

Berufsleben versus Privatleben oder Das Recht auf Teilzeitarbeit

Gründe gibt es genug, warum jemand keine 40 Stunden oder mehr in der Woche arbeiten möchte. Der eine will mehr Zeit mit den Kindern verbringen, der andere widmet sich einem Ehrenamt oder Hobby, wiederum andere benötigen mehr Zeit für die pflegerische Versorgung eines Angehörigen bzw. haben eigene gesundheitliche Gründe oder gestalten den Übergang in den Ruhestand. In allen Fällen der unterschiedlichen Lebensentwürfe stellt sich die Frage, wie sich die Anforderungen des Berufslebens mit denen des Privatlebens in Einklang bringen lassen. Eine Möglichkeit, mehr Zeit zu generieren ist die Reduzierung der Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit.

Rechtsanspruch

Während und auch nach der Elternzeit hat ein Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch darauf, seine im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit zu verringern. Das ist langläufig bekannt. Nicht bekannt ist aber vielen, dass dieses Recht grundsätzlich **jedem Arbeitnehmer zusteht**.

Das gilt sowohl für den Minijobber als auch für den leitenden Angestellten. Geregelt ist das im **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge** (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).

Teilzeit

Wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers kürzer ist, als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, liegt Teilzeitarbeit vor. So steht es in § 2 Abs. 1 TzBfG.

Voraussetzungen

§ 8 TzBfG nennt für Teilzeitarbeit nur zwei Voraussetzungen:

1. Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.
2. Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer.

Mitteilungspflicht

Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nur noch seinen Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung mitteilen. Das muss er spätestens 3 Monate vor Beginn der verringerten Arbeitszeit tun. Der Arbeitgeber sollte dann auch wissen, wie die Arbeitszeit zukünftig verteilt sein soll.

Arbeitsvertrag

Selbstverständlich muss der Arbeitsvertrag angepasst werden, wenn der Arbeitgeber mit der Verringerung der Arbeitszeit einverstanden ist. Seine Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Lehnt der Arbeitgeber den Wunsch nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich ab, **verringert** sich die vereinbarte Arbeitszeit **automatisch** im gewünschten Umfang.

Versagungsgründe

Außerhalb der Elternzeit hat der Arbeitgeber dem Teilzeitwunsch grundsätzlich zuzustimmen. Das **stärkt** grundsätzlich die Position des **Arbeitnehmers**. Etwas anderes gilt nur, wenn betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn es durch die Teilzeitarbeit zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherheit im Betrieb kommt oder die Realisierung des Wunsches für den Arbeitgeber mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden ist.

Durch die exemplarische Nennung der Ablehnungsgründe im Gesetz, wird deutlich, dass der Arbeitgeber nicht überfordert werden soll, aber auch nicht jeder Ablehnungsgrund ausreicht. Vielmehr muss es sich um **rationale, nachvollziehbare Gründe** von **gewissem Gewicht** handeln. Wichtig ist auch zu wissen, dass das Gesetz für die betrieblichen Ablehnungsgründe nur einen allgemeinen Rahmen vorgibt. Sie können in den jeweiligen Tarifverträgen weiter konkretisiert sein.

Erörterung

Der Arbeitgeber kann den Antrag nicht einfach ablehnen. § 8 Abs. 3 TzBfG sieht vor, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern hat, zu einer **Vereinbarung** zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Gelingt das nicht, kann der Anspruch vor dem **Arbeitsgericht** weiterverfolgt werden.

Gestärkt wird die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers auch durch das ausdrückliche **Verbot, Beschäftigte zu benachteiligen**, nur weil sie ihre Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wahrnehmen (§ 5 TzBfG).

Wiederholung

Eine erneute Verringerung kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von 2 Jahren nach der Zustimmung oder Ablehnung des Arbeitgebers über die Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

Gehaltsverringering

Eine Arbeitszeitverringering wirkt sich auf das Gehalt aus. Die finanziellen Folgen sollten rechtzeitig bedacht und berechnet werden. Das ist für den Laien häufig schwierig. Zur Orientierung bei der Frage, wie sich das Nettogehalt bei Arbeitsreduzierung verändert kann, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den **Teilzeitrechner 2017 als App** zur Verfügung gestellt.

(<https://www.bmas.de/static/Teilzeit-Netto-Rechner/index.html>)

Sozialversicherung

Wichtig ist zu bedenken, dass sich Teilzeitarbeit auch auf die Höhe des Rentenanspruchs auswirken kann. Wer weniger verdient zahlt auch weniger in die gesetzliche Rente ein. Hier empfiehlt es sich eine rechtzeitige Erkundigung.

Urlaubsanspruch

Teilzeitarbeitnehmer haben unter den gleichen Voraussetzungen und in entsprechendem Umfang Urlaub wie vollbeschäftigte Arbeitnehmer. Für die Anzahl der Urlaubstage ist entscheidend, an wie vielen Tagen der Arbeitnehmer arbeitet.

Rückkehr zur Vollzeit

Während es einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit gibt, gibt es noch **keinen gesetzlichen Anspruch auf Verlängerung** der Arbeitszeit. Wer als Arbeitnehmer zu seiner früheren Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchte, kann das dem Arbeitgeber mitteilen. Bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner Arbeitszeit angezeigt hat, bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Dieses Risiko sollte durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechtes, das dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Entwurf vorlag, entschärft werden. Darüber konnte im Koalitionsausschuss keine Einigung erreicht werden. Damit wird es zumindest in dieser Legislaturperiode kein Gesetz über ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit mehr geben.

Andere gesetzliche Grundlagen

Neben dem TzBfG gibt es **weitere spezielle gesetzliche Vorschriften**, die einen Anspruch auf Teilzeitarbeit beinhalten. Liegen die Voraussetzungen nach dem jeweiligen Gesetz vor, kann der Arbeitnehmer sowohl nach dem speziellen Gesetz als auch nach den allgemeinen Regelungen des TzBfG die Reduzierung der Arbeitszeit beanspruchen. Meist ist die spezielle Teilzeitregelung für den Arbeitnehmer **günstiger**, da sie mit einer finanziellen Förderung und anderen Schutzrechten, zum Beispiel besonderes Kündigungsschutzverbot verbunden sind. Solche Regelungen finden sich im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz, dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch und dem Altersteilzeitgesetz. Um gerade auch in finanzieller Hinsicht Nachteile zu vermeiden, empfiehlt es sich, in jedem Einzelfall mit **fachkundiger rechtlicher Unterstützung** zu prüfen, welche gesetzliche Regelung zur bestmöglichen Realisierung des eigenen Vorhabens geeignet ist. Mit diesem Artikel kann nur ein grober Überblick über die Thematik der Arbeitszeitreduzierung gegeben werden.

Verfasst am 10.08.2017

Rechtsanwältin
Anja Bollmann
Hauptstraße 180
51465 Bergisch Gladbach

Telefon: 02202 / 29 30 60
Telefax: 02202 / 29 30 66

E-Mail: Kanzlei@Anja-Bollmann.de