

## B Aktuelle Rechtsprechung zum Anspruch auf Teilzeit

(Grundlagen: **WISSKIRCHEN**, Aktuelle Rechtsprechung zum Anspruch auf Teilzeit, DB 2003 S. 277 ff  
**REISERER**, Teilzeitarbeit – Ablehnung des Arbeitgebers wegen betrieblicher Gründe nach § 8 TzBfG; BB 2002 S.1694 ff

### § 8 Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, 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. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.
- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder 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.
- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

## **I Rechtsprechung zu entgegenstehenden betrieblichen Gründen - § 8 Abs.4 TzBfG**

### **1. Beeinträchtigung der Organisation des Arbeitsablaufs – entgegenstehendes organisatorische Konzept**

#### **a) Schweregrad der Beeinträchtigung**

- kein *dringender betrieblicher Grund*
- aber nicht unerheblicher Schweregrad notwendig
- Hinnahme unwesentlicher Beeinträchtigungen (z.B. allein durch Einsatz von Teilzeitkräften notwendiger Mehraufwand bzgl. der Übergabegespräche an andere Mitarbeiter - **ArbG Mönchengladbach** vom 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01 – NZA 2001 S.968)

#### **b) Umorganisation durch Direktionsrecht des Arbeitgebers**

- kein Grund – Erhöhung des allgemeinen Verwaltungsaufwandes durch gewünschte Teilzeitarbeit – **ArbG Stuttgart** vom 05.07.2001 – 21 Ca 2762/01 – NZA 2001 S.968
- vielmehr Pflicht des Arbeitgebers, innerbetrieblich durch Umorganisation und andere Verteilung der Arbeitszeit Störungen im Arbeitsablauf und der Organisation aufzuheben/zu mildern (z.B. bei Möglichkeit des Anlernens eines anderen AN innerhalb weniger Tage auf teilweise freiwerdendem Arbeitsplatz) – vgl. auch **ArbG Berlin** in DB 2001 S. 2772
- andere Verteilung während Elternzeit kann als Argument für Dauerlösung auf dieser Basis für Zeit nach Ende der Elternzeit sein – aber **LAG Baden-Württemberg** vom 4.11.2002 – 15 Sa 53/02 – evtl. anders, wenn Betriebsorganisation mit Betriebsrat abgestimmt

#### **c) Beispiele für wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation**

- Fehlen von Arbeitsplätzen oder Räumen bzgl. der Verteilung der Arbeitszeit

- bei Vorliegen von zeitlichen Schwerpunkten i.S. von Belastungsspitzen nach Wochentagen oder Tageszeiten
- Auftreten von erhöhtem Reibungsverlust aufgrund notwendiger Informationsweitergabe
- Notwendigkeit persönlichen Kontaktes i.S. einer kontinuierlichen Anwesenheit
- projektbezogene Arbeiten oder solche , die intensiven Kundenkontakt über nur 1 Ansprechpartner erfordern

**d) Erfordernis der ständigen Ansprechbarkeit**

- ✘ vom Arbeitgeber im einzelnen darzulegen
- ✘ Bsp: Gruppenleiterin einer Kindertagesgruppe für behinderte Kinder – so **ArbG Freiburg** vom 04.09.2001 – 7 Ca 143/01 – NZA 2001 S.216

**e) entgegenstehendes unternehmerisches Konzept**

- ☀ Darlegungslast für plausibles, von unternehmenspolitischen Gründen getragenes Konzept beim Arbeitgeber – **ArbG Bonn** vom 21.11.2001 – 4 Ca 2528/01
- ☀ keine Möglichkeit der Überprüfung des unternehmerischen Konzepts auf seine Zweckmäßigkeit - - **ArbG Stuttgart** vom 05.07.2001 – 21 Ca 2762/01 – NZA 2001 S. 969; **ArbG Bielefeld** vom 12.03.2002 – 5 Ca 3150/01
- ☀ z.B. unternehmerisches Konzept der Ergänzung 2er Vollzeitarbeitsplätze durch einen Teilzeitarbeitsplatz schließe einen Anspruch solange aus, bis wieder 2 Vollzeitarbeitsplätze vorhanden seien, deren Ergänzung durch einen Teilzeitarbeitsplatz möglich sei – **ArbG Hannover** vom 31.01.2002 – 10 Ca 419/01 – NZA-RR 2002 S. 296

**f) kollidierende Arbeitszeitwünsche andere Arbeitnehmer**

- ☀ keine generelle Ablehnung des Teilzeitbegehrens, sondern Abwägung nach sozialen Gesichtspunkten, insbes.familiären

Verpflichtungen, welchem Begehren der Vorrang gebührt – **ArbG Stuttgart** vom 23.11.2001 – 26 Ca 1324/01 – NZA-RR 2002 S. 183

## 2. unverhältnismäßige Kosten

- ☀ keine Verweigerung unter Hinweis auf allg. entstehende Kosten durch Einstellung einer Ergänzungsarbeitskraft – so vom Gesetzgeber gesehen und in Kauf genommen mit Blick auf Kosteneinsparungen durch Produktivitätssteigerung und bessere Kapitalnutzung – **ArbG Mönchengladbach** vom 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01 – NZA 2001 S. 968
- ☀ ja - unverhältnismäßig hohe Kosten bei einer in der Kundenberatung tätigen Bankangestellten dann gegeben, wenn die Hälfte verbleibender Arbeitszeit allein benötigt wird, um die Produktinformationen zu studieren, die zur Beratung nötig sind – **LAG Düsseldorf** vom 19.04.2002 – 9(12) Sa 11/02
- ☀ ja - wenn Teilzeitarbeit nur auf anderem Arbeitsplatz möglich, der jedoch zu einer Höhergruppierung führt – **ArbG Freiburg** vom 04.09.2001 – 7 Ca 143/01 – NZA 2002 S.216
- ☀ ja – wenn durch Teilung sich Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach § 38 BetrVG erhöht

## 3. keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft vorhanden

- ◆ ja – wenn kein geeigneter Arbeitnehmer vorhanden ist, der als Ersatzkraft den freiwerdenden Teil übernehmen könnte – **ArbG Amsberg** vom 22.01.2002 – 1 Ca 804/01 – NZA 2002 S. 564
- ◆ jedoch nur beachtlich, wenn Nachweis gelingt, dass auf maßgeblichem Arbeitsmarkt eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, dessen Arbeitszeit reduziert wird, entsprechende Arbeitskraft nicht zu finden sei – nicht ausreichend Verweis auf frühere erfolglose Suche – **ArbG Berlin** vom 12.10.2001 – 31 Ga 24563/01 – DB 2001 S. 2727; **ArbG Kempten** vom 13.12.2001 – 5 Ca 1972/01
- ◆ Nachweis der rechtzeitigen Suchauftragserteilung erforderlich - **ArbG Mönchengladbach** vom 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01 – NZA 2001 S. 968
- ◆ nicht ausreichend grundloses Ablehnen von seitens des Arbeitsamtes genannten Bewerbern - **ArbG Bonn** vom 21.11.2001 – 4 Ca 2528/01

#### 4. sonstige wesentliche Beeinträchtigungen

##### a) wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange – pädagogische Gesichtspunkte

- ja – wenn berufsspezifische Anforderungen eine bestimmte Dauer der Präsenz am Arbeitsplatz und/oder die Zahl derjenigen Personen, auf welche dieselbe Tätigkeit aufgeteilt werden kann, vorgeben – **ArbG Bonn** vom 20.06.2001 – 2 Ca 1414/01 – NZA 2001 S. 973 (Kindergarten – Gruppenleiterin - Ergänzungskraft); **ArbG Nienburg** vom 23.01.2002 – 1 Ca 603/01 – NZA 2002 S. 382; **LAG Niedersachsen** vom 02.08.2002 – 16 Sa 166/02
- nur dann zu bejahen, wenn die Arbeitszeitreduzierung zu einer *wesentlichen* Beeinträchtigung führt - Auslegungssache !!!

##### b) betriebsbedingte Kündigung auf dem neuen Arbeitsplatz

- ja, wenn der Arbeitnehmer auf neuem Arbeitsplatz sofort mit einer auf Vollzeiteinsatz gerichteten Änderungskündigung rechnen muss wegen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, in best. Abteilungen nur Vollzeitkräfte einsetzen zu wollen - **ArbG Freiburg** vom 04.09.2001 – 7 Ca 143/01 – NZA 2002 S.216

