



Teilzeitanpruch – Verteilung der Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer muss nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die Verringerung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Nach Satz 2 dieser Vorschrift "soll" er "dabei" die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Beides kann mündlich erfolgen. Der Arbeitgeber hat nach § 8 Abs. 3 TzBfG mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer Vereinbarung zu erörtern. Er soll mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit erreichen. Daraus ergibt sich:

1. Der Arbeitnehmer kann entscheiden, ob er ausschließlich die Herabsetzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beansprucht oder ob er zusätzlich eine bestimmte Verteilung der so verringerten Arbeitszeit verlangt. Er kann die Verringerung der Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber der gewünschten Verteilung zustimmt.
2. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bereits mit dem Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit verbindlich anzugeben, in welcher Weise die Arbeitszeit verteilt werden soll.
3. Will der Arbeitnehmer eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit erreichen, muss er seinen Wunsch spätestens in das Erörterungsgespräch mit dem Arbeitgeber einbringen.

In dem vom Neunten Senat entschiedenen Rechtsstreit ging es um das Teilzeitverlangen einer Arbeitnehmerin, die in einer Forschungsgruppe neben den dort tätigen wissenschaftlichen Mitarbeitern als einzige technische Assistentin tätig ist und ihre wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 25 Stunden verringern wollte. Ob die Klägerin im Erörterungsgespräch ihren Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von einer bestimmten Verteilung der verringerten Arbeitszeit abhängig gemacht hat und diese Verteilung dem Arbeitszeitverlangen

entgegenstand, konnte der Senat auf Grund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen nicht entscheiden. Der Rechtsstreit ist deshalb insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Pressemitteilung des BAG, Urteil vom 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 –

Verringerung der Wochenarbeitszeit - Unverhältnismäßige Kosten - Ersatzeinstellung

Begehrt ein Arbeitnehmer die Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 auf 30 Stunden nach § 8 TzBfG, so kann sich der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 4 TzBfG darauf berufen, diesem Wunsch stünden betriebliche Gründe entgegen, weil die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich sei, durch deren Einarbeitung sowie laufende Schulungen unverhältnismäßige zusätzliche Kosten entstünden. Dem kann der Arbeitnehmer nicht mit Erfolg entgegenhalten, er könne durch Arbeitsverdichtung das bisher erledigte Arbeitspensum anstatt in 37,5 Stunden in 30 Stunden pro Woche erledigen, so dass sich die Einstellung einer Ersatzkraft erübrige.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Pharmareferent im Außendienst beschäftigt. Er betreut von seinem Wohnsitz aus Krankenhäuser und Krankenhausapotheken. Nachdem sich der Kläger mit der Beklagten nicht über die Modalitäten einer Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit hatte einigen können, beantragte er am 3. Dezember 2002 die wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. April 2003 von 37,5 Stunden auf 30 Stunden bei einer Verteilung auf drei Arbeitstage zu verringern. Die Beklagte lehnte diesen Antrag am 24. Februar 2003 schriftlich ab. Mit seiner Klage beehrte der Kläger die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden. Er ist der Ansicht, er sei in der Lage, seinen Bezirk auch mit verringerter Arbeitszeit ordnungsgemäß zu betreuen. Die Einstellung einer Ersatzkraft sei nicht notwendig. Die Beklagte meint jedoch, dem Teilzeitbegehren

des Klägers stünden betriebliche Gründe entgegen. Entgegen dessen Darstellung sei die Einstellung einer zusätzlichen Teilzeitkraft für seinen Bezirk erforderlich. Der Kläger könne ihre unternehmerische Entscheidung, seinen Bezirk mit einer Vollzeitkraft zu besetzen, nicht in Frage stellen. Die Einstellung einer zusätzlichen Teilzeitkraft führe zu unverhältnismäßigen Kosten in Höhe von 70.000 Euro im Jahre der Einstellung und dann fortlaufend von 30.000 Euro jährlich. Diese Kosten ergäben sich aus einmaligen Ausbildungs-, Einarbeitungs- und Personalbeschaffungskosten sowie laufenden Zusatzkosten für Arbeitsmittel, Weiterbildungsmaßnahmen und Kosten zur Führung und Koordination. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der Kläger blieb auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos.

Pressemitteilung des BAG,, Urteil vom 21. Juni 2005 - 9 AZR 409/04 –

