

Teilzeitarbeit

Die verschiedenen Formen sowie deren Voraussetzungen und Rechtsfolgen

Dr. Klaus Olbertz ¹

Der Wunsch von Arbeitnehmern nach bestmöglicher Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der betrieblichen Praxis längst angekommen. Dazu kann auch der Wunsch eines Arbeitnehmers gehören, seine Arbeitszeit zu reduzieren und in Teilzeit zu arbeiten. Nach Mitteilung von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, waren im Jahr 2014 27,6 % aller Arbeitsverhältnisse in Deutschland als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgestaltet. Kein Wunder ist es daher, dass sich auch der Gesetzgeber dieses Themas mehrfach angenommen und sukzessive verschiedene Formen der Teilzeitarbeit gesetzlich verankert hat. Hierzu gehören insbesondere der *allgemeine Teilzeitanspruch (§ 8 TzBfG)*, der *Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 BEEG)* sowie – seit dem 1. 1. 2015 – der *Anspruch auf Teilzeit während der Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)*. Über diese drei Formen der Teilzeitarbeit gibt der nachfolgende Praxisleitfaden einen Überblick, benennt deren jeweilige Voraussetzungen und Rechtsfolgen und bietet zugleich Hilfestellungen für die betriebliche Praxis im Umgang mit entsprechenden Teilzeitanträgen von Arbeitnehmern.

I. Allgemeiner Teilzeitanspruch

1. Anspruchsvoraussetzungen

Zentrale Anspruchsgrundlage für Teilzeitarbeit ist § 8 TzBfG. Danach hat jeder Arbeitnehmer Anspruch darauf, die Arbeitszeit zu reduzieren, soweit die nachfolgend dargestellten fünf Voraussetzungen kumulativ vorliegen.

a) Arbeitnehmer als Anspruchsberechtigter

²Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Stellung. Der Anspruch gilt daher gleichermaßen für unbefristet und befristet beschäftigte Arbeitnehmer sowie für vollzeit- und bereits teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 13. 11. 2012 - 9 AZR 259/11). Auch Führungskräfte und leitende Angestellte gehören zum anspruchsberechtigten Personenkreis (Schmalenberg, in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. 2014, § 8 TzBfG, Rn. 3).

³Nicht anspruchsberechtigt sind hingegen arbeitnehmerähnliche Personen und freie Mitarbeiter. Keinen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung haben ferner Auszubildende. Wie sich aus den besonderen Vorschriften über die Dauer der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 3, § 45 BBiG) ergibt, soll die Ausbildung grds. im Rahmen der vorgesehenen Ausbildungszeit abgeschlossen werden. Dem steht eine Verringerung der Arbeitszeit mit der Konsequenz einer entsprechenden Verlängerung der Ausbildungsdauer entgegen (Poeche, in Küttner, Personalbuch, 22. Aufl. 2015, Teilzeitbeschäftigung, Rn. 23).

¹Dr. Klaus Olbertz ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln.

²Sämtliche Arbeitnehmer

³Kein Anspruch für Azubis, arbeitnehmerähnliche Personen und freie Mitarbeiter

b) Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses

⁴Das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers muss länger als sechs Monate bestanden haben (sog. Wartefrist). Für den Fristbeginn kommt es dabei – nach umstrittener Auffassung – auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses, also den Beginn der Lohnzahlungspflicht, an (Preis, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2015, § 8 TzBfG, Rn. 8).

Praxishinweis

Voraussetzung ist ein ununterbrochener Bestand von sechs Monaten. Etwaige Vorbeschäftigungszeiten dürften daher allenfalls dann mitzuzählen sein, wenn die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen verhältnismäßig kurz war und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (so etwa auch Schmalenberg, a. a. O., § 8 TzBfG, Rn. 4), so dass es unbillig wäre, wenn sich der Arbeitgeber auf eine kurzzeitige formale zeitliche Unterbrechung berufen könnte, um den Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers allein deshalb ablehnen zu können.

c) Mindestunternehmensgröße

⁵Bei dem Arbeitgeber müssen i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sein (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

Praxishinweis

⁶Abzustellen ist hierbei auf die im Unternehmen (nicht im Betrieb!) beschäftigten Arbeitnehmer (h. M., vgl. nur Reinfeld, in Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2012, § 73, Rn. 8). Es reicht also aus, wenn ein Arbeitgeber in allen seinen Betrieben in Deutschland zusammen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

⁷Bei der Berechnung werden alle Arbeitnehmer unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit gezählt, so dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer voll und nicht nur anteilig in die Berechnung einbezogen werden (sog. Zählung nach Köpfen). Mitzuzählen sind auch in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer, sofern für sie kein Vertreter eingestellt ist (§ 21 Abs. 7 BEEG). Nicht mitzuzählen sind hingegen die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen, d. h. Auszubildende (§ 10 BBiG) und Anlernlinge, Volontäre, Praktikanten sowie die zur Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung Beschäftigten (Schmalenberg, a. a. O., § 8 TzBfG, Rn. 6).

⁸Entscheidend für die Zählung ist der Zeitpunkt der Geltendmachung des Teilzeitverlangens durch den Arbeitnehmer, nicht der Zeitpunkt des angestrebten Teilzeitbeginns (streitig, wie hier etwa Schmalenberg, a. a. O., § 8 TzBfG, Rn. 7; a. A. Preis, a. a. O., § 8 TzBfG, Rn. 10).

d) Form und Frist der Geltendmachung

⁹Die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn geltend zu machen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Für die Fristberechnung ist der Zugang des Antrags maßgeblich (§ 130 Abs. 1 BGB). Der Tag der Geltendmachung ist bei der hier vorzunehmenden Rückwärtsberechnung der Frist nicht einzubeziehen (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB; BAG, Urteil vom 20. 7. 2004 - 9 AZR 626/03).

Beispiel 1

⁴Wartefrist von sechs Monaten

⁵Mehr als 15 Arbeitnehmer

⁶Gesamtes Unternehmen

⁷Zählung nach Köpfen

⁸Maßgeblicher Zeitpunkt: Geltendmachung des Teilzeitverlangens

⁹Ankündigungsfrist von drei Monaten

Eine geplante Verringerung der Arbeitszeit zum 1. 12. ist somit spätestens am 31. 8. geltend zu machen.

