

Arbeitszeit nach Maß - des einen Freud, des anderen Leid ?

Seit dem 01.01.2001 gilt das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Die Bundesregierung beabsichtigt mit diesem Gesetz, die Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse zu erhöhen. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Ziel, das vorhandene Arbeitsvolumen durch individuelle Verkürzung der Arbeitszeit auf mehr Menschen zu verteilen, steht das gesellschaftspolitische Ziel im Vordergrund, daß die Beschäftigten durch eine Verringerung der Arbeitszeit Familie und Beruf bzw. Freizeit und Beruf besser in Einklang bringen können.

Zu diesem Zweck gibt das neue Gesetz den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit! Eine Reduzierung der Arbeitszeit muß dabei nicht zwangsläufig eine Verkürzung von Ganztags- auf Halbtagsarbeit sein, sondern kann z. B. auch nur wenige Stunden umfassen. Weil die Umsetzung solcher individuellen Arbeitszeitwünsche kleine Betriebe vor unüberwindbare Probleme stellen kann, gilt die gesetzliche Neuregelung nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind.

Doch unter welchen Voraussetzungen können Arbeitnehmer diesen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit durchsetzen? Zunächst muß das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehen. Damit wird sichergestellt, daß der Arbeitgeber sich nicht unmittelbar nach der Neueinstellung eines Arbeitnehmers einem Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit ausgesetzt sieht und die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit nicht nur Dekorationszwecken dient.

Der Arbeitnehmer muß dem Arbeitgeber den Wunsch nach Verringerung seiner Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn mitteilen, am besten schriftlich. Die Verteilung der Arbeitszeit soll dabei auch angegeben werden. Der Arbeitgeber muß dann mit dem Arbeitnehmer dessen Arbeitszeitwunsch erörtern und möglichst eine Vereinbarung treffen. Seine Zustimmung darf er nur dann verweigern, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen, also z. B. wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden. Die künftige Rechtsprechung muß zeigen, wie streng die Anforderungen an diese betrieblichen Gründe sind und welche Beeinträchtigungen als wesentlich angesehen werden. Die bisherigen Entscheidungen zu Teilarbeitsverhältnissen lassen jedoch erahnen, daß die vom Arbeitgeber vorgebrachten Gründe schon erhebliches Gewicht haben müssen.

Kommt es nicht zu einer Einigung über die neue Arbeitszeit und will der Arbeitgeber die Änderung der Arbeitszeit ablehnen, so muß er dies dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der neuen Arbeitszeitregelung mitteilen, und zwar schriftlich! Vergißt er dies oder erfolgt die Mitteilung nur mündlich oder gar verspätet, so ändert sich automatisch die Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers!

Wurde die Arbeitszeit einmal gekürzt oder die Verringerung zu Recht abgelehnt, so kann frühestens nach zwei Jahren erneut eine Reduzierung verlangt werden. Möchte der Arbeitnehmer wieder länger arbeiten, so ist er bei der Besetzung einer entsprechenden Stelle bevorzugt zu berücksichtigen.

Stuhrs Allee 35
24937 Flensburg

Tel. [0461] 520 77 - 0
Fax [0461] 520 77 - 77

info@khs-flensburg.de
www.khs-flensburg.de
www.khs-flensburg.dk

Die gesetzliche Neuregelung erlaubt den Arbeitnehmern, künftig ihre Arbeitszeit besser auf die persönlichen Bedürfnisse abzustimmen. Insbesondere berufstätigen Frauen wird damit die Rückkehr ins Berufsleben nach Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit erleichtert. Den Arbeitgebern wird mit der Neuregelung ein hohes Maß an Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe und eine sorgfältige Prüfung der Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer abverlangt. Des einen (Arbeitnehmers) Freud, des anderen (Arbeitgebers) Leid? Die betriebliche Praxis muß es erst noch zeigen.