

A 7.8 Teilzeitbeschäftigung

Arbeitszeitreduzierung nach AVR

3. Arbeitszeitreduzierung nach AVR

- 80 Nicht nur im Gesetz, auch in den AVR selbst gibt es eine Anspruchsgrundlage für Mitarbeiter zur Reduzierung der Arbeitszeit. Für alle Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich der Anlage 5 fallen, heißt es in **§ 1a Anlage 5 (Teilzeitbeschäftigung)** in Abs. 1 Unterabsatz 1:

„(1) Mit vollbeschäftigten Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) *mindestens ein Kind bis unter 18 Jahren oder*
- b) *einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche und betriebliche Belange nicht entgegenstehen.“*

Die zitierte AVR-Regelung in Anlage 5 findet sich wortgleich für Ärzte, Pflegekräfte und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in § 9 Anlage 30 und § 10 der Anlagen 31 bis 33 wieder.

3.1 Anspruchsvoraussetzungen

- 85 Die AVR-Regelung ist als „Soll-Vorschrift“ formuliert. Das bedeutet, dass der Dienstgeber ein entsprechendes Angebot des Mitarbeiters auf Vertragsänderung zur Reduzierung der Arbeitszeit annehmen **muss**, sofern die in der Vorschrift genannten Anspruchsvoraussetzungen vorliegen und dringende dienstliche und betriebliche Belange dem Teilzeitwunsch nicht entgegenstehen. Der Dienstgeber ist also in diesem Fall verpflichtet, einen entsprechenden Änderungsvertrag mit dem Mitarbeiter abzuschließen.
- 90 Die Teilzeitbeschäftigung aus den in der AVR-Vorschrift genannten **familienbezogenen Gründen** können insbesondere Mitarbeiter/innen nach Ablauf der Elternzeit zur Betreuung ihres Kindes in Anspruch nehmen. Ehepartner, die beide als Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR beschäftigt sind, können diese Möglichkeit auch gemeinsam wahrnehmen.



BEISPIEL

- 95 Susanne A. ist vollbeschäftigte AVR-Mitarbeiterin. Sie hat die Elternzeit nach Geburt ihres Sohnes maximal bis zu seinem 3. Lebensjahr ausgeschöpft. Um dessen Betreuung weiter leisten zu können, beantragt sie für 2 Jahre eine Teilzeitbeschäftigung von 20 Wochenstunden. Ihr Ehegatte, Hans A., ebenfalls AVR-Mitarbeiter, beantragt für denselben Zeitraum (2 Jahre) parallel eine Teilzeitbeschäftigung von 30 Wochenstunden. Beide können sich auf die AVR-Vorschrift berufen.

Mitarbeiter, die aus anderen als den in Abs. 1 Unterabsatz 1 genannten familienbezogenen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber lediglich verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel **erörtert**, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen (so ausdrücklich: § 1a Abs. 1 Unterabsatz 3 Anlage 5). 100

Nach § 1a Abs. 1 Unterabsatz 5 Anlage 5 können nicht nur Vollzeitmitarbeiter, sondern auch bereits **in Teilzeit beschäftigte** AVR-Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung geltend machen, denn dort heißt es: „Die Unterabsätze 1 bis 4 gelten entsprechend für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, wenn sie eine Herabsetzung ihrer dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit beantragen.“ Deshalb kommt die Rechtsprechung des BAG¹ hier nicht zum Tragen, die in solchen Regelungen eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten sieht, die nur Vollzeitbeschäftigten einen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung aus familienpolitischen Gründen gewähren. 105

Dem Antrag nach der AVR-Regelung muss entsprochen werden, wenn nicht *„dringende dienstliche und betriebliche Belange“* entgegenstehen. Der Dienstgeber hat dabei alle zumutbaren organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, um den Teilzeitwunsch des Mitarbeiters zu ermöglichen. Für den unbestimmten Rechtsbegriff der dienstlichen und betrieblichen Belange gelten die Maßstäbe, die für die betrieblichen Gründe im Sinn des § 8 TzBfG angelegt werden (dazu im Detail → Ziffer 4.2). Allerdings setzt die AVR-Vorschrift im Gegensatz zu § 8 TzBfG voraus, dass diese **dringlich** sein müssen. Die Darlegungs- und Beweislast dafür obliegt dem Dienstgeber! 110



RECHTSPRECHUNG

Dringende dienstliche und betriebliche Belange im Sinne von § 1a Anlage 5 zur AVR Caritas liegen vor, wenn sie der Verkürzung der Arbeitszeit als **„zwingende Hindernisse“** entgegenstehen.² 115

3.2 Befristung der Teilzeitvereinbarung

Im Gegensatz zum gesetzlichen Anspruch nach § 8 TzBfG bietet die kirchliche Regelung Mitarbeitern die Möglichkeit, auf deren Antrag hin die Teilzeitbeschäftigung mit dem Dienstgeber **befristet** zu vereinbaren.³ Auch eine Verlängerung der Befristung ist möglich, soweit diese rechtzeitig vor 120

1 BAG, Urteil vom 18.3.2003, 9 AZR 126/02

2 BAG, Urteil vom 18.5.2004, 9 AZR 319/03

3 § 8 TzBfG kennt eine solche Befristungsmöglichkeit nach geltender Gesetzeslage nicht, → Ziffer 9.

A 7.8 Teilzeitbeschäftigung

Arbeitszeitreduzierung nach AVR

Ablauf der Befristung vom Mitarbeiter beantragt wird. In § 1a Abs. 1 Unterabsatz 2 Anlage 5 heißt es dementsprechend:

„Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabs. 1 ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen, soweit der Mitarbeiter dies in dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit verlangt. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.“

- 125 Wird die Teilzeitbeschäftigung **unbefristet** vereinbart, so bestimmt § 1a Abs. 1 Unterabsatz 4 Anlage 5, dass der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt wird. Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 9 TzBfG, sodass auf die entsprechenden Erläuterungen (→ Ziffer 9) verwiesen werden kann.

3.3 Antragstellung und Verfahren

- 130 Für den Antrag des Mitarbeiters auf Reduzierung der Arbeitszeit nach AVR ist zwar keine bestimmte Form vorgeschrieben, schon aus Beweisgründen empfiehlt sich aber die **Schriftlichkeit**.
- 135 Der Antrag muss nicht nur den gewünschten Zeitpunkt der Arbeitszeitverringerung und den gewünschten Umfang der Arbeitszeit enthalten, sondern der Mitarbeiter hat insbesondere auch anzugeben, aus welchem Grund die Arbeitszeitreduzierung gewünscht wird. Denn das **familienbezogene Motiv** (Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) gehört zu den Anspruchsvoraussetzungen, die einen Rechtsanspruch des Mitarbeiters begründen und den Dienstgeber verpflichten, dem Antrag zu entsprechen, es sei denn, er kann dem Teilzeitwunsch dringende betriebliche Belange entgegenhalten. Sind diese Gründe in der Person des Mitarbeiters nicht gegeben bzw. macht er diese nicht geltend, hat der Dienstgeber mit ihm das Teilzeitverlangen gemäß § 1a Abs. 1 Unterabsatz 3 Anlage 5 lediglich zu erörtern.



WICHTIG

- 140 Es ist zwar nicht zwingend erforderlich, auch die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit (auf die einzelnen Wochentage) anzugeben, aber sinnvoll, dies zu tun, damit der Dienstgeber bei seiner Entscheidung die persönlichen Belange des Mitarbeiters berücksichtigen kann!
- 145 Die AVR kennen - im Gegensatz zum TzBfG - auch **keine bestimmte Antragsfrist**. Als Faustregel gilt, dass der Antrag so früh wie möglich gestellt werden sollte, um dem Dienstgeber ausreichend Zeit zur Prüfung der

dienstlichen und organisatorischen Möglichkeiten (z.B. Einstellung einer Ersatzkraft) zu lassen.

Mitarbeiter, die nur für eine bestimmte Zeit und nicht dauerhaft in Teilzeit arbeiten wollen, müssen in ihrem Antrag den **Wunsch der Befristung** entsprechend angeben.