¹⁰Im Gesetz nicht geregelt ist die Frage, was passiert, wenn der Arbeitnehmer die Mindestfrist von drei Monaten nicht einhält. Das BAG hat hierzu entschieden, dass die Einhaltung der Mindestfrist keine materiell-rechtliche Wirksamkeitsvoraussetzung ist. Die Nichteinhaltung der Frist macht den Teilzeitantrag somit nicht unwirksam. Vielmehr soll der Antrag im Zweifel dann so auszulegen sein, dass der frühestmögliche Beginn beantragt ist, so dass sich der Beginn der Teilzeit nur entsprechend verschiebt (BAG, Urteil vom 16. 12. 2008 - 9 AZR 893/07, Rn. 39; BAG 9 AZR 626/03).

¹¹Das Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers ist formfrei, es kann also auch mündlich erfolgen (Poeche, a. a. O., Teilzeitbeschäftigung, Rn. 30).

Praxishinweis

Üblicherweise werden die Anträge schriftlich gestellt. Dies ist aus Sicht des Arbeitnehmers zu Dokumentations- und Beweis Zwecken sicherlich auch empfehlenswert.

e) Inhalt der Geltendmachung

¹²Der Antrag selbst unterliegt bestimmten inhaltlichen Anforderungen. Der Arbeitnehmer muss in seinem Antrag den gewünschten Umfang der Arbeitszeitverringerung benennen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Hierbei muss der Bestimmtheitsgrundsatz beachtet werden. Das Geltendmachen der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist rechtstechnisch eine Willenserklärung, die das Angebot des Arbeitnehmers auf Änderung des Arbeitsvertrags enthält (BAG, Urteil vom 18. 5. 2004 - 9 AZR 319/03). Der Antrag muss daher so formuliert sein, dass er mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann. Dies setzt die notwendige Bestimmtheit des Antrags voraus. Der Umfang der gewünschten Arbeitszeitverringerung muss daher konkret genannt oder zumindest unter Anwendung normaler Auslegungsgrundsätze bestimmbar sein.

Praxishinweis

Der Antrag hat also Angaben darüber zu enthalten, dass der Arbeitnehmer beispielsweise statt der bisherigen 40 Stunden künftig nur noch 20 Stunden wöchentlich arbeiten möchte. Hinreichend bestimmt soll auch der Antrag „Reduzierung um die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ sein (BAG, Urteil vom 27. 4. 2004 - 9 AZR 522/03). Nicht ausreichend ist hingegen die Beantragung einer „Reduzierung zwischen 10 Stunden und 20 Stunden die Woche“ (BAG 9 AZR 319/03).

Zur notwendigen ¹³Bestimmtheit gehört auch die Benennung des Datums, ab dem die Verringerung der Arbeitszeit wirksam werden soll.

Praxishinweis

Äußerungen wie „alsbald“ oder „zum nächst zulässigen Termin“, genügen nicht (vgl. Poeche, a. a. O., Teilzeitbeschäftigung, Rn. 27).

¹⁴Ferner soll der Arbeitnehmer die gewünschte Verteilung der (verringerten) Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Da es sich hierbei jedoch nur um eine Soll-Vorschrift handelt, sind derartige Angaben zur Arbeitszeitverteilung (z. B. montags bis freitags jeweils von 8 bis 12 Uhr) keine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Antrag.

¹⁰Beginn der Teilzeit verschiebt sich bei Nichteinhaltung der Frist

¹¹Antrag ist formfrei

¹²Konkrete Benennung der gewünschten Arbeitszeitreduzierung

¹³Konkrete Benennung des Datums

¹⁴Optionale Benennung der gewünschten Arbeitszeitverteilung

¹⁵Somit bleibt es dem Arbeitnehmer überlassen, in welches Verhältnis er den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und einen etwaigen Wunsch zur Arbeitszeitverteilung stellt. Es ist auch möglich, beide Anträge als einheitliches Vertragsangebot so miteinander zu verbinden, dass der Arbeitgeber den Teilzeitantrag mit Arbeitszeitverteilung nur einheitlich annehmen oder ablehnen kann. Für ein einheitliches Vertragsangebot spricht nach Ansicht des BAG regelmäßig eine tatsächliche Vermutung (BAG, Urteil vom 24. 6. 2008 - 9 AZR 514/07).

¹⁶Kein ordnungsgemäßer Antrag liegt hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer mit dem Verringerungswunsch untrennbar verbunden weitere Änderungen seines Arbeitsvertrags verlangt (LAG Köln, Urteil vom 29. 8. 2011 - 2 Sa 181/11).

Beispiel 2

Verbindet der Arbeitnehmer seinen Teilzeitantrag etwa gleichzeitig mit einer geplanten Einschränkung seiner bislang geschuldeten Tätigkeitsinhalte (etwa dem Wegfall bestimmter vereinbarter Aufgabenbereiche), kann der Arbeitgeber diesen Antrag regelmäßig berechtigt ablehnen. Dem Arbeitnehmer bleibt dann nichts anderes übrig, als einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit – diesmal jedoch ohne diese sonstigen Änderungswünsche – zu stellen, wobei er jedoch für das erneute Verlangen die zweijährige gesetzliche Sperrfrist beachten muss (§ 8 Abs. 6 TzBfG).

¹⁷Ferner ist es nicht möglich, die Arbeitszeitverringerung nur für einen zeitlich begrenzten Zeitraum zu verlangen (BAG, Urteil vom 12. 9. 2006 - 9 AZR 686/05). Eine nur befristete Herabsetzung der Arbeitszeit, etwa für zwei oder drei Jahre, ist somit nicht möglich. Ebenso wenig kann der Arbeitnehmer eine Rückkehr zur früheren (Voll-)Arbeitszeit beanspruchen.

Hiervon ¹⁸unberührt bleibt das Recht eines jeden teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, seinen Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber gehalten, diesen Wunsch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bei der Besetzung eines entsprechend freien Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit dem keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

Praxishinweis

¹⁹Zum anspruchsberechtigten Personenkreis auf Verlängerung der Arbeitszeit nach Maßgabe von § 9 TzBfG gehören alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, d. h. also nicht nur diejenigen, die bereits als Teilzeitbeschäftigte neu eingestellt worden sind, sondern auch diejenigen, die zuvor von Vollzeit in Teilzeit gewechselt sind (Schmalenberg, a. a. O., § 9 TzBfG , Rn. 2).

