



Teilzeitanspruch

Wir haben immer wieder Bewerber, die eine Beschäftigung ausschließlich in Teilzeit suchen. Insbesondere zum Ende von Elternzeiten wird häufig der Wunsch nach Teilzeit geäußert. Allerdings bieten nicht alle Unternehmen Teilzeitstellen an. Manchmal ist es noch nicht einmal möglich, dem Wunsch eines schon angestellten Mitarbeiters nach Arbeitszeitverringerung nachzukommen.

Wie sieht hier die rechtliche Seite aus? Worauf ist zu achten, wenn ein Mitarbeiter in Teilzeit bei Ihnen weiterarbeiten möchte?

Mit diesem Thema beschäftigen wir uns in diesem Jobletter.

Juristisch gesehen hat jeder Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Teilzeitstelle, wenn er **6 Monate** bei seinem Arbeitgeber tätig ist, und das Unternehmen **regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigt. Auszubildende und leitende Angestellte zählen nicht mit.

Ablauf:

- Der Teilzeitantrag des Mitarbeiters bedarf keiner Schriftform; er kann also auch mündlich vorgebracht werden. Davon ausgenommen ist der Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit. Dieser muss schriftlich erfolgen. (Dieses Thema werden wir in diesem Jobletter nicht berücksichtigen).
- Der Arbeitnehmer gibt lediglich den Umfang der gewünschten Verringerung an, ohne dabei die gewünschte Arbeitszeitverteilung schon benennen zu müssen.
- Nach Zugang des Antrages beginnt die Teilzeittätigkeit frühestens nach 3 Monaten, wenn die beiden Vertragsparteien - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - nicht einvernehmlich eine andere Regelung treffen.
- Die veränderte Beschäftigungsform wird in einem Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag festgehalten.

Achtung: Selbst wenn Ihr Mitarbeiter den Wunsch nach einer Arbeitszeitverringerung „nur“ mündlich geäußert hat, und Sie diesem Ansinnen nicht nachkommen können, teilen Sie ihm bitte innerhalb eines Monats Ihre Entscheidung schriftlich mit, sonst gilt der Antrag automatisch als genehmigt. Eine konkrete Begründung für Ihre Entscheidung – in aller Regel „betriebliche Gründe – ist allerdings erst bei einem möglichen Rechtsstreit zwingend erforderlich.

Gute Gründe für die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen

Die im Jahre 2001 in § 8 des Teilzeitbefristungsgesetzes festgelegte Regelung zielte vor allem auf Arbeitnehmer ab, die nach ihrer Elternzeit wieder ins Berufsleben zurückkehren und dann Beruf und Familie als Teilzeitkräfte besser miteinander vereinbaren möchten. Gerade hinsichtlich dieser Mitarbeiter lohnt es sich für Sie,

neue zeitliche Rahmenbedingungen zu schaffen, denn sie sind oft noch mit Ihrem Unternehmen und den täglichen Abläufen vertraut, kennen die meisten Kollegen noch von früher und gliedern sich schnell wieder erfolgreich in ihr Team ein. Andererseits geben wir Ihnen anschließend zu bedenken, dass zufriedene Mitarbeiter in Teilzeit oft eine höhere Produktivität entfalten als zuvor ganztags.

Deshalb wurde die Schaffung neuer Teilzeitarbeitsplätze auch nur an die Beschäftigungsdauer und Mitarbeiterzahl geknüpft.

Anerkannte Ablehnungsgründe:

a) Betriebsorganisation

Ein Ablehnungsgrund liegt dann vor, wenn durch die Teilzeitarbeit die betriebliche Organisation wesentlich beeinträchtigt würde, weil z. B. ein Flugbegleiter nicht mehr in den auf 6 Tage konzipierten Umlaufplänen voll einsetzbar wäre.

b) Arbeitsablauf

Ein Ablehnungsgrund liegt auch vor, wenn durch die Teilzeitarbeit feste Arbeitsabläufe wesentlich beeinträchtigt werden. Bei einem Schichtsystem ist es z. B. kaum möglich, dass ein Mitarbeiter einfach einen Tag in der Woche streicht. Das Gleiche gilt bei Tätigkeiten mit häufig längeren Reisen oder Auslandsaufenthalten, wie bei Fernfahrern oder Reiseleitern. Gerade bei hoch spezialisierten Tätigkeiten wie beispielsweise in der IT-Branche ist es nicht ohne Weiteres möglich, einen Ersatzarbeitnehmer in Teilzeit zu finden. Allerdings müssen Sie als Arbeitgeber nachweisen können, dass Sie sich darum bemüht haben, eine Ersatzkraft mit den gleichen Anforderungen zu finden, auf dem Arbeitsmarkt aber nicht fündig geworden sind.

c) Kosten

Der mit einer Arbeitsplatzteilung verbundene administrative Mehraufwand gilt als zumutbar und wird nicht als Ablehnungsgrund anerkannt. Die Ablehnung des Teilzeitantrags ist nur durch eine unverhältnismäßig hohe Kostenbelastung gerechtfertigt, die möglicherweise entsteht, wenn z. B. ein zusätzlicher Arbeitsplatz erst technisch aufwändig und sehr teuer eingerichtet werden muss oder ein zusätzlicher Büroraum benötigt wird.

d) Sicherheit

Die Sicherheit im Betrieb darf durch Teilzeitarbeitnehmer nicht wesentlich beeinträchtigt werden. In diesem Zusammenhang gilt die Vermehrung von Geheimnisträgern als Ablehnungsgrund.

Grundsätzlich raten wir Ihnen dazu, den Wunsch nach Teilzeit ernst zu nehmen. Sehen Sie sich allerdings nicht in der Lage, diesen erfüllen zu können, empfehlen wir Ihnen Ihre Ablehnungsgründe in einem gut vorbereiteten Gespräch dem Mitarbeiter darzulegen und zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

DerJobLaden

Gesellschaft für Arbeitsvermittlung und Personalberatung mbH Waldstraße 37-39
76133 Karlsruhe

Telefon: 0721/ 92 92 20

www.derjobladen.de

Registergericht: Mannheim HRB 10 81 60

Geschäftsführer: Klaus Derksen