

Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit?

Anspruch auf Teilzeitarbeit?

Beschäftigte können aus verschiedenen Gründen Interesse an einer Reduzierung ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit haben. Die einen hätten gerne mehr Zeit für ihre Familie (z.B. Kinderbetreuung, pflegebedürftige Angehörige), andere gerne mehr Zeit für Hobbies oder sonstige Freizeitaktivitäten oder sie gehören zu einer Personengruppe, die besonders schutzbedürftig ist (z.B. schwerbehinderte Menschen).

Unter welchen Voraussetzungen kann nach der Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO)¹, den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR), dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder sonstigen Gesetzen ein Rechtsanspruch auf Teilzeit bzw. Arbeitszeitreduzierung bestehen? Inwiefern ist die Mitarbeitervertretung (MAV) zu beteiligen?

Mögliche Anspruchsgrundlagen für eine Arbeitszeitreduzierung bzw. Teilzeitvereinbarung:

- § 14 AVO
- § 1a Anlage 5 AVR Caritas
- § 9 Anlage 30 AVR Caritas
- § 10 Anlagen 31-33 AVR Caritas
- § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) – „Brückenteilzeit“
- § 15 Abs. 5 bis 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- § 164 Abs. 5 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX²
- §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)³
- § 3 Abs. 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)⁴

Ziel dieser Regelungen ist die Förderung von Teilzeitarbeit. Beschäftigte sollen u.a. die Möglichkeit haben Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

¹ AVO: www.diag-mav-freiburg.de/

² Früher: § 81 Abs. 5 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Reformstufe 2 des Bundesteilhabegesetzes.

³ Siehe Arbeitshilfe Familienpflegezeit, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

⁴ Siehe Arbeitshilfe Pflegezeitgesetz, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

Gliederung der Arbeitshilfe

I. AVO und AVR Caritas (Seite 3 bis 8)

§ 14 AVO, § 1a Anlage 5, § 9 Anlage 30, § 10 Anlagen 31-33 AVR Caritas

1. Antrag
2. Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger
3. Tatsächlich betreuen oder pflegen
4. Dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange
5. Arbeitszeitreduzierung aus anderen Gründen nach AVO und AVR
6. Fazit zur Arbeitszeitreduzierung nach AVO und AVR

II. Teilzeit- und Befristungsgesetz (Seite 8 bis 12)

1. § 8 TzBfG – dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit

Antrag, Antragsfrist, Wartezeit, Mindestbeschäftigtenzahl, Entscheidung des Arbeitgebers (Form, Frist, Inhalt, mögliche Ablehnungsgründe)

2. § 9a TzBfG – "Brückenteilzeit" (vorübergehende Reduzierung)

Antrag, Antragsfrist, Wartezeit, Mindestbeschäftigtenzahl, Entscheidung des Arbeitgebers (Form, Frist, Inhalt, mögliche Ablehnungsgründe)

3. Fazit zur Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG

III. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Seite 13 und 14)

§ 15 Abs. 5 bis 7 BEEG

IV. Familienpflegezeit- Pflegezeitgesetz (Seite 14)

§§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

§ 3 Abs. 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

V. Sozialgesetzbuch IX (Seite 14 und 15)

§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX

VI. MAV-Beteiligung (Seite 15)

VII. FAZIT: Vergleich der Anspruchsgrundlagen (Seite 15 und 16)

I. AVO und AVR Caritas:

Nach der AVO und den AVR Caritas soll mit vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern⁵ eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich pflegen und einen entsprechenden Antrag auf Reduzierung stellen.⁶

Anspruchsvoraussetzungen im Überblick:

1. Antrag eines vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters
2. Mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
3. Tatsächliche Betreuung oder Pflege durch den Mitarbeiter und
4. keine dringenden dienstlichen Belange, die dem Antrag entgegenstehen.

