

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den meisten Fällen die Ursache für einen Wunsch nach Teilzeitarbeit. Doch was tun, wenn der Arbeitgeber sich querstellt?

Teilzeitarbeit auch im Alleingang

Unternehmen, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, sind nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten grundsätzlich verpflichtet, einem Antrag auf Teilzeitarbeit zuzustimmen und dabei auch die Arbeitszeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen. Eine Ablehnung ist nur möglich, wenn dem Teilzeitwunsch betriebliche Gründe entgegenstehen, etwa weil die organisatorischen Abläufe durch die Teilzeit erheblich gestört würden oder weil die gewünschte Arbeitszeit nicht in ein mit dem Betriebsrat abgestimmtes Arbeitszeitmodell passt. Dabei muss der Arbeitgeber die Ablehnung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich erklären. Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch nicht fristgemäß ab oder stehen ihm keine ausreichenden Ablehnungsgründe zur Seite, kann der Arbeitnehmer den Anspruch auf Teilzeit gerichtlich durchsetzen. Bei besonderer Eilbedürftigkeit, wenn etwa ohne die Teilzeitarbeit die Kinderbetreuung nicht gesichert wäre, kommt auch die Durchführung eines Eilverfahrens in Betracht, das eine gerichtliche Entscheidung meist innerhalb weniger Tage oder Wochen ermöglicht.

Formales

Die förmlichen Hürden eines Teilzeitantrags sind gering. Der Antrag kann mündlich gestellt werden und muss lediglich eine Frist von drei Monaten bis zu dem gewünschten Beginn der Teilzeit wahren, damit sich der Arbeitgeber auf die Teilzeit einstellen kann.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden; allerdings muss der Arbeitnehmer nach einem Teilzeitantrag, dem stattgegeben oder der berechtigt abgelehnt worden ist, eine Frist von zwei Jahren einhalten, bevor er erneut Teilzeit beantragen kann.

Nachträgliche Veränderung der Arbeitszeit

Weitgehend unbekannt ist, dass der Arbeitgeber, der einem Teilzeitantrag stattgegeben hat, die Lage der Arbeitszeit nachträglich einseitig abändern kann, wenn die betrieblichen Interessen daran die Interessen des Arbeitnehmers erheblich überwiegen. Eine Absicherung der gewünschten Arbeitszeiten kann deshalb nur durch eine vertragliche Vereinbarung erreicht werden.

Rückkehr auf die Vollzeitstelle

Ändern sich die familiären Umstände, möchten Teilzeitbeschäftigte häufig auf eine Vollzeitstelle zurückkehren. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit ist allerdings auf Dauer angelegt, eine nur befristete Verringerung der Arbeitszeit ist nach derzeitiger Gesetzeslage nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Nach Durchsetzung eines Teilzeitantrags ist der Arbeitnehmer deshalb darauf beschränkt, dem Arbeitgeber seinen Wunsch nach einer Aufstockung der Arbeitszeit mitzuteilen. Dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Besetzung einer Vollzeitstelle den Teilzeitbeschäftigten bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

→ Wir beraten Sie gerne und umfassend in allen weiteren Fragen des Arbeitsrechts.
