

## **Mein Recht auf Teilzeit**

### **Die Rechtsberatungsplattform anwalt.de informiert Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Chancen und Pflichten des Teilzeitarbeitsgesetzes (TzBfG)**

Nürnberg, 07.03.2006 - Vor allem Frauen möchten weniger arbeiten, um mehr Zeit für sich und die Erziehung ihrer Kinder zu haben. Aber auch immer mehr männliche Arbeitnehmer wissen es zu schätzen: mehr Zeit für Familie, Hobby und Sport. So arbeitet inzwischen jeder fünfte Deutsche nicht mehr in vollem Umfang - Tendenz steigend. Doch was sagt der Arbeitgeber dazu? Muss er dem Verlangen eines Mitarbeiters nach Teilzeitarbeit nachkommen?

### **Gesetzliche Ausgangslage**

Nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, mit Ausnahme der Beamten. Eben jenes Gesetz besagt aber auch, dass der Anspruch ausgeschlossen sein kann, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

Voraussetzung für einen Anspruch aus dem TzBfG gegen den Arbeitgeber ist zunächst, dass dieser mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Auszubildende sind dabei nicht mit zu berücksichtigen. Außerdem muss der Teilzeitwillige seit mindestens sechs Monaten im Betrieb tätig sein. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so darf der Chef den Antrag auf Teilzeit nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegen sprechen.

### **Hindernis betriebliche Gründe**

Nach der Rechtsprechung ist dies dann der Fall, wenn eine Arbeitszeitreduzierung den Arbeitsablauf oder die Organisation bzw. Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen würde. Auch die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten kann der Arbeitgeber als entgegenstehenden betrieblichen Grund geltend machen. Allerdings ist er verpflichtet, eine Vollzeitstelle in zwei Teilzeitjobs umzuwandeln. Die hieraus zwangsläufig resultierenden Mehrkosten liegen nach ständiger Rechtsprechung im Bereich der Verhältnismäßigkeit. Eine Teilzeit-Verweigerung darf der Arbeitgeber darauf also nicht stützen.

Beachtlich kann aber der Einwand des Arbeitgebers dann sein, wenn keine entsprechend qualifizierten Teilzeitarbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Auch im Falle einer nur geringfügigen Verkürzung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber mitunter erfolgreich geltend machen, dass ihm keine Ersatzkraft zur Verfügung stehe. Im Übrigen darf der Chef ablehnen, wenn im Wechselschichtbetrieb gearbeitet wird.

### **Einklagbares Recht**

Verweigert der Arbeitgeber die Gewährung von Teilzeitarbeit ohne eine derartige Begründung oder entspricht seine Argumentation nicht den Tatsachen, so kann der Arbeitnehmer sein Recht auf Teilzeit auch bei Gericht einklagen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Rechtsprechung hier überwiegend im Sinne der Arbeitnehmer entscheidet. So muss mitunter sogar die Störung von Betriebsabläufen hingenommen werden, um dem Arbeitnehmer die Teilzeit zu ermöglichen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - 9 AZR 665/02).

Klagen darf der Arbeitnehmer aber nur, wenn er dem Arbeitgeber seinen gesetzlichen Teilzeit-Anspruch drei Monate vor dem gewünschten Beginn mitgeteilt hat. Dieser Antrag kann schriftlich oder mündlich erfolgen und muss keinerlei Begründung enthalten. Um den Chef zu überzeugen und unnötigen Streit zu vermeiden, ist es aber empfehlenswert, den Teilzeitwunsch mit ein paar Worten zu erläutern.

Über eines sollte sich aber jeder, der sich mit dem Gedanken an Teilzeitarbeit trägt, im Klaren sein: Man hat keinen Anspruch auf ein "Rückfahrt-Ticket". Ist die Teilzeit vom Chef genehmigt, so kann der Mitarbeiter nicht plötzlich umschwenken. Auch finanzielle Notlagen oder veränderte Lebensumstände, wie z. B. Scheidung sind keine Rechtfertigung dafür, die Arbeitszeit wieder aufstocken zu wollen. Schließlich hat der Arbeitgeber entsprechend disponiert, Arbeitsabläufe umgeschichtet und ist in seinem diesbezüglichen Vertrauen auf die Rechts- und Sachlage schutzwürdig.

---

### **Pressekontakt:**

Sandra Harbich, PR-Managerin, Volljuristin  
E-Mail: [presse@anwalt.de](mailto:presse@anwalt.de)  
[www.anwalt.de/presse](http://www.anwalt.de/presse)

anwalt.de services AG  
Maxfeldstr. 5  
D-90409 Nürnberg  
Fon: 0911/180-2400  
Fax: 0911/180-2401  
[www.anwalt.de](http://www.anwalt.de)

---

### **Kurzprofil anwalt.de services AG:**

Die anwalt.de services AG ([www.anwalt.de](http://www.anwalt.de)) mit Sitz in Nürnberg besteht seit April 2004 und wurde mit dem Unternehmenszweck gegründet, das Lösen rechtlicher Probleme zu vereinfachen. Unkompliziert bietet die unabhängige Plattform für juristische Beratung den passenden Anwalt und die geeignete Beratungsform für die Klärung nahezu aller rechtlichen Fragestellungen. Die Anlaufstellen für Ratsuchende sind die Internet-Adresse [www.anwalt.de](http://www.anwalt.de) sowie die kostenfreie Telefonnummer 0800 anwaltde (= 0800 26925833).

Alle, die den passenden Anwalt vor Ort suchen, erhalten so schnellen Zugang zu einer Vielzahl von Juristen in ihrer Region. Häufig sind rechtliche Probleme nicht so umfassend, dass ein Gang in die Kanzlei unbedingt notwendig ist. Für diesen Fall erstellen erfahrene und ausgewählte Anwälte via Online-Beratung eine individuelle schriftliche Begutachtung des Rechtssachverhalts. Ist das Rechtsproblem zeitkritisch oder der direkte Kontakt zu einem Juristen gewünscht, steht bei der Telefonberatung sofort ein spezialisierter Anwalt für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

Das Unternehmen arbeitet unabhängig von einzelnen Anwälten und Kanzleien, wodurch eine objektive und neutrale Position gewährleistet ist.

Die anwalt.de services AG ist aus dem Investoren- und Management-Umfeld der hotel.de AG ([www.hotel.de](http://www.hotel.de)), einem führenden Hotelreservierungsservice, gegründet worden.