1. Antrag

Es ist ein **Antrag** des Beschäftigten erforderlich, der auf Reduzierung der Arbeitszeit gerichtet ist. Eine bestimmte **Form** ist nicht vorgeschrieben, so dass der Antrag z.B. mündlich oder per Email gestellt werden kann. Aus Beweisgründen empfiehlt sich aber die Schriftform. Der Antrag muss inhaltlich so bestimmt sein, dass er mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann.⁷

Zu den **wesentlichen Inhalten** gehört beispielsweise ab welchem Zeitpunkt (Datum) und aus welchem Grund (z.B. Kind unter 18 Jahren) die Arbeitszeitreduzierung gewünscht wird. Fehlt beispielsweise die Angabe des Grundes, kann der Dienstgeber nicht erkennen, inwieweit er zur Umsetzung des Antrags verpflichtet ist. Einen Antrag auf Arbeitszeitreduzierung wegen der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren kann er beispielsweise nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen ablehnen. Einen Antrag auf Arbeitszeitreduzierung aus sonstigen Gründen (kein Kind unter 18 Jahren und kein pflegebedürftiger Angehöriger) hingegen, muss er mit dem Beschäftigten zunächst nur erörtern.

Es ist nicht zwingend erforderlich, dass der **Umfang der gewünschten Arbeitszeitreduzierung** oder evtl. die **gewünschte Lage der reduzierten Arbeitszeit** (Verteilung auf die einzelnen Wochentage) angegeben wird. Die Mitteilung ist aber sinnvoll, damit

⁵ Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

⁶ § 14 Abs. 1 Satz 1 AVO, § 1a Abs. 1 Satz 1 Anlage 5 AVR, § 9 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30 AVR, § 10 Abs. 1 Satz 1 Anlage 31-33 AVR Caritas.

⁷ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 6; Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 4.

die dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten geprüft werden können und die persönliche Situation des Beschäftigten ausreichend berücksichtigt wird.⁸ Zudem verbleibt den Beteiligten ein Verhandlungsspielraum.

Eine bestimmte **Antragsfrist** ist nach der AVO und den neuen Anlagen der AVR (30-33) nicht einzuhalten. Es empfiehlt sich jedoch den Antrag so früh wie möglich zu stellen, damit beide Seiten Planungssicherheit haben. Der Dienstgeber sollte ausreichend Zeit haben zu prüfen, wie er die gewünschte Arbeitszeitreduzierung in der Einrichtung organisieren bzw. umsetzen kann (z.B. Verteilung der frei werdenden Stunden auf teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die an einer Stundenerhöhung interessiert sind oder Einstellung einer Vertretungskraft).

Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nur vorübergehend reduzieren wollen, ist zu empfehlen die Dauer der gewünschten Teilzeitbeschäftigung zu **befristen**. Der Antrag sollte entsprechend formuliert werden. Ansonsten ist im Zweifel von einer dauerhaften (unbefristeten) Reduzierung der Arbeitszeit auszugehen und der früher vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter hat nur den Anspruch bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt zu werden.⁹

Ein **Verlängerungsantrag** ist bis spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Formulierungsbeispiele für eine Arbeitszeitreduzierung wegen Pflege eines Angehörigen:

- *Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von __ Wochenstunden wird ab dem __.__.2019 für die Dauer der Pflegebedürftigkeit der Mutter des Mitarbeiters, längstens bis zum __.__.2020, auf __ Wochenstunden reduziert.*
- *Die wöchentliche Arbeitszeit wird ab dem __.__.2019 für die Dauer der Pflegebedürftigkeit der Mutter des Mitarbeiters auf __ Stunden verringert. Ist die Mutter nicht mehr pflegebedürftig oder ist die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden und teilt der Mitarbeiter dies dem Dienstgeber schriftlich mit, so erhöht sich die Arbeitszeit des Mitarbeiters nach Ablauf des auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats wieder auf die volle Stundenzahl.¹⁰*

⁸ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 6 und 7; Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 4.

⁹ § 14 Abs. 3 AVO, § 1a Abs. 1 Satz 5 Anlage 5, § 9 Abs. 3 Anlage 30, § 10 Abs. 3 Anlagen 31-33 AVR.

¹⁰ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 6.

2. Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger

Die AVO und die AVR Caritas erläutern nicht bzw. nicht ausdrücklich, was „Kinder“ oder „sonstige Angehörige“ sind, was „pflegebedürftig“ oder „tatsächlich betreuen“ oder „tatsächlich pflegen“ bedeutet. Die Begrifflichkeiten sind somit auszulegen.

