

Wunsch auf Teilzeit muss entsprochen werden

Ein Arbeitgeber muss einem Mitarbeiterantrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich stattgeben. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in einem jetzt veröffentlichten Urteil entschieden (Urteil vom 23.03.2005, Az.: 9 Sa 787/04). Eine Ausnahme gilt nach dem Richterspruch nur, wenn dem Verlangen auf Teilzeit betriebliche Gründe entgegenstehen. Notfalls muss der Arbeitgeber diese allerdings durch eine entsprechende Umorganisation beseitigen, wenn dadurch den Wünschen des Mitarbeiters entsprochen werden kann.

Im konkreten Fall hatte eine Frau gegen ihren Arbeitgeber geklagt. Die Klägerin, tätig als Laborantin, hatte gem. § 8 Abs.1 Teilzeitbefristungsgesetz (im folgenden TzBfG) bei ihrem Arbeitgeber beantragt, ihre Wochenarbeitszeit auf 15 Stunden zu verringern (gemäß § 8 Abs.1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird).

Ihre Arbeitszeit wollte sie gem. § 8 Abs.2 Satz 2 TzBfG auf die Vormittage von Montag bis Freitag, und zwar von jeweils 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr, verteilen (gemäß § 8 Abs.2 Satz 2 TzBfG soll der Arbeitnehmer die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben).

Dies lehnte ihr Chef ab. Zur Begründung gab er an, die Einrichtung des Laborarbeitsplatzes der Klägerin habe ca. 70.000 € gekostet. Eine nur halbtägige Auslastung sei daher wirtschaftlich nicht vertretbar.

Da der Arbeitgeber keine betrieblichen Gründe gem. § 8 Abs.4 TzBfG vorgetragen hatte, die gegen das Teilzeitverlangen der Arbeitnehmerin sprachen, gab das LAG der Arbeitnehmerin Recht. Der Ablehnungsgrund des Arbeitgebers, die gewünschte Arbeitszeitverteilung sei nicht akzeptabel, war nach Auffassung des LAG kein hinreichender Grund, den Teilzeitantrag insgesamt abzulehnen. Dies umso mehr, da die Arbeitnehmerin ausdrücklich angeboten hatte, die Arbeitsleistung notfalls auch an zwei zusammenhängenden Arbeitstagen zu erbringen. So wäre der Arbeitgeber in der Lage gewesen, für eine ganztägige Auslastung des Laborarbeitsplatzes zu sorgen und hätte deshalb dem Teilzeitverlangen stattgeben können.

§ 8 Abs.4 TzBfG regelt, dass der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen hat, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Mit der Entscheidung folgte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG Urteil vom 18.02.2003, Az. 9 AZR 356/02). Danach gilt:

1. Verlangt ein Arbeitnehmer, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern und die verringerte Arbeitszeit in einer bestimmten Weise zu verteilen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer sowohl die Verringerung der Arbeitszeit als auch die Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Ist für den Arbeitgeber erkennbar, dass der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit von der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit abhängig machen will, kann der Arbeitgeber nur einheitlich das Änderungsangebot annehmen oder ablehnen.
2. Lässt sich der Arbeitgeber auf eine Erörterung des Wunsches des Arbeitnehmers nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit nicht ein, so verstößt der Arbeitgeber damit gegen die ihm nach § 8 Abs.3 Satz 2 TzBfG obliegende Verhandlungspflicht. Eine Verletzung dieser Obliegenheit hat weder die Fiktion einer Zustimmung noch die Verwirkung des Rechts zur Folge, das Änderungsangebot des Arbeitnehmers abzulehnen.
3. Für die gerichtliche Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Ablehnung des Teilzeitverlangens nach § 8 TzBfG ist regelmäßig auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem der Arbeitgeber die Ablehnung erklärt hat.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Teilzeitarbeit) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**