#### 5. Zeitpunkt des Vorliegens betrieblicher Gründe

- Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung – so obiter dictum beim **ArbG Mönchengladbach** vom 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01 – NZA 2001 S. 968
- Zeitpunkt, in welchem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung mitteilt (Grund § 8 Abs.5 S.4 TzBfG Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder 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.) – **ArbG Arnsberg** vom 22.01.2002 – 1 Ca 804/01 – NZA 2002 S. 564; **BAG** vom 18.02.2003 – 9AZR 356/02 in NZA 2003 S.911-914

#### 6. Darlegungs- und Beweislast

- ✚ Arbeitgeber hat umfassend und konkret entgegenstehende betriebliche Gründe darzulegen

- bei unternehmerischen der Teilzeit entgegenstehenden Konzepten nur Missbrauchs- und Willkürkontrolle durch Gerichte – aber Notwendigkeit der Darlegung, dass der Wunsch des Arbeitnehmers zu wesentlichen Betriebsbeeinträchtigungen führen würde, die durch anderweitige verhältnismäßige und zumutbare organisatorische Maßnahmen nicht vermeidbar sind – so **ArbG Berlin** in DB 2001 S. 2772; **ArbG Mönchengladbach** vom 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01 – NZA 2001 S. 968; **ArbG Essen** vom 19.06.2001 – 5 Ca 1373/01; **ArbG Bonn** vom 21.11.2001 – 4 Ca 2528/01; **ArbG Stuttgart** vom 05.07.2001 – 21 Ca 2762/01; **ArbG Bielefeld** vom 12.03.2002 – 5 Ca 3150/01

## II **Problem der Nichtbeachtung der 3-Monatsfrist des § 8 Abs.2 TzBfG**

### 3 mögliche Lösungsansätze

- Frist = materielle Wirksamkeitsvoraussetzung mit der Folge, dass Versäumung zur Berechtigung des Arbeitgebers zur Ablehnung des Begehrens führt – aber Sperrfrist von 2 Jahren nach § 8 Abs.6 TzBfG auslöst – so STRAUB, Erste Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, NZA 2001 S. 919, 922)
- Unbeachtlichkeit des Antrages – Wiederholung notwendig – so HOPFNER, DB 2001 S.2144 ff
- Wirkung des verfristeten Antrages als Antrag auf Veränderung zum nächstmöglichen Zeitpunkt unter Beachtung der 3-Monatsfrist – so RICHARDI / ANNUß, Gesetzliche Neuregelung von Teilzeit und Befristung, BB 2000 S. 2201,2202; HANAU, Offene Fragen zum Teilzeitgesetz, NZA 2001 S. 1168, 1170

so wie 3. Auffassung wohl auch **ArbG Oldenburg** im Urteil vom 26.02.2002 in NZA 2002 S. 908 ff und **LAG Hamm** vom 06.05.2002 – 8 Sa 641/02 unter Hinweis, dass dem Arbeitgeber die 2-monatige Überlegungsfrist dadurch nicht genommen werde, und der Gesetzgeber gerade kein streng formalisiertes Verfahren einführen wollte – schließlich sei Parallele zu § 16

Abs.1 BErzGG zulässig, wonach Versäumung der 4-wöchigen Ankündigungsfrist für Elternzeit Antrag auch nicht unzulässig mache

### III **Ablehnung nur nach vorangegangener Erörterung - § 8 Abs.3 TzBfG ?**

- Ablehnung vor einem endgültigen Scheitern einer Erörterung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unbeachtlich als Verstoß gegen eigenes Verhalten - **LAG Düsseldorf** vom 01.03.2002 – 18(4) Sa 1269/01 – DB 2002 S.1222 = NZA-RR 2002 S.407 und vom 02.05.2002 – 5 Sa 216/02
- d.h. es wird auch die Frist des § 8 Abs.5 TzBfG nicht gewahrt – es sei denn es käme noch rechtzeitig zu einer wirksamen Ablehnungserklärung – ansonsten erwächst der Anspruch des Arbeitnehmers mit Ablauf seiner 3-Monats-Frist in Realität
- **aber** : **BAG** vom 18.02.2003 – 9 AZR 356/02 – NZA 2003 S.911-914 – Verletzung der Obliegenheit, sich auf Erörterung des Wunsches nach Lage der Arbeitszeit einzulassen, führt nicht zur Fiktion der Zustimmung (Vorinstanz: LAG Düsseldorf - 02.05.2002 – 5 Sa 216/02)