¹⁵Verbindung als einheitliches Vertragsangebot

¹⁶Weitere Änderungsverlangen unzulässig

¹⁷Keine Befristung der Teilzeit und kein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit

¹⁸Bevorzugte Berücksichtigung bei Verlängerungswunsch

¹⁹Verlängerung bei allen Teilzeitbeschäftigten möglich

2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

a) Grundsatz: Zustimmungspflicht des Arbeitgebers

²⁰Liegen die unter I, 1, a bis e genannten Voraussetzungen für eine Arbeitszeitreduzierung vor, hat der Arbeitgeber die Arbeitszeit entsprechend zu reduzieren, soweit dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG).

Praxishinweis

Keine Probleme treten auf, wenn der Arbeitgeber mit dem Teilzeitwunsch einverstanden ist. In diesem Fall werden die Parteien die gewünschte Vertragsänderung entsprechend vornehmen und umsetzen.

b) Verhandlung

²¹Wenn der Arbeitgeber mit dem Teilzeitwunsch nicht einverstanden ist, hat er mit dem Arbeitnehmer zunächst die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu erörtern mit dem Ziel, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen (§ 8 Abs. 3 TzBfG).

c) Fiktionswirkung bei fehlender form- und fristgerechter Ablehnung

²²Kommt eine einvernehmliche Vereinbarung nicht zustande, muss der Arbeitgeber den Teilzeitantrag spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich ablehnen. Eine Begründung muss die schriftliche Ablehnung nicht enthalten. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG).

Praxishinweis

Die gesetzliche ²³Zustimmungsfiktion tritt aber nur dann ein, wenn die unter I, 1, a bis e dargestellten Voraussetzungen für eine Arbeitszeitreduzierung vorliegen. Die Fiktion greift also etwa nicht ein, wenn der Arbeitnehmer die Wartefrist von sechs Monaten für einen erneuten Antrag auf Teilzeitarbeit (s. u. unter I, 3, e) nicht einhält oder seinen Teilzeitantrag nicht hinreichend bestimmt (BAG, Urteil vom 16. 10. 2007 - 9 AZR 239/07).

d) Betriebliche Gründe als Ablehnungsgründe

Der Arbeitgeber kann den Teilzeitantrag nur dann zu Recht ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). In der Praxis resultieren betriebliche Gründe vor allem aus der Organisation des Arbeitgebers oder der Verursachung unverhältnismäßiger Kosten durch die gewünschte Arbeitszeitverteilung (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

aa) Organisationskonzept

²⁰Keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe

²¹Verhandlungspflicht des Arbeitgebers

²²Ablehnungsfrist: ein Monat, anderenfalls gesetzliche Zustimmungsfiktion

²³Fiktion nur bei ordnungsgemäßen Antrag

²⁴Für die Prüfung, ob betriebliche Ablehnungsgründe aus dem Organisationskonzept des Arbeitgebers resultieren, hat das BAG ein dreistufiges Schema etabliert (vgl. etwa BAG, Urteil vom 24. 6. 2008 - 9 AZR 313/07):

- Zunächst ist das vom Arbeitgeber aufgestellte und durchgeführte Organisationskonzept festzustellen, welches der vom Arbeitgeber als betrieblich erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt.
- Dann ist zu überprüfen, ob die vom Organisationskonzept bedingte Arbeitszeitregelung tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht.
- Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches des Arbeitnehmers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebs oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde.

Diese Voraussetzungen sollen nach der Rechtsprechung beispielsweise dann vorliegen können, wenn

- der Arbeitsplatz nicht teilbar ist (BAG, Urteil vom 13. 10. 2009 - 9 AZR 910/08),
- das Konzept aus arbeitsplatzbezogenen Gründen eine bestimmte Mindestarbeitszeit verlangt (BAG, Urteil vom 15. 8. 2006 - 9 AZR 30/06) oder
- schlicht Ersatzkräfte nicht verfügbar sind (BAG, Urteil vom 23. 11. 2004 - 9 AZR 644/03).

Praxishinweis

Der von der Rechtsprechung an das Vorliegen derartiger organisatorischer Gründe geknüpfte Maßstab ist relativ streng. So genügt es etwa nicht, dass der Arbeitgeber lediglich einwendet, er könne bestimmte Tätigkeiten nur mit Vollzeitbeschäftigten durchführen (BAG 9 AZR 910/08). ²⁵Vielmehr muss der Arbeitgeber insoweit ein Konzept darlegen, das von plausiblen wirtschaftlichen oder unternehmenspolitischen Gründen getragen ist und daher eine bestimmte Mindestarbeitszeit i. S. einer Ursächlichkeit bedingt (BAG, Urteil vom 18. 2. 2003 - 9 AZR 164/02). Diese erforderliche Substanz fehlt dem Sachvortrag des Arbeitgebers häufig, wie zahlreiche Gerichtsentscheidungen zeigen.

bb) Verursachung unverhältnismäßiger Kosten

²⁶Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers auf Reduzierung seiner Arbeitszeit ferner dann zurückweisen, wenn dies mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist. Dabei ist jedoch zu beachten, dass allein die Kosten, die regelmäßig durch die Neueinstellung eines weiteren Arbeitnehmers, der die entstehende Lücke füllen soll, ausgelöst werden, keinen Ablehnungsgrund darstellen.

²⁷Demgegenüber können Schulungs- oder Fortbildungskosten beachtlich sein, die sich aufgrund der Teilung einer Stelle auf Dauer verdoppeln. Diese Kosten müssen permanent und in einem erheblichen Umfang anfallen; ferner müssen sie erforderlich sein, damit die Arbeitnehmer produktiv eingesetzt werden können. Richtgröße für eine (noch) zumutbare Einarbeitungszeit sollen dabei drei Monate sein (LAG Niedersachsen, Urteil vom 26. 6. 2003 - 4 Sa 1306/02).

Praxishinweis

Auch hier ist es für den Arbeitgeber erforderlich, im Streitfall detailliert vorzutragen. Die zu erwartenden Kosten sind daher möglichst präzise zu prognostizieren und zu beziffern, um diese ins Verhältnis zu den

²⁴Dreistufiges Prüfungsschema

²⁵Strenger Maßstab für entgegenstehende organisatorische Gründe

²⁶Kosten für Neueinstellung unbeachtlich

²⁷Dauerhafte Schulungs- und Fortbildungskosten

bisher durch den Arbeitsplatz verursachten Kosten und anderen relevanten Kostenfaktoren zu setzen (BAG, Urteil vom 20. 1. 2015 - 9 AZR 735/13; BAG 9 AZR 644/03).

cc) Weitere vereinbarte Ablehnungsgründe durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung bzw. Tarifvertrag

²⁸Zur berechtigten Ablehnung des Teilzeitantrags kann sich der Arbeitgeber nicht auf solche Gründe berufen, die in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt sind, soweit diese Gründe zuungunsten des Arbeitnehmers von den in § 8 Abs. 4 TzBfG normierten Ablehnungsgründen abweichen (BAG 9 AZR 735/13). Weder den Betriebsparteien noch den Arbeitsvertragsparteien ist es gestattet, über das Gesetz hinausgehende, weitere Voraussetzungen für die Geltendmachung von Verringerungsansprüchen abhängig zu machen. Die Festlegung von Ablehnungsgründen in Tarifverträgen ist hingegen möglich (§ 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG).

Praxishinweis

²⁹Unterliegt das betreffende Arbeitsverhältnis der Tarifbindung, ist der Arbeitgeber daher gut beraten, hinsichtlich etwaiger Ablehnungsgründe die anwendbaren Tarifverträge auf mögliche weitere Ablehnungsgründe zu überprüfen. Für die Tarifbindung kann es ausreichen, wenn die Arbeitsvertragsparteien sich auf die Anwendung der tariflichen Regelungen verständigt haben (§ 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG). Dies geschieht in der Praxis regelmäßig durch entsprechende arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, in denen die Anwendung von Tarifnormen einzelvertraglich vereinbart wird. Eine Mitgliedschaft der Arbeitsvertragsparteien in den tarifvertragsschließenden Vereinigungen (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband) ist somit nicht zwingend für eine Tarifbindung erforderlich.

e) Gerichtliche Durchsetzung

³⁰Hat der Arbeitgeber den Teilzeitantrag innerhalb der gebotenen Frist von einem Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich abgelehnt, ist es Sache des Arbeitnehmers, seinen Teilzeitwunsch im Wege der Leistungsklage (gerichtet auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitszeitreduzierung, § 894 ZPO) gerichtlich durchzusetzen, bei besonderer Dringlichkeit ggf. auch im Wege der einstweiligen Verfügung (hierzu s. z. B. LAG Hamburg, Urteil vom 4. 9. 2006 - 4 Sa 41/06).

³¹Stellt sich heraus, dass der Arbeitgeber den Teilzeitantrag zu Unrecht abgelehnt hat, und hat der Arbeitnehmer deshalb von seinem Zurückbehaltungsrecht (= Zurückhalten der Arbeitsleistung) Gebrauch gemacht, kann ihm Annahmeverzugslohn zustehen (§ 615 BGB) (LAG Hamm, Urteil vom 14. 2. 2008 - 15 Sa 483/07).

Praxishinweis

Vor diesem Hintergrund ist der Arbeitgeber gut beraten, sich die Ablehnung eines Teilzeitantrags im Vorfeld genau zu überlegen. Der Arbeitgeber sollte insbesondere prüfen, welche Erfolgsaussichten er im Falle einer versuchten gerichtlichen Durchsetzung des Teilzeitantrags seitens des Arbeitnehmers hätte.

²⁸Tarifvertragliche Vereinbarungen möglich

²⁹Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln

³⁰Leistungsklage bzw. einstweilige Verfügung

³¹Annahmeverzugslohn

3. Rechtsfolgen bei Umsetzung der Teilzeittätigkeit

a) Erhalt des Arbeitsplatzes

³²Die Verringerung der Arbeitszeit führt nicht zu einer automatischen Veränderung des Arbeitsplatzes als solchem. Der Arbeitnehmer darf bei verringerter Arbeitszeit vielmehr die gleiche Arbeit leisten. Der Arbeitgeber darf ihm also keinen anderen, vielleicht besser passenden Arbeitsplatz zuweisen, nur weil der Arbeitnehmer künftig in Teilzeit arbeiten wird. Der Spielraum des Arbeitgebers, andere Arbeit zuzuteilen, bleibt durch sein Weisungsrecht begrenzt (Bruns, BB 2010 S. 956, 961). Die Festlegung kann daher nur in den Grenzen billigen Ermessens erfolgen (§ 106 Satz 1 GewO).

Praxishinweis

³³Will der Arbeitgeber dem künftig in Teilzeit arbeitenden Arbeitnehmer eine geänderte oder gar völlig andere Arbeit zuweisen, ist dies gegen den Willen des Arbeitnehmers nur dann rechtlich durchsetzbar, wenn diese Änderung durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist.

b) Vergütung

Das ³⁴TzBfG enthält keine Aussage über das Schicksal der Vergütung infolge der Arbeitszeitreduzierung. Haben die Parteien insoweit keine einvernehmliche Regelung gefunden und ist auch keine tarifliche oder mit dem Betriebsrat vereinbarte Regelung für Teilzeitbeschäftigte anwendbar, führt dies grds. zu einer automatischen zeitanteiligen Reduzierung der Vergütung. Dies gilt nicht nur für die Grundvergütung, sondern auch für Sonderzuwendungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld), soweit diese an der Höhe der Grundvergütung ausgerichtet sind. Etwas anderes gilt hingegen für Leistungen, die nicht in Abhängigkeit zum Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit stehen (z. B. Jubiläumszahlungen).

³⁵Bei Sachleistungen ist eine entsprechende Verringerung vorzunehmen, soweit es sich um teilbare Leistungen handelt (Schmalenberg, a. a. O., § 8 TzBfG , Rn. 45). Bei nicht teilbaren Leistungen (z. B. Dienstwagen mit Privatnutzungsrecht) soll ein Ausgleich in Geld herbeigeführt werden.

c) Urlaubsanspruch

³⁶Reduziert sich durch die Arbeitszeitverringerung auch die Anzahl der Wochenarbeitstage, sind – vorbehaltlich abweichender tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen – die Urlaubstage ebenfalls anteilig zu kürzen. Hierzu sind zwecks Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen (BAG, Urteil vom 28. 4. 1998 - 9 AZR 314/97).

Beispiel 3

Der vollzeitarbeitende Arbeitnehmer erhält bei einer Fünftagewoche gem. Arbeitsvertrag 30 Urlaubstage pro Jahr. Arbeitete er künftig in Teilzeit, verteilt auf drei Arbeitstage pro Woche, reduzierte sich sein Urlaub entsprechend zeitanteilig auf 18 Urlaubstage pro Jahr.

Praxishinweis

Steht dem Teilzeitbeschäftigten hingegen aus der zuvor ausgeübten Vollzeitbeschäftigung noch ein

³²Ausübung der gleichen Tätigkeit

³³Änderungen nur im Rahmen des Direktionsrechts

³⁴Zeitanteilige Reduzierung der Vergütung

³⁵Anteilige Verringerung bei Sachleistungen

³⁶Reduzierter Urlaubsanspruch bei reduzierter Anzahl der Arbeitstage

Urlaubsanspruch zu, darf dieser nach dem Übergang in die Teilzeitbeschäftigung nicht rückwirkend verhältnismäßig gekürzt werden (EuGH, Beschluss vom 13. 6. 2013 - Rs. C-415/12).

d) Benachteiligungsverbot

³⁷Schließlich darf der Arbeitgeber den Teilzeitbeschäftigten nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber einem vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer schlechter behandeln (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der Umfang der Arbeitszeit scheidet damit als zulässiges Differenzierungskriterium aus (BAG, Urteil vom 24. 9. 2008 - 6 AZR 657/07).

Das Verbot ³⁸bezieht sich zunächst auf alle benachteiligenden Arbeitsbedingungen, damit auf Erklärungen, Vereinbarungen und sonstige Maßnahmen des Arbeitgebers (Poeche, a. a. O., Teilzeitbeschäftigung, Rn. 9). Für Arbeitsentgelte hat der Gesetzgeber dies auch noch einmal explizit festgeschrieben (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Danach ist ausdrücklich bestimmt, dass dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Beispiel 4

Nichtig ist daher beispielsweise eine (tarifliche) Regelung, durch die Teilzeitbeschäftigte von einer Lohn-/Gehaltserhöhung ausgenommen sind, auf die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nach Erreichen eines bestimmten Lebensalters bzw. einer bestimmten Betriebszugehörigkeit einen Anspruch haben sollen (BAG, Urteil vom 5. 11. 1992 - 6 AZR 420/91).

e) Erneuter Teilzeitantrag

³⁹Eine erneute Verringerung der Wochenarbeitszeit kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG).

II. Anspruch auf Teilzeit während Elternzeit

⁴⁰Elternzeit bedeutet in der Praxis einen Anspruch auf unbezahlte – vollständige oder teilweise – Freistellung von der Arbeit für eine Zeit von bis zu drei Jahren pro Kind. Aufgrund des zum 1. 7. 2015 in Kraft getretenen „Gesetzes zur Einführung des Elterngeld plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexiblen Elternzeit“ (ElterngeldPlusG) haben Eltern für ab dem 1. 7. 2015 geborene Kinder nunmehr die Möglichkeit, diese drei Jahre wie folgt zu verteilen: Lediglich zwölf Monate müssen bis zum dritten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden; weitere 24 Monate können auch noch zwischen dem dritten und neunten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Natürlich bleibt es den Eltern auch weiterhin möglich, die Elternzeit von bis zu drei Jahren unmittelbar nach Geburt des Kindes voll auszuschöpfen.

³⁷Keine Schlechterstellung aufgrund Teilzeitarbeit

³⁸Anteilige Zahlung des Arbeitsentgelts

³⁹Zweijahresfrist

⁴⁰Vollständige/teilweise Freistellung bis zu drei Jahren (Elternzeit)

⁴¹Während ihrer Elternzeit können Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeittätigkeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber haben (§ 15 Abs. 5 BEEG). Die Bestimmung weist einige Parallelen zu § 8 TzBfG auf, weicht in bestimmten Bereichen jedoch nicht unerheblich vom allgemeinen Teilzeitanspruch ab.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Für die Inanspruchnahme von Elternzeit müssen die folgenden sechs Voraussetzungen kumulativ gegeben sein:

a) Anspruchsberechtigter Personenkreis

⁴²Anspruchsberechtigt sind auch hier zunächst alle Arbeitnehmer. Insoweit gilt derselbe Arbeitnehmerbegriff wie beim allgemeinen Teilzeitanspruch (§ 8 TzBfG). Im Unterschied dazu sind bei der Elternzeit jedoch auch Auszubildende und in Heimarbeit Beschäftigte anspruchsberechtigt (§ 20 BEEG). Eine Anrechnung der Elternzeit auf die Ausbildungszeit erfolgt jedoch nicht (§ 20 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

b) Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses

⁴³Weitere persönliche Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis des betreffenden Mitarbeiters im Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate bestanden hat (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG).

c) Elternschaft

⁴⁴Der Anspruch steht ferner nur solchen Mitarbeitern zu, die

- mit ihrem eigenen Kind,
- mit einem Kind mit Adoptionsziel,
- mit einem Kind des Partners oder
- mit einem Kind in Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII)

in einer gemeinsamen Hausgemeinschaft leben und das Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 BEEG).

Praxishinweis

⁴⁵Mit dem Ende Dezember 2008 in Kraft getretenen Änderungsgesetz zum BEEG hat der Gesetzgeber auch Großeltern einen Anspruch auf Elternzeit eingeräumt, wenn diese mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen, ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 1a BEEG). Allerdings dürfen die Großeltern nicht gleichzeitig mit den leiblichen Eltern Elternzeit nehmen (§ 15 Abs. 1a Satz 2 BEEG).

⁴¹Anspruch auf Teilzeit während Elternzeit

⁴²Arbeitnehmer, Auszubildende, Heimarbeiter

⁴³Wartezeit von sechs Monaten

⁴⁴Hausgemeinschaft und Betreuung des Kindes

⁴⁵Elternzeit für Großeltern

d) Mindestunternehmensgröße

⁴⁶Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber – ohne Berücksichtigung der Auszubildenden – i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG). Abzustellen ist dabei auf die Zahl der Arbeitnehmer (nach Köpfen) im Unternehmen des Arbeitgebers insgesamt. Nicht maßgeblich ist die Arbeitnehmerzahl im Betrieb; diese kann daher auch geringer sein. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Bestimmung des Schwellenwerts ist der Eingang des Antrags des Arbeitnehmers auf Elternzeit (streitig, vgl. zum Meinungsstand etwa Buschbaum/Rosak, NZA-RR 2014 S. 337, 339).

e) Form und Frist der Geltendmachung

⁴⁷Die gewünschte Elternzeit hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für einen Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und für einen Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitzuteilen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG). Zur Fristberechnung gelten die obigen Ausführungen zu § 8 TzBfG entsprechend.

Praxishinweis

⁴⁸Wird die Frist nicht gewahrt, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit um den entsprechenden Zeitraum; der Antrag wird mithin nicht wirkungslos (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13. 9. 2007 - 11 Sa 244/07).

f) Inhalt der Geltendmachung

⁴⁹Der Arbeitnehmer muss Beginn und Umfang der von ihm gewünschten Arbeitszeit genau angeben (§ 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG). Dabei muss der Arbeitnehmer bestimmte inhaltliche Grenzen beachten (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG):

- Das Verlangen nach Teilzeitarbeit während der Elternzeit muss mindestens einen Zeitraum von zwei Monaten umfassen;
- das Volumen der Teilzeitarbeit darf nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats betragen.

⁵⁰Hinsichtlich der Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthält das Gesetz lediglich eine Soll-Bestimmung (§ 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG); danach ist die Angabe der Verteilung ebenso wie beim allgemeinen Teilzeitanpruch (§ 8 TzBfG) keine Wirksamkeitsvoraussetzung des Antrags (Gallner, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2015, § 15 BEEG , Rn. 16).

⁴⁶Mehr als 15 Arbeitnehmer nach Köpfen im gesamten Unternehmen

⁴⁷Mitteilungsfrist von sieben bzw. 13 Wochen

⁴⁸Keine Unwirksamkeit bei Fristversäumnis

⁴⁹Zwingende Benennung von Beginn und Umfang

⁵⁰Angabe der Verteilung optional

2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

a) Grundsatz: Zustimmungspflicht des Arbeitgebers

⁵¹Liegen die unter II, 1, a bis f genannten Voraussetzungen vor, hat der Arbeitgeber die Arbeitszeit während der Elternzeit entsprechend zu reduzieren, soweit dem keine dringenden betrieblichen Gründen entgegenstehen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG).

b) Verhandlung

⁵²Ist der Arbeitgeber mit dem Teilzeitwunsch nicht einverstanden, hat er mit dem Arbeitnehmer zunächst die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG).

c) Fiktionswirkung bei fehlender form- und fristgerechter Ablehnung

⁵³Kommt eine einvernehmliche Vereinbarung nicht zustande, muss der Arbeitgeber den Teilzeitantrag innerhalb bestimmter differenzierter Fristen schriftlich ablehnen, andernfalls greift eine gesetzliche Zustimmungsfiktion (§ 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG). Danach gilt die Zustimmung des Arbeitgebers für die Elternteilzeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als erteilt, wenn der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

- in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
- in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt hat.

Praxishinweis

Die gesetzliche Zustimmungsfiktion tritt nur dann ein, wenn die unter I, 1, a bis f dargestellten Voraussetzungen für eine Arbeitszeitreduzierung vorliegen.

d) Dringende betriebliche Gründe als Ablehnungsgründe

⁵⁴Der Arbeitgeber kann das Verlangen nach Elternteilzeit ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG). Die Messlatte für die Ablehnung des Teilzeitverlangens liegt somit deutlich höher als beim allgemeinen Teilzeitananspruch des § 8 TzBfG , bei dem einfache betriebliche Gründe genügen. Dringlichkeit ist nur gegeben, wenn die entgegenstehenden betrieblichen Gründe „unabweisbar“ bzw. „nahezu zwingend“ sind (BAG 9 AZR 30/06).

Praxishinweis

In der betrieblichen Praxis kommt daher eine gerechtfertigte Ablehnung des Antrags des Arbeitnehmers auf Elternteilzeit nur in Ausnahmefällen in Betracht.

⁵¹Ablehnung nur bei zwingenden betrieblichen Gründen

⁵²Verhandlungsobliegenheit des Arbeitgebers

⁵³Ablehnung innerhalb vier/acht Wochen, danach Zustimmungsfiktion kraft Gesetzes

⁵⁴Ablehnung nur bei zwingenden betrieblichen Gründen

⁵⁵Der entgegenstehende betriebliche Grund muss sich gerade gegen die Realisierung der Teilzeittätigkeit richten, denn eine vollständige Arbeitsfreistellung durch die Inanspruchnahme von Elternzeit kann gerade nicht vom Arbeitgeber verhindert werden. Während es im Rahmen des allgemeinen Teilzeitanpruchs (§ 8 TzBfG) nur auf die betriebliche Situation und nicht auf die Beweggründe des Mitarbeiters für das Teilzeitbegehren ankommt, ist bei der Prüfung der dringenden betrieblichen Gründe (§ 15 Abs. 7 BEEG) auch die Betreuungssituation des Elternzeitberechtigten zu berücksichtigen (BAG 9 AZR 239/07).

Beruft ⁵⁶sich der Arbeitgeber auf die sog. Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder auf die Unvereinbarkeit des Teilzeitbegehrens mit den betrieblichen Abläufen, muss er alle Möglichkeiten der betrieblichen Umorganisation prüfen und überzeugend darlegen, dass eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit anstelle des vom Gesetz uneingeschränkt vorgesehenen Totalausfalls für die Dauer der Elternzeit nicht durchführbar ist (BAG, Urteil vom 5. 6. 2007 - 9 AZR 82/07). Im Übrigen soll jedoch kaum eine Konstellation denkbar sein, bei der der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren erfolgreich mit der sog. Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes ablehnen kann (Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2014, Elternzeit, Rn. 39 ff.)

⁵⁷Ebenfalls kann ein dringender betrieblicher Grund durch Überbesetzung gegeben sein, wenn der Teilzeitanpruch erst im Laufe der Elternzeit geltend gemacht wird und der Arbeitgeber zwischenzeitlich eine befristete Vertretung eingestellt hat, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern, und keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG, Urteil vom 19. 4. 2005 - 9 AZR 233/04).

