat der Arbeitgeber einen Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG erfüllt oder zu Recht abgelehnt, kann der Anspruch auf Arbeitszeitverringerung frühestens nach Ablauf von zwei Jahren erneut geltend gemacht werden. Maßgeblich für die Berechnung dieser Sperrfrist ist nicht der Beginn der Arbeitszeitverringerung, sondern der Tag des Zugangs der Zustimmung bzw. Ablehnung des Arbeitgebers. Dies gilt auch für den Fall, dass die Zustimmung des Arbeitgebers durch Eintritt der gesetzlichen Fiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2 bzw. 3 TzBfG wegen Nichteinhaltung der einmonatigen Mitteilungsfrist für die Ablehnung des Teilzeitverlangens oder durch ein arbeitsgerichtliches Urteil ersetzt wird. § 8 Abs. 6 TzBfG ist nicht anwendbar, wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit einen Teilzeitanpruch nach anderen Vorschriften (z.B. § 15 BErzGG, § 81 SGB IX) geltend gemacht hat. Es ist daher zulässig, unmittelbar nach Beendigung der Elternzeit eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG zu verlangen.

Wie kann die Arbeitszeitreduzierung wieder rückgängig gemacht werden?

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat dem Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Verlängerung seiner Arbeitszeit eingeräumt. § 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber lediglich dazu, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm seinen Wunsch nach einer

Arbeitszeitverlängerung mitgeteilt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, sofern der Arbeitnehmer für diesen Arbeitsplatz geeignet ist und seiner Berücksichtigung keine dringenden betrieblichen Gründe oder vorrangige Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen.

Der Arbeitgeber kann eine bewilligte Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder im Wege der Änderungskündigung wieder rückgängig machen. § 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG räumt ihm lediglich die Möglichkeit ein, die entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegte Neuverteilung der Arbeitszeit zu ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

Weiterführende Hinweise

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat nicht nur mehrere Ratgeber zur Teilzeitarbeit herausgegeben, sondern hält auf seiner Homepage ein umfangreiches Informationsangebot für Teilzeitbeschäftigte bereit. Dazu gehört neben einem so genannten Teilzeit-Rechner zur Berechnung der finanziellen Folgen der beabsichtigten Arbeitszeitverringerung auch eine Rechtsprechungsübersicht mit aktuellen Urteilen zum Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG und anderen Rechtsfragen der Teilzeitarbeit.