### IV **Besonderheiten bei Geltendmachung im Wege einstweiligen Rechtsschutzes**

#### **allgemein**

- ▶ **Leistungsklage** auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtet mit der Konsequenz der Vollstreckung nach § 894 ZPO, d.h. Zustimmung des Arbeitgebers gilt mit Eintritt der Rechtskraft des Urteils als abgegeben

#### **einstweiliges Verfügungsverfahren**

- ▶ **ArbG Berlin** vom 12.10.2001 – 31 Ga 24563/01 – DB 2001 S.2727 – Leistungsverfügung nach § 940 ZPO in dem Sinne, dass **dem Arbeitgeber** nach § 888 ZPO die **Durchführung einer vorläufigen Regelung bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens aufgegeben** werden kann in Fällen, in denen wesentliche Nachteile vom Arbeitnehmer abgewendet werden müssen (z.B. Sicherstellung der Kinderbetreuung); vom **LAG Berlin** vom 20.02.2002 – 4 Sa 2243/01 – NZA 2002 S. 858 ff bestätigt

- ▶ **ArbG Bonn** vom 10.04.2002 – 4 Ga 23/02 – NZA 2002 S. 416 f - **hohe Anforderungen an Verfügungsanspruch als auch an Verfügungsgrund** wegen Vorwegnahme der Hauptsache, d.h. wohl nur zu bejahen, wenn betriebliche Gründe für eine Ablehnung des Reduzierungsantrages offensichtlich ausscheiden
- ▶ **LAG Rheinland-Pfalz** vom 12.04.2002 – 3 Sa 161/02 – DB 2002 S. 1723 = NZA 2002 S. 856 ff - wie ArbG Bonn, aber **gegen Anordnung von Maßnahmen nach § 888 ZPO**, denn diese setzen einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs.1 TzBfG dennotwendig schon voraus, der jedoch erst im Hauptsacheverfahren zu klären wäre – einstweiliges Verfügungsverfahren führt aber nicht zu endgültiger Klärung – also nur vorläufige Erklärung des Arbeitgebers, die bei Aufhebung der einstweiligen Verfügung wieder Ursprungszustand automatisch aufleben lässt – keine Anwendung der Fiktionswirkung nach § 894 ZPO (**OLG Köln** Urteil vom 7.12.1995 – 18 U 93/95 – NJW-RR 1997 S. 60 wendet Fiktion des § 894 ZPO auch auf einstweilige Verfügung an)

#### § 888 Nicht vertretbare Handlungen

- (1) Kann eine Handlung durch einen Dritten nicht vorgenommen werden, so ist, wenn sie ausschließlich von dem Willen des Schuldners abhängt, auf Antrag von dem Prozessgericht des ersten Rechtszuges zu erkennen, dass der Schuldner zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld und für den Fall, daß dieses nicht beigetrieben werden kann, durch Zwangshaft oder durch Zwangshaft anzuhalten sei. Das einzelne Zwangsgeld darf den Betrag von fünfundzwanzigtausend Euro nicht übersteigen. Für die Zwangshaft gelten die Vorschriften des Vierten Abschnitts über die Haft entsprechend.
- (2) Eine Androhung der Zwangsmittel findet nicht statt.
- (3) Diese Vorschriften kommen im Falle der Verurteilung zur Eingehung einer Ehe, im Falle der Verurteilung zur Herstellung des ehelichen Lebens und im Falle der Verurteilung zur Leistung von Diensten aus dem Dienstvertrag nicht zur Anwendung.

**§ 894 Fiktion der Abgabe einer Willenserklärung**

- (1) Ist der Schuldner zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt, so gilt die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil die Rechtskraft erlangt hat. Ist die Willenserklärung von einer Gegenleistung abhängig gemacht, so tritt diese Wirkung ein, sobald nach Vorschriften der §§ 726, 730 eine vollstreckbare Ausfertigung des rechtskräftigen Urteils erteilt ist.
- (2) Die Vorschrift des ersten Absatzes ist im Falle der Verurteilung zur Eingehung einer Ehe nicht anzuwenden.

**§ 935 Einstweilige Verfügung bezüglich Streitgegenstand**

Einstweilige Verfügungen in bezug auf den Streitgegenstand sind zulässig, wenn zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechtes einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte.

**§ 940 Einstweilige Verfügung zur Regelung eines einstweiligen Zustandes**

Einstweilige Verfügungen sind auch zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, sofern diese Regelung, insbesondere bei dauernden Rechtsverhältnissen zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint.