

## 10 Fragen und Antworten zur Teilzeitbeschäftigung gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz

### 1. Haben Arbeitnehmer ein Recht auf Teilzeitarbeit?

Gemäß § 8 TzBfG besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und deren Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Sofern betriebliche Gründe dem Wunsch der Arbeitnehmer nach Teilzeitarbeit nicht entgegenstehen, muss der Arbeitgeber der Verringerung zustimmen.

### 2. Was sind betriebliche Gründe, die einem Teilzeitverlangen entgegenstehen können?

Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Das Gesetz gibt hier nur einen Rahmen der entgegenstehenden betrieblichen Gründe vor. Ob im konkreten Fall tatsächlich betriebliche Gründe einem Teilzeitverlangen entgegenstehen, ist von Einzelfall zu Einzelfall neu und ggf. mit unterschiedlichen Ergebnissen zu bewerten.

### 3. Müssen bei der Beantragung der Teilzeit bestimmte Fristen beachtet werden?

Die Verringerung der Arbeitszeit und der Umfang der Verringerung muss spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung geltend gemacht werden.

### 4. Müssen bei der Beantragung bestimmte Formvorschriften beachtet werden?

Der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung muss nicht zwingend schriftlich gestellt werden. Aus Beweis Zwecken empfiehlt es sich jedoch auf jeden Fall den Antrag schriftlich zu stellen.

Der Antrag muss insbesondere so konkret sein, dass er vom Arbeitgeber mit einem einfachen „ja“ angenommen werden kann. Aus diesem Grund muss der Antrag zwingend die Angabe erhalten, in welcher Höhe die Arbeitszeit reduziert oder wie viele Stunden zukünftig gearbeitet werden soll.

### 5. Muss man dem Arbeitgeber zusammen mit dem Antrag auch bereits die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitteilen?

Nein. Nach § 8 Abs. 2 TzBfG *soll* der Arbeitnehmer die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, so dass die Nennung der gewünschten Arbeitszeit nicht zwingend erforderlich ist.

6. Wie ist das weitere Prozedere, wenn man gegenüber dem Arbeitgeber einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit gestellt hat?

Gemäß den Regelungen des TzBfG soll in erster Linie eine einvernehmliche Regelung über den Teilzeitwunsch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzielt werden, so dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer in Verhandlungen über die gewünschte Arbeitszeitreduzierung treten soll. Versucht der Arbeitgeber nicht, mit dem Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, so hat dies keine unmittelbaren Auswirkungen.

7. Bis wann muss der Arbeitgeber mitteilen, ob er mit der Reduzierung der Arbeitszeit einverstanden ist?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen. Inhaltlich reicht ein reines „Nein“ des Arbeitgebers aus; er muss die Ablehnung nicht begründen.

8. Was passiert, wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung dem Antrag des Arbeitnehmers stattgeben oder den Antrag schriftlich abgelehnt hat?

Sofern sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt haben und der Arbeitgeber auch nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung den Antrag des Arbeitnehmers schriftlich abgelehnt hat, tritt eine so genannte gesetzliche Fiktion ein. D.h. dass in diesem Fall die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang reduziert wird. Sofern der Arbeitnehmer bereits die gewünschte Lage der Arbeitszeit angegeben hatte, gilt auch die Lage der Arbeitszeit den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechend als festgelegt.

9. Was kann der Mitarbeiter unternehmen, wenn der Arbeitgeber den Wunsch auf Arbeitszeitreduzierung ablehnt?

Lehnt der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen ab und ist der Arbeitnehmer mit der Ablehnung nicht einverstanden, so kann der Anspruch vor dem zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Im Rahmen des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht wird überprüft, ob die Ablehnung durch den Arbeitgeber rechtmäßig erfolgt ist, wobei der Arbeitgeber beweisen muss, dass tatsächlich betriebliche Gründe bestehen, die dem Teilzeitwunsch entgegenstehen.

10. Hat man einen Anspruch darauf, dass die Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder erhöht wird?

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hat nach § 9 TzBfG lediglich einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber, wenn ihm der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt wurde, den Mitarbeiter bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, sofern keine betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Wir beraten Sie gerne bereits im Vorfeld der Antragstellung bezüglich Ihres Teilzeitwunsches und sind Ihnen auch gerne bei der Durchsetzung Ihres Anspruchs auf Teilzeit behilflich.

**V.i.S.d.P. Rechtsanwältin Stephanie Patzelt**

Rechtsanwälte

----- Kühne & Kollegen -----

Büro:

Innere Wiener Str. 11

D-81667 München

Tel: +49 - (0) 89 - 44118720

Fax: +49 - (0) 89 - 44118721

Büro:

Ludwigstr. 90

D-82467 Garmisch-Partenkirchen

Tel: +49 - (0) 8821 - 937 8 333

Fax: +49 - (0) 8821 - 937 8 334

[www.rkuk.de](http://www.rkuk.de)

[stephanie.patzelt@rkuk.de](mailto:stephanie.patzelt@rkuk.de)