⁵⁸Ein dringender betrieblicher Grund soll schließlich auch dann noch vorliegen können, wenn für die Beschäftigung des Mitarbeiters wegen Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs während der Elternzeit kein Bedarf besteht (BAG, Urteil vom 15. 4. 2008 - 9 AZR 380/07). Hierzu muss der Arbeitgeber Tatsachen vortragen können, aus denen sich (für die Dauer der Elternzeit) der Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses ergibt (z. B. Schließung des Betriebs).

e) Gerichtliche Durchsetzung

⁵⁹Hier gilt das zu § 8 TzBfG Gesagte entsprechend: Lehnt der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers auf Elternzeit zu Unrecht ab, kann der Arbeitnehmer seinen Elternteilzeitwunsch im Wege der Leistungsklage (gerichtet auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitszeitverringerung, § 894 ZPO) gerichtlich durchsetzen, ggf. auch im Wege der einstweiligen Verfügung. Zudem kann der Arbeitnehmer ggf. Annahmeverzugslohn beanspruchen (§ 615 BGB).

3. Rechtsfolgen bei Umsetzung der Elternteilzeit

⁶⁰Bezüglich der Rechtsfolgen bei Umsetzung der Elternteilzeit gilt zunächst das zu § 8 TzBfG Gesagte entsprechend. Lediglich die dort geregelte zweijährige Sperrfrist für einen erneuten Teilzeitantrag (§ 8 Abs. 6 TzBfG) gilt bei der Elternteilzeit nicht.

In ⁶¹Ergänzung hierzu gelten bei der Umsetzung der Elternteilzeit allerdings noch einige Besonderheiten. Die Wichtigste betrifft den Sonderkündigungsschutz (§ 18 BEEG). Danach darf der Arbeitgeber das

⁵⁵Betreuungssituation des Arbeitnehmers ist zu berücksichtigen

⁵⁶Prüfung sämtlicher Möglichkeiten betrieblicher Umorganisation

⁵⁷Überbesetzung durch eingestellte Vertretung

⁵⁸Wegfall des Beschäftigungsbedarfs, z. B. Betriebsschließung

⁵⁹Leistungsklage, einstweilige Verfügung und Annahmeverzugslohn

⁶⁰Keine Sperrfrist

Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor seinem Beginn, und während der Elternzeit grds. nicht kündigen (§ 18 Abs. 1 BEEG). Dieser Kündigungsschutz gilt auch für solche Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber in Teilzeit arbeiten (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG).

Praxishinweis

⁶²In besonderen Fällen kann die Kündigung ausnahmsweise von der zuständigen Aufsichtsbehörde für zulässig erklärt werden, eine ohne behördliche Gestattung erklärte Kündigung ist jedoch nichtig (§ 134 BGB). Ein solcher besonderer Grund für eine behördliche Zulässigerklärung kann beispielhaft in den folgenden Fällen vorliegen: Betriebsstilllegung, Stilllegung der Betriebsabteilung ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Verlagerungen von Betrieb oder Betriebsabteilung, Ablehnung einer zumutbaren Weiterbeschäftigung (vgl. Poeche, a. a. O., Elternzeit, Rn. 49).

III. Anspruch auf Teilzeit während Familienpflegezeit

⁶³Mit dem am 1. 1. 2015 in Kraft getretenen Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. 12. 2014 (BGBl 2014 I S. 2462) haben Arbeitnehmer nunmehr auch einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung zwecks Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen für die Dauer von bis zu 24 Monaten (§ 2 FPfZG).

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme lehnen sich teilweise an die Vorgaben bei der Elternteilzeit an, beinhalten aber auch eigene Regelungen.

1. Anspruchsvoraussetzungen

a) Anspruchsberechtigter Personenkreis

⁶⁴Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG). Beschäftigte sind neben den Arbeitnehmern auch Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen sowie die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 2 Abs. 3 FPfZG i. V. mit § 7 PflegeZG).

b) Keine Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich

⁶⁵Anders als bei den Teilzeitanträgen nach § 8 TzBfG und § 15 BEEG setzt der Familienpflegezeitantrag nicht voraus, dass das Arbeitsverhältnis schon über einen bestimmten Zeitraum bestanden haben muss. Eine Wartezeit, ab der der Familienpflegezeitantrag erstmals geltend gemacht werden kann, ist somit nicht zu berücksichtigen.

c) Pflege eines nahen Angehörigen

⁶⁶Bei der zu pflegenden Person muss es sich um einen nahen Angehörigen des Beschäftigten handeln. Nahe Angehörige sind (§ 2 Abs. 3 FPfZG i. V. mit § 7 Abs. 3 PflegeZG):

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,

⁶¹Sonderkündigungsschutz

⁶²Ausnahme: behördliche Genehmigung

⁶³Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung für bis zu 24 Monate

⁶⁴Arbeitnehmer, Azubis, Heimarbeiter

⁶⁵Keine Wartezeit

⁶⁶Begriff des nahen Angehörigen

- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger sowie
- Kinder (auch Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder), ferner die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners.

d) Häusliche Pflege

⁶⁷Die Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen muss in häuslicher Umgebung stattfinden. Unter häuslicher Umgebung ist nicht nur der eigene Haushalt des Pflegebedürftigen, sondern auch ein anderer Haushalt, in dem der Pflegebedürftige aufgenommen wird (insbesondere der Haushalt des Pflegenden) zu verstehen (§ 36 Abs. 1 SGB XI).

Praxishinweis

⁶⁸Wesentliche Kennzeichen des Haushalts sind die eigene Kochmöglichkeit und der eigene Sanitärbereich. Pflegend und Pflegebedürftiger müssen dabei nicht in einem Haushalt wohnen (Grimm, in Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, 9. Aufl. 2015, 2. Teil, D, III, Pflegezeit, Rn. 63).

