



Wer von Voll- in Teilzeit wechseln will, muss den Wunschtermin drei Monate zuvor angemeldet haben. Die Rückkehr ist Verhandlungssache.

8,25 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in Teilzeit beschäftigt, über 80 Prozent davon sind Frauen. Meist haben sie sich wegen der Kindererziehung dafür entschieden. Das Recht auf Teilzeit ist gesetzlich geregelt, einen Anspruch auf die Rückkehr in den Vollzeitjob gibt es bisher nicht.

Was sagt das Gesetz?

Seit 2001 ist der Rechtsanspruch im Bedarfs- und Befristungsgesetz verankert – mit Einschränkungen: Der Arbeitnehmer muss seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen beschäftigt sein und ein Teilzeitanspruch gilt nur in Unternehmen mit mindestens 15 festen Beschäftigten, ohne Berücksichtigung von Auszubildenden. Soweit außerordentlich dringende betriebliche Gründe dem Wunsch nicht entgegenstehen, muss der Arbeitgeber zustimmen. Zu den Gründen einer Ablehnung können besondere Probleme bei der Arbeitsorganisation verbunden mit extrem hohen Kosten zählen. Die Grenzen für Arbeitgeber sind in diesem Bereich allerdings eng gesteckt.

Wie setzen Arbeitnehmer den Rechtsanspruch um?

Arbeitnehmer müssen die Teilzeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn anmelden. Eine Begründung des Wunsches ist nicht notwendig. Gefordert ist aber ein Plan über die Verteilung der Arbeitszeit. Arbeitnehmer müssen konkret angeben, um wie viele Stunden sie ihre Arbeitszeit verkürzen wollen und an welchen Kalendertagen die Arbeit verrichtet wird. Hilfreich sind konkrete Vorschläge, wie die Arbeit innerbetrieblich umverteilt werden kann.

Was geschieht, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert?

Arbeitgeber müssen spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich widersprechen, ansonsten gilt der Antrag als genehmigt.

Was muss ich vor einer Entscheidung bedenken?

Der Anspruch besteht nur in Bezug auf eine unbefristete Arbeitszeitreduzierung. Ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeit gibt es nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat sogar entschieden: Verlangt ein Arbeitnehmer die Zustimmung zu einer befristeten Verringerung, so liegt kein wirksamer Antrag vor. Der Arbeitgeber muss dem nicht stattgeben (BAG 9 AZR 686/05). Laut Gesetz ist der Arbeitgeber nur in der Pflicht Arbeitnehmer, die von Teilzeit wieder in Vollzeit wechseln wollen, bei der Besetzung entsprechender Jobs bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerbern zu bevorzugen.

Ihre

Lohn + Gehalt Service GmbH