BEISPIEL

Formulierungsbeispiel für Antrag auf befristete Arbeitszeitreduzierung nach AVR: 150

„Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von __ Stunden wird ab dem ____ (Datum) für die Dauer der ärztlich bescheinigten Pflegebedürftigkeit des Vaters der Mitarbeiterin, längstens bis zum ____ (Datum) auf _ Stunden reduziert.“

Für die **Ablehnung** des Antrags auf Arbeitszeitreduzierung ist (wie der Antrag selbst) keine bestimmte Form oder Frist vorgesehen. Auch kennt die kirchliche Regelung keine Zustimmungsfiktion, wie sie nach § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG für den gesetzlichen Anspruch vorgesehen ist (siehe dazu im Detail → Ziffer 4.4). 155

3.4 Verhältnis zum gesetzlichen Anspruch

Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach den AVR wird wegen der unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen nicht durch die gesetzliche Vorschrift in § 8 TzBfG verdrängt. Mitarbeiter in Einrichtungen mit mehr als 15 Beschäftigten, die nicht aus den in der AVR-Vorschrift genannten familienbezogenen Gründen in Teilzeit arbeiten wollen, können ihren Antrag daher wahlweise auch auf die allgemeine gesetzliche Anspruchsgrundlage des § 8 TzBfG stützen (vgl. § 1a Abs. 2 Anlage 5 AVR). 160

Zugunsten des Mitarbeiters weichen die AVR-Regelungen im Verhältnis zum TzBfG aber insoweit ab, als nur nach der kirchlichen Regelung die Teilzeitvereinbarung auf Antrag **befristet** abgeschlossen werden kann, während § 8 TzBfG grundsätzlich von einer unbefristeten Arbeitszeitreduzierung ausgeht! Das hat den Vorteil, dass der Mitarbeiter nach Ablauf der AVR-Befristung automatisch wieder zu seiner Vollzeitstelle zurückkehren kann. Im Fall einer unbefristeten Teilzeitstelle nach § 8 TzBfG hat er dagegen nur Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung gemäß § 9 TzBfG (zu den Voraussetzungen der Arbeitszeitverlängerung im Detail → Ziffer 9).

Außerdem kann der Dienstgeber dem Teilzeitanpruch nach den AVR nur *dringende* betriebliche Gründe entgegenhalten, während es nach dem Ge-

A 7.8 Teilzeitbeschäftigung

Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG

setz auf die Dringlichkeit der entgegenstehenden Ablehnungsgründe nicht ankommt.

Andererseits kann eine Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG auch auf andere als die in den AVR genannten familienbezogenen Gründen gestützt werden, d.h., auf das Motiv für die Arbeitszeitreduzierung kommt es nach dem Gesetz nicht an.

4. Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG

165 Kern des TzBfG ist ein individueller und einklagbarer Rechtsanspruch eines jeden Arbeitnehmers auf Reduzierung der Arbeitszeit in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten, soweit das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat (§ 8 TzBfG).

4.1 Anspruchsvoraussetzungen

170 Für den Anspruch aus § 8 TzBfG müssen drei Voraussetzungen kumulativ (= nebeneinander) vorliegen:

- Maßgebliche Betriebsgröße: Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Dabei zählen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mit. Auf den Umfang der geleisteten Arbeitszeit kommt es aber nicht an, sodass auch Teilzeitbeschäftigte bei der Bestimmung der Beschäftigtenzahl („Kopfzahl“) voll mitzuzählen sind.¹
- Erfüllung der Wartezeit: Das Beschäftigungsverhältnis muss länger als 6 Monate bestanden haben (§ 8 Abs. 1 TzBfG).
- Einhaltung der Sperrfrist: Der Arbeitnehmer hat innerhalb der letzten 2 Jahre keinen Antrag auf Reduzierung seiner Arbeitszeit gestellt (§ 8 Abs. 6 TzBfG).

Bei einer **einvernehmlichen** Einigung mit dem Arbeitgeber über die Verringerung der Arbeitszeit kommt es natürlich nicht darauf an, ob die genannten Voraussetzungen alle erfüllt werden! Sollte aber eine gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs erforderlich werden, müssen diese Voraussetzungen zwingend gegeben sein, um keine Abweisung der Klage zu riskieren.



RECHTSPRECHUNG

175 Auch Teilzeitbeschäftigte können einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Teilarbeitszeit nach § 8 TzBfG geltend machen! Das BAG hat inzwischen ausdrücklich festgestellt, dass sich der Anspruch auf Arbeitszeitverringe-

1 Nicht mitgerechnet werden dagegen Beschäftigte in Elternzeit bzw. Pflegezeit, sofern für sie eine Vertretung eingestellt wurde, vgl. § 21 Abs. 7 Satz 1 BEEG, § 6 Abs. 4 PflegeZG.