⁶⁹Bei der Pflege minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger gilt das Gebot der häuslichen Umgebung nicht. Hier besteht der Anspruch auf Arbeitsreduzierung auch dann, wenn die Pflege in einem Krankenhaus oder einer Betreuungseinrichtung erfolgt (§ 2 Abs. 5 FPfZG).

e) Mindestunternehmensgröße

⁷⁰Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber – ohne Berücksichtigung der Auszubildenden – i. d. R. mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 2 Abs. 1 Satz 4 FPfZG). Abzustellen ist auf die Zahl der Arbeitnehmer (nach Köpfen). Der Schwellenwert bezieht sich – wie auch bei § 8 TzBfG bzw. § 15 BEEG – auf das Unternehmen des Arbeitgebers und nicht auf den Betrieb, so dass dieser beispielsweise in Unternehmen mit mehreren Filialbetrieben durch die Addition der dort beschäftigten Personen schneller erreicht sein kann.

f) Form und Frist der Geltendmachung

⁷¹Der Beschäftigte, der Familienpflegezeit beanspruchen möchte, muss dies seinem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn der Teilfreistellung schriftlich ankündigen (§ 2a Abs. 1 Satz 1 FPfZG).

g) Inhalt der Geltendmachung

⁷²Dabei hat er gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll. Ferner ist die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 2a Abs. 1 Sätze 1 und 2 FPfZG). Dabei darf das Volumen der verlangten Teilzeitarbeit nicht weniger als 15 Wochenstunden im Durchschnitt von bis zu einem Jahr betragen (§ 2 Abs. 1 Sätze 2 und 3 FPfZG).

⁶⁷ Pflege in häuslicher Umgebung

⁶⁸ Eigener Koch- und Sanitärbereich

⁶⁹ Pflege Minderjähriger

⁷⁰ Mehr als 25 Arbeitnehmer nach Köpfen im gesamten Unternehmen

⁷¹ Achtwochenfrist

⁷² Konkretes Verlangen auf Arbeitszeitreduzierung auf bis zu 15 Stunden wöchentlich

⁷³Weiterhin hat der Beschäftigte die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§ 2a Abs. 4 FPfZG).

2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

⁷⁴Liegen die dargestellten Voraussetzungen für die Familienpflegezeit vor, ist der Arbeitgeber zum Abschluss einer schriftlichen Pflegezeitvereinbarung verpflichtet, soweit dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 2a Abs. 2 FPfZG). Die schriftliche Pflegezeitvereinbarung hat den Zeitraum der Familienpflegezeit, den Umfang der verringerten Arbeitszeit und deren Verteilung zu beinhalten (Müller, BB 2014 S. 3125, 3128).

⁷⁵Unterlässt der Arbeitgeber den Abschluss der von ihm geschuldeten Pflegezeitvereinbarung, ohne sich hierbei auf dringende betriebliche Gründe stützen zu können, kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch im Wege der Leistungsklage (gerichtet auf Abgabe einer Willenserklärung, § 894 ZPO) geltend machen, bei besonderer Dringlichkeit auch im Wege der einstweiligen Verfügung (Grimm, a. a. O., 2. Teil, D, IV, Familienpflegezeit, Rn. 93). Zudem kann der Arbeitnehmer ggf. Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB beanspruchen, wenn er aufgrund der ihm zu Unrecht verwehrt Pflegezeitvereinbarung von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch gemacht und seine Arbeitsleistung entsprechend zurückgehalten hat.

⁷⁶Die Formulierung „dringende betriebliche Gründe“ ist an § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG orientiert. Die zu dieser Vorschrift dargestellten Grundsätze sind demzufolge hier zu übertragen (Joussen, in BeckOK ArbR, Stand 1. 6. 2015, FPfZG , § 2a, Rn. 4).

3. Rechtsfolgen bei Umsetzung der Teilzeit

Hinsichtlich der Rechtsfolgen bei Umsetzung der Teilzeit gilt das zu § 15 BEEG Gesagte entsprechend. Auch ⁷⁷die Familienpflegezeit führt zu einer zeitanteiligen Reduzierung des Arbeitsentgelts. Der pflegende Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, zum Ausgleich für den Entgeltausfall ein zinsloses staatliches Darlehen in Anspruch zu nehmen. Dieses Darlehen deckt (höchstens) die Hälfte der monatlichen Entgeltdifferenz vor und während der Familienpflegezeit ab, bei vollständigem Entgeltausfall während einer Pflegezeit allerdings begrenzt auf den Betrag, der bei einer wöchentlich verbleibenden Arbeitszeit von 15 Stunden zu zahlen wäre (§ 3 FPfZG).

Praxishinweis

Das Darlehen kann auch in Anspruch genommen werden, wenn die Familienpflegezeit auf einer freiwilligen Vereinbarung etwa in einem Kleinbetrieb beruht.

⁷⁸Das Darlehen ist nach Beendigung der Familienpflegezeit innerhalb eines Zeitraums von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen, möglichst in gleichbleibenden monatlichen Raten. In Härtefällen, etwa wenn der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld I oder II beziehen muss, unverschuldet in finanzielle Schwierigkeiten gerät oder längerfristig arbeitsunfähig erkrankt, kann die Rückzahlung des Darlehens gestundet werden (§ 7 FPfZG).

⁷³Nachweis der Pflegebedürftigkeit

⁷⁴Pflicht zur Pflegezeitvereinbarung, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen

⁷⁵Leistungsklage, einstweilige Verfügung, Annahmeverzugslohn

⁷⁶Dringende betriebliche Gründe

⁷⁷Staatliche Förderung durch zinsloses Darlehen

⁷⁸Rückzahlung innerhalb von 48 Monaten

⁷⁹Schließlich ist auch der pflegende Arbeitnehmer besonders gegen Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses geschützt. Danach darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Pflegezeit verlangt worden ist, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, und während der Pflegezeit nicht ohne vorherige behördliche Zustimmung kündigen (§ 2 Abs. 3 FPfZG i. V. mit § 5 PflegeZG).

Fazit

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verringern wollen, haben mit den aufgezeigten gesetzlichen Anspruchsgrundlagen effektive Instrumente, um ihren Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung durchzusetzen. Hierauf muss sich die betriebliche Praxis einstellen und sich mit den – je nach gewünschter Teilzeitart – unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen und Rechtsfolgen vertraut machen, um rechtskonform reagieren zu können.

Autor



Dr. Klaus Olbertz, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ist Senior Manager bei der KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH und Leiter des Bereichs Arbeitsrecht am Standort Köln.

Fundstelle(n):

NWB 43/2015 S. 3182

NWB DokID: AAAAF-05724



⁷⁹Sonderkündigungsschutz