

## Teilzeitbeschäftigung nach TzBfG in der Praxis

Das TzBfG könnte ein wunderbares akademisches Beispiel dafür sein, wie ein arbeitsrechtliches Gesetz zunächst die parlamentarischen Hürden mit der einen oder anderen Veränderung nimmt, um sodann in der betrieblichen Praxis dann die ersten Rätsel aufzugeben, bis diese dann nacheinander von der Rechtsprechung aufgegriffen und schließlich höchstrichterlich entschieden werden, jedenfalls bis zu deren Änderung. Natürlich sind jeweils Schicksale von Menschen und Betrieben mit den einzelnen Fällen verbunden, so dass diese akademische Unverbindlichkeit in unserer Betrachtung fehlen muß. Wir sind noch in der Anfangsphase der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum TzBfG, so dass jedes Urteil mit großer Aufmerksamkeit reflektiert werden sollte, es enthält regelmäßig mehr Anhaltspunkte, als die bloßen Leitsätze verheißen.

Unter dem 18.2.2003 hat das Bundesarbeitsgericht mehrere Urteile zum TzBfG abgesetzt, von denen eines einige interessante Detailfragen klärt (BAG v. 18.2.2003, 9 AZR 356/02).

### Der Sachverhalt

In einer Sparkasse beantragt eine langjährige Mitarbeiterin, nachdem sie Mutter wurde und Elternzeit sowie unbezahlten Urlaub in Anspruch genommen hatte, eine Verringerung der Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden, jeweils am Montag bis Donnerstag Vormittag, hilfsweise am Montag bis Freitag Vormittag. Den Antrag stützt sie schließlich auf § 8 TzBfG, nachdem es zuvor eine Auseinandersetzung über einen befristeten Antrag nach § 15 b BAT gegeben hatte, den die Sparkasse abgelehnt hatte.

Unter Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 8 Abs. 3 TzBfG lehnte die Sparkasse auch diesen Antrag jedenfalls in Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeit, allerdings ohne Verhandlungen, ab. Als Begründung gab sie betriebliche Gründe an, die Mitarbeiterin sei in der Personalreserve für den Schalterdienst, die nicht auf Vormittage zu begrenzen sei.

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Die Mitarbeiterin obsiegte in den ersten beiden Instanzen, schließlich mit Unterstützung und nach Hinweis des Landesarbeitsgerichtes mit der Argumentation, wegen der Verletzung der Verhandlungsverpflichtung durch die Sparkasse greife die Annahmefiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2, 3 TzBfG. Daher sei die Teilzeitregelung in der beantragten Weise zustande gekommen.

### **Die Früchte des Urteils**

1. Das Bundesarbeitsgericht nimmt diese Gelegenheit gerne wahr, um zur Verletzung der Verhandlungspflicht und deren Folgen Ausführungen zu machen. Es folgt den Überlegungen des Landesarbeitsgerichtes nämlich nicht – die Annahmefiktion, wie sie in § 8 Abs. 5 Satz 2, 3 TzBfG für den Fall einer völligen Ignoranz des Arbeitgebers geregelt ist, kann nicht auf den Fall einer Verletzung des Verhandlungsgebotes übertragen werden. Eine derartig drastische Folge müsste gesetzlich geregelt sein, wie es ja – für einen anderen Fall – geschehen ist.

Bei dem Verhandlungsgebot handele es sich um eine Obliegenheit des Arbeitgebers, deren Verletzung dazu führe, dass er dem Wunsch des Arbeitnehmers keine Einwendungen entgegenhalten könne, die bei einer Verhandlung hätten ausgeräumt werden können. Auch kann der Arbeitnehmer in einem Gerichtsverfahren seinen Teilzeitwunsch abändern mit dem Hinweis auf neue Erkenntnisse, die sich nunmehr aus der Gerichtsverhandlung ergeben und bei ordnungsgemäßer Verhandlung gem. § 8 Abs. 3 TzBfG ebenfalls ergeben hätten. Dementsprechend stehe der Arbeitnehmer bei Verstoß des Arbeitgebers gegen diese Obliegenheit nicht rechtlos, so dass auch eine Verwirkung seines Ablehnungsrechtes wegen Verletzung der Obliegenheit nicht in Betracht kommt.