Der Begriff „**Kinder**“ wird beispielsweise im Einkommenssteuergesetz (EStG) und im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) definiert. Die AVO enthalten in § 8 Abs.2 Satz 1 a) einen Verweis auf das EStG.

Der **einkommenssteuerrechtliche Begriff „Kinder“** umfasst beispielsweise leibliche Kinder, Adoptivkinder und Pflegekinder, Kinder des Ehegatten und Enkelkinder, sofern sie vom Beschäftigten in seinen Haushalt aufgenommen wurden.¹¹ „**Kinder**“ **im Sinne des BEEG**, für die Elternzeit beansprucht werden kann, sind neben leiblichen Kindern auch Kinder, für die ein Anspruch auf Elterngeld besteht.¹² Das können beispielsweise Adoptiv- und Pflegekinder, Kinder des Ehe- oder Lebenspartners und Enkelkinder sein.¹³

Somit sind die AVO und die AVR Caritas für den Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit dahingehend auszulegen, dass folgende „Kinder“ erfasst werden:¹⁴

- Leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Beschäftigten
- Leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten
- Enkelkinder.

Der Begriff „**sonstige Angehörige**“ kann anhand des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bundes (VwVfG)¹⁵ und des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG)¹⁶ ausgelegt werden.¹⁷

„Sonstige Angehörige“ sind z.B. Kinder über 18 Jahren, Ehegatten, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister.¹⁸

Dieser sonstige Angehörige muss „**pflegebedürftig**“ sein.

Der Begriff „Pflegebedürftigkeit“ ist im Sozialgesetzbuch (SGB) XI definiert. Zu beachten ist, dass seit 01.01.2017 ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsverfahren gelten.¹⁹ Es wurde von Pflegestufen auf Pflegegrade umgestellt. Körperliche, geistige und psychische Einschränkungen werden gleichermaßen erfasst und in die Einstufung einbezogen.

¹¹ §§ 32, 63 EStG: www.gesetze-im-internet.de/estg

¹² § 1 Abs. 3 und 4 BEEG.

¹³ § 15 Abs. 1 und 1a BEEG: www.gesetze-im-internet.de/beeg

¹⁴ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 11.

¹⁵ § 20 Abs. 5 Satz 1 VwVfG: www.gesetze-im-internet.de/vwvfg

¹⁶ § 7 Abs. 2 PflegeZG: www.gesetze-im-internet.de/pflegezg

¹⁷ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 10; Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 12.

¹⁸ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe Pflegezeitgesetz, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

¹⁹ www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze/pflegestaerkungsgesetz-ii.html

§§ 14, 15 SGB XI ²⁰: „**Pflegebedürftig** im Sinne dieses Buches sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen.“

Die Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen (ärztliches Gutachten). Es genügt ein einfaches ärztliches Attest.²¹ In der Regel wird der Medizinische Dienst der Krankenkasse die Pflegebedürftigkeit bescheinigen.

3. Tatsächlich betreuen oder pflegen

„**Tatsächlich betreuen**“ verlangt, dass der Beschäftigte das Kind in seinen Haushalt aufnimmt. Eine ununterbrochene Betreuung in der arbeitsfreien Zeit ist nicht erforderlich.²² Der Beschäftigte darf sich bei der Betreuung helfen lassen (z.B. durch Familienangehörige oder ein Au-Pair)²³.

„**Tatsächlich pflegen**“ erfordert, dass die Pflege nicht vollständig Dritten überlassen wird (z.B. Pflegeheim). Der Beschäftigte darf sich bei der Pflege aber unterstützen lassen, z.B. durch einen ambulanten Pflegedienst. Ein Zusammenleben in häuslicher Gemeinschaft – wie bei der Betreuung eines Kindes – ist nicht erforderlich.²⁴

4. „Dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange“

Den Antrag auf Arbeitszeitreduzierung nach § 14 AVO, § 1a Anlage 5, § 9 Anlage 30, § 10 Anlagen 31-33 AVR Caritas kann der Dienstgeber nur ablehnen, wenn er einen dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Belang geltend machen kann.

Was sind „dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange“?

„**Dienstliche bzw. betriebliche Belange**“ können Interessen jeder Art sein, die sich auf die Verhältnisse der Dienststelle bzw. des Betriebes beziehen.²⁵ „Betriebliche Gründe“ im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind beispielsweise eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten.²⁶

²⁰ www.gesetze-im-internet.de/sgb_11

²¹ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 13.

²² Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 9.

²³ Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 15 BEEG, Rn. 4.

²⁴ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 14.

²⁵ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 11.

²⁶ § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG: www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/

Für den Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach AVO bzw. AVR Caritas sind „einfache“ betriebliche Belange aber nicht ausreichend. Das ergibt sich aus der Vorgabe, dass mit dem Beschäftigten Teilzeit vereinbart werden **soll** (wenn er ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen hat) und dass nur **dringende** betriebliche Belange eine Ablehnung des Antrags rechtfertigen.

Einfache teilzeittypische Belange oder organisatorische Schwierigkeiten reichen somit nicht aus. Auch etwaige finanzielle Mehrbelastungen muss der Dienstgeber hinnehmen.

Es muss sich um **objektiv gewichtige Gründe** handeln, die **zwingende Hindernisse** für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit und deren Verteilung darstellen.²⁷

Zieht man eine Parallele zur betriebsbedingten Kündigung, nach der **dringende betriebliche Gründe** vorliegen müssen, um eine Kündigung wirksam aussprechen zu können, so muss jedes mildere, auch erheblich kostenintensivere Mittel zur Vermeidung der Kündigung bzw. hier einer abschlägigen Entscheidung des Dienstgebers herangezogen werden. Die Kündigung muss unvermeidbar sein.²⁸

Die **Unteilbarkeit der Stelle** oder ein bestimmtes **pädagogisches Konzept**²⁹ für die Einrichtung können beispielsweise einen dringenden betrieblichen Belang darstellen. Dies muss der Dienstgeber aber darlegen. Er muss nachweisen, dass die Stelle z.B. nicht teilbar ist oder sein pädagogisches Konzept nur umgesetzt werden kann, wenn die Bezugspersonen während der Betreuungszeiten kontinuierlich anwesend sind, da ansonsten z.B. kein Nähe- und Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann.

Beruft sich der Dienstgeber auf ein bestimmtes betriebliches Organisationskonzept, hat eine 3-Stufen-Prüfung zu erfolgen.³⁰

- 1) Welches OrgaKonzept liegt der Arbeitszeitregelung des Dienstgebers zugrunde?
- 2) Steht dieses OrgaKonzept den Arbeitszeitwünschen des Beschäftigten entgegen?
- 3) Führt die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches zu einer wesentlichen Beeinträchtigung auf Seiten des Dienstgebers?

Die **Ablehnung des Antrags** auf Arbeitszeitreduzierung ist nach der AVO und den AVR **formfrei** möglich (z.B. mündlich oder per Email). Wie bei der Antragstellung ist aber die Schriftform zu empfehlen. Zum Vergleich: Ein Antrag auf Teilzeit nach § 8 TzBfG kann nur unter Einhaltung der Schriftform abgelehnt werden. Wird mündlich oder per Email abgelehnt, ist die Ablehnung wegen Formmangels nichtig.³¹

²⁷ BAG, Urteil vom 18.03.2003 – 9 AZR 126/02; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.07.2000 – 3 Sa 60/99.

²⁸ Oetker, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 1 KSchG, Rn. 234.

²⁹ BAG, Urteil vom 19.08.2003 – 9 AZR 542/02; BAG, Urteil vom 18.05.2004 – 9 AZR 319/03.

³⁰ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 11.

³¹ BAG, Urteil vom 20.01.2015 – 9 AZR 860/13.

Erfüllt der Beschäftigte die Voraussetzungen für eine Arbeitszeitreduzierung nach der AVO bzw. den AVR Caritas³² und hat der Dienstgeber keinen gewichtigen Ablehnungsgrund, ist die gewünschte Teilzeit zu vereinbaren. Es erfolgt keine Interessenabwägung. Dem Dienstgeber steht kein Ermessensspielraum zu.³³

5. Arbeitszeitreduzierung aus anderen Gründen (nach AVO und AVR)

Begehrt ein Beschäftigter die Arbeitszeitreduzierung aus anderen Gründen (kein Kind unter 18 Jahren und kein pflegebedürftiger Angehöriger), kann er von seinem Dienstgeber lediglich verlangen, dass er seