

Hinweise über eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 09.12.2003 über die Anwendung des Teilzeitbefristungsgesetzes:

Das Teilzeitbefristungsgesetz in der Fassung vom 21.12.2000 ist anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers länger als 6 Monate bestanden hat und der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Personen in der Berufsausbildung in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Nach § 8 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, **soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.**

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der jüngsten Entscheidung damit auseinandergesetzt, wie konzeptionell die Gründe durch den Arbeitgeber darzulegen sind, um dem Verkürzungsverlangen des Arbeitnehmers erfolgreich entgegenzuwirken.

Die Gerichte sollen in einer dreistufigen Prüfungsreihenfolge beurteilen, ob insoweit betriebliche Gründe vorliegen.

I. Stufe - Betriebliches Organisationskonzept

Als Organisationskonzept ist das Konzept des Arbeitgebers anzusehen, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Dies wird in den meisten Betrieben das Personalkonzept und die Aufgabenstruktur sein.

Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung bedingt, liegt beim Arbeitgeber. Er hat also darzulegen, inwieweit das bei ihm bestehende Organisationskonzept einer Verringerung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers entgegensteht.

Dabei ist die Richtigkeit des Vertrages des Arbeitgebers im arbeitsgerichtlichen Verfahren voll überprüfbar.

Die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch durch das Arbeitsgericht hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind.

Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.

2. Stufe

In einer zweiten Stufe ist dann zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung und das damit bestehende herrschende Arbeitszeitregime dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers **tatsächlich** entgegensteht. Dabei kann das Gericht auch prüfen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann.

Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, so ist in einer

3. Stufe

das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Belange zu prüfen.

Im Rahmen dieser Prüfung hat dann das Gericht eine Entscheidung zu treffen, ob die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit die genannten besonderen betrieblichen Belange und das betriebliche Organisationskonzept sowie die ihm zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt.

In diesem Zusammenhang hat das BAG in der vorgenannten Entscheidung ausgeführt, dass der Arbeitnehmer zur Durchsetzung seines Teilzeitanpruches vom Arbeitgeber nicht verlangen kann

- 1.) zum Ausgleich der verringerten Arbeitszeit eine Vollzeitkraft bei gleichzeitigem Abbau von Überstunden anderer Arbeitnehmer einzustellen;
- 2.) den Arbeitszeitausfall durch dauernde Überstunden anderer Arbeitnehmer auszugleichen;
- 3.) auf Leiharbeit zurückzugreifen, wenn der Arbeitgeber nicht ohnehin Leiharbeiter beschäftigt.

Für den Fall, dass Arbeitnehmer zukünftig ihre Arbeitszeit befristen, gleich verkürzen wollen, sollten diese Grundsätze entsprechend berücksichtigt werden.