

Kollision eines Teilzeitwunsches mit Betriebserfordernissen

Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat der Arbeitgeber einer von dem/der Beschäftigten gewünschten verringerten Arbeitszeit zuzustimmen, falls betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Nach der Rechtsprechung erfolgt die Prüfung der betrieblichen Gründe regelmäßig in drei Stufen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und wenn ja, um welches Konzept es sich handelt (erste Stufe). Dann ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Verlangen nach verringerter Arbeitszeit tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden.

Die Klägerin im vorliegenden Fall ist in Vollzeit mit 37,5 Wochen-

stunden als „Art Directorin“ bei einer Verlagsgruppe zuständig für den gesamten kreativen Bereich des öffentlichen Auftritts. Während ihrer zweijährigen Elternzeit verteilte der beklagte Arbeitgeber die Aufgaben auf verschiedene Mitarbeiter und setzte in großem Umfang freie Mitarbeiter ein. Die Klägerin verlangt eine Arbeitszeitverringerung auf 20 Stunden in der Woche.

Das Bundesarbeitsgericht konnte auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entscheiden, ob der gewünschten Teilzeitbeschäftigung betriebliche Gründe entgegenstehen. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat. Diese Gründe müssen aber hinreichend gewichtig sein. Das Landesarbeitsgericht hatte bei seiner Ablehnung der Arbeitszeitverringerung verkannt, dass eine störungsfreie zwei Jahre dauernde Teilung des Arbeitsplatzes ein Indiz für die in der Praxis mögliche Teilbarkeit sein kann. Der beklagte Arbeitgeber hätte vortragen müssen, inwieweit sein unternehmerisches Konzept während der Elternzeit tatsächlich beeinträchtigt worden ist oder welche konkreten Störungen bei dauerhafter Fortführung der in der Elternzeit geübten Verteilungspraxis zu erwarten sind. Allein die Absicht, nicht teilen zu wollen, stellt kein unternehmerisches Konzept dar (BAG, Urteil vom 13. Oktober 2009 – 9 AZR 910/08, DB 2010, 340).