2. Neben dieser Hauptentscheidung streift das BAG aber auch noch andere Fragen wie folgt:

a. Verbindet ein Arbeitnehmer den Wunsch auf Teilzeitarbeit mit dem Wunsch über die Verteilung der Arbeitszeit so, dass das eine mit dem anderen steht und fällt, kann der Arbeitgeber nur beides ablehnen oder annehmen, nicht jedoch z.B. die Teilzeitarbeit als solche akzeptieren und die Verteilung ablehnen.

Gegenstand der Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht wird damit der gesamte Anspruch auf Teilzeitarbeit. Ein Unterlaufen dieses Anspruches durch eine Splittung des Votums ist jedenfalls dort damit ausgeschlossen, wo mit dem Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung auch der Wunsch insgesamt nach Teilzeitarbeit fällt.

b. Ob die Rechtzeitigkeit des Verringerungsverlangens als dessen Wirksamkeitsvoraussetzung in Frage kommt, wird vom BAG als Rechtsfrage erkannt, aber noch nicht entschieden, weil es nicht entscheidungserheblich ist. Ob damit das ganze Verlangen fällt, ob sich eine Verschiebung des

Anfangsdatums ergibt oder noch etwas anderes – wir werden mit Spannung eine entsprechende Rechtsprechung des BAG abzuwarten haben.

c. Die Konkurrenz mit anderen Teilzeitarbeitsansprüchen, hier dem aus § 15 b BAT, wird mit knappen Worten und ohne dogmatische Begründung zu Gunsten des Anspruches aus § 8 TzBfG entschieden. Hat sich der Mitarbeiter einmal auf diese Regelung berufen, tritt die andere Anspruchsnorm hinter diese weitestgehende zurück. Ob dies auch bei dem Anspruch nach § 15 Abs. 4,5,6,7 BErzGG so sein soll, wird nicht entschieden, die Begründung wäre allerdings übertragbar. Auch hier geht der unbefristete Teilzeitarbeitsanspruch des TzBfG weiter, als der befristete nach BErzGG. Allerdings gibt es auch einige Bedenken gegen diese Argumentation, weil der Anspruch aus § 15 BErzGG in verschiedenen Punkten wiederum weiter geht, als der nach TzBfG. Man kann auf die Rechtsprechung des BAG gespannt sein, wenn man nicht gerade in diesem Spannungsfeld selbst Akteur ist und sich entscheiden muß.

d. Schließlich – im Rahmen eines rechtlichen Hinweises – stellt das BAG klar, dass für die Beurteilung der betrieblichen Gründe für die Verweigerung der Teilzeitarbeit der Zeitpunkt der Verweigerung ausschlaggebend ist, nicht der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz über diese Frage. Dabei stützt sich das BAG für diese prozessrechtliche Frage auf die materiellrechtliche Wertung des Gesetzgebers in § 8 Abs. 6 TzBfG. Wenn der Arbeitgeber dort für zwei Jahre von einem neuen Teilzeitarbeitsverlangen verschont sein soll, wenn er eines berechtigt abgelehnt hat, auch wenn sich die Verhältnisse geändert haben, dann kann nicht genau diese Anpassung an veränderte Verhältnisse im Gerichtsverfahren dadurch verlangt werden, dass diese Veränderungen in der Tatsacheninstanz berücksichtigt werden.

Zusammengefasst handelt es sich bei diesem Urteil also um eine Fundgrube für einzelne Detailfragen im Zusammenhang mit der praktischen Anwendung des TzBfG. Eine prozessrechtliche im Zusammenhang mit gerichtlichen Hinweisen des LAG, die die Klägerin auf den Holzweg geleitet hatten, habe ich hier sogar ausgespart. So speziell wollen wir nicht werden.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin