

**Verringerung der Wochenarbeitszeit - Unverhältnismäßige Kosten -  
Ersatzeinstellung** BAG 21.6.2005 - 9 AZR 409/04 – (Marcus Bodem, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Berlin 24.06.2005)

Möchte ein Arbeitnehmer die Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit von nach § 8 TzBfG durchsetzen, so kann sich der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 4 TzBfG darauf berufen, dass diesem Wunsch betriebliche Gründe entgegenstehen, weil die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich sei, durch deren Einarbeitung sowie laufende Schulungen unverhältnismäßige zusätzliche Kosten entstehen würden.

Dem kann der Arbeitnehmer nicht mit Erfolg entgegenhalten, er könne durch Arbeitsverdichtung das bisher erledigte Arbeitspensum anstatt in 37,5 Stunden in 30 Stunden pro Woche erledigen, so dass sich die Einstellung einer Ersatzkraft erübrige.

Zum Sachverhalt: Nachdem sich der Kläger mit der Beklagten nicht über die Modalitäten einer Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit hatte einigen können, beantragte er die wöchentliche Arbeitszeit auf drei Arbeitstage zu verringern. Die Beklagte lehnte diesen Antrag schriftlich ab. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden. Er ist der Ansicht, er sei in der Lage, seinen Bezirk auch mit verringerter Arbeitszeit ordnungsgemäß zu betreuen. Die Einstellung einer Ersatzkraft sei nicht notwendig.

Die Beklagte meint jedoch, dem Teilzeitbegehren des Klägers stünden betriebliche Gründe entgegen. Entgegen dessen Darstellung sei die Einstellung einer zusätzlichen Teilzeitkraft für seinen Bezirk erforderlich. Der Kläger könne ihre unternehmerische Entscheidung, dessen Bezirk mit einer Vollzeitkraft zu besetzen, nicht in Frage stellen. Die Einstellung einer zusätzlichen Teilzeitkraft führe zu unverhältnismäßigen Kosten in Höhe von 70.000 Euro im Jahre der Einstellung und dann fortlaufend von 30.000 Euro jährlich. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der Kläger blieb auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos.

**Beraterhinweis:**

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nur dann, wenn der Arbeitgeber **dauerhaft** mehr als 15 Mitarbeiter (Auszubildende werden nicht mitgezählt) im Unternehmen beschäftigt. Anders als nach dem Kündigungsschutzgesetz reicht die Beschäftigung von 15 Teilzeitkräften aus. (§ 8 Abs. 7 TzBfG)

Der Arbeitgeber kann den Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilzeitreduzierung dadurch unterlaufen, dass er „vor dem Antrag“ des Arbeitnehmers auf

Arbeitszeitverringerung die „unternehmerische“ Entscheidung trifft, nur mit Vollzeitkräften zu arbeiten. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber auch die finanziellen Folgen für eine ggf. erforderliche Ersatzeinstellung bzw. die personelle Neuorganisation des Unternehmens darlegen können, so dass nachvollziehbar ist, dass betriebliche Gründe dem Teilzeitverlangen entgegenstehen. Diese Mitteilung muß spätestens 1 Monat vor der beantragten reduzierten Arbeitszeit **schriftlich** bei dem Arbeitnehmer vorliegen. Die Übermittlung per Fax ist nicht ausreichend. Der Arbeitgeber hat den Zugang der Ablehnung im gerichtlichen Verfahren darzulegen und zu beweisen. Es empfiehlt sich daher die Übergabe am Arbeitsplatz gegen schriftliche Bestätigung oder die Übersendung mittels Boten.