

Erneute Reduzierung der Arbeitszeit zulässig? – Lücken im Gesetz

Gemäß § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, verlangen, dass Ihre Arbeitszeit verringert wird. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit ist vielen Arbeitgebern bekannt. Bekannt ist auch, dass der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen kann, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Der an sich eindeutige Wortlaut des Gesetzes lässt aber Lücken, die zur Unsicherheit führen. So zum Beispiel im folgenden Fall:

Eine Arbeitnehmerin beantragte Teilzeitarbeit, nämlich die Reduzierung von 40 auf 30 Stunden pro Woche. Nach einem Gespräch mit dem Arbeitgeber war man sich einig, diese Teilzeitarbeit auf ein Jahr zu befristen.

Rechtzeitig vor Ablauf dieses Jahres meldete sich die Arbeitnehmerin erneut und bat darum, die Arbeitszeit für ein weiteres Jahr auf 30 Stunden pro Woche zu reduzieren, die Befristung also zu verlängern. Der Arbeitgeber lehnte mit dem Hinweis darauf ab, dass eine erneute Verringerung erst nach Ablauf von 2 Jahren verlangt werden könne. Zu Recht?

Der Wortlaut des Gesetzes bietet in diesem Fall keine Hilfe. Der Arbeitgeber verweigert die Fortsetzung der Teilzeitarbeit mit Verweis auf den Wortlaut, wonach eine erneute Verringerung (also für ein weiteres Jahr) nicht verlangt werden könne. Die Arbeitnehmerin verlangt aber gerade mit Verweis auf den Wortlaut, dass der Arbeitgeber der Verringerung zustimmt. Das Gesetz spricht nämlich von der *erneuten* Verringerung, wohingegen sie (selbes Argument) lediglich eine wiederholte Verringerung wünsche. In ihren Augen ist eine erneute Verringerung nur dann gegeben, wenn jetzt statt der 30 Stunden zum Beispiel nur noch 25 Stunden gearbeitet werden soll.

Soweit ersichtlich, hat dieser Fall die Kommentarliteratur noch nicht beschäftigt. Auch Rechtsprechung existiert hierzu nicht.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, für den Fall, dass sie Teilzeitarbeit befristet vereinbaren, von Anfang an zu regeln, wie bei Ablauf der Befristung mit möglichen Verlängerungs- oder Erweiterungswünschen umgegangen werden soll.