



Teilzeitverlangen eines Arbeitnehmers

(verfaßt von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich in einem Urteil vom 20.07.2004 mit der Frage zu beschäftigen, ob das Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitverlangen) auch wirksam ist, wenn es zu kurzfristig gestellt wurde.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Arbeitnehmer war länger als sechs Monate bei einer Arbeitgeberin tätig, die regelmäßig mehr als fünfzehn Arbeitnehmer beschäftigte. Dies ist Voraussetzung für ein Verlangen auf Reduzierung der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer hatte zuvor in Vollzeit gearbeitet und verlangte mit Schreiben vom 22.03.2001 die Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 33 Stunden pro Woche am dem 01.05.2001. Diesen Antrag lehnte die Arbeitgeberin aus betrieblichen Gründen mit Schreiben vom 04.04.2001 ab.

Im vorliegenden Falle hatte der Arbeitnehmer den Antrag zu kurzfristig gestellt. Nach § 8 Abs.2 S.1 TzBfG ist das Verlangen spätestens drei Monate vor dem ausdrücklich genannten und gewünschten Beginn zu stellen. Wenn der Arbeitgeber dieses Verlangen nicht innerhalb eines Monats vor dem ausdrücklich genannten und gewünschten Beginn ablehnt, gilt kraft Gesetzes die Reduzierung der Arbeitszeit als vereinbart. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer daher das Schreiben zu kurzfristig gestellt. Die Arbeitgeberin hatte jedoch durch Schreiben vom 04.04.2001 ohne Vorbehalt geantwortet, so daß sie damit – so das BAG – auf die Einhaltung der 3-Monats-Frist verzichtet hatte. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb das Schreiben des Arbeitnehmers so ausgelegt, als habe er die Reduzierung seiner Arbeitszeit erst ab dem 23.06.2001 verlangt.

Das Arbeitgeberin kam das Gericht aber ebenso zu Hilfe: Ihr wurde es nicht zum Verhängnis, daß sie die Ablehnung erst am 04.04.2001 ausgesprochen hatte. Dies war weniger als einen Monat vor dem vom Arbeitnehmer gewünschten Beginn (01.05.2001). Nach dem Wortlaut des Gesetzes hätte daher die Reduzierung der Arbeitszeit als vereinbart gegolten. Das BAG hat jedoch entschieden, daß die Fristversäumnis für die Arbeitgeberin unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer selbst sein Teilzeitverlangen zu kurzfristig gestellt hat.

Praxistipp: Teilzeitverlangen werden häufig nach Rückkehr aus der Elternzeit gestellt. Beide Vertragsparteien haben hier die o.g. wichtigen Fristen zu beachten. Für Teilzeitverlangen während der Elternzeit gelten andere Fristen (§ 15 Abs.7 BErzGG). Ein zuvor eingeholter Rechtsrat kann einen langwierigen Prozeß vermeiden helfen.

(Veröffentlicht von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise im „Wirtschaftsecho“, Ausgabe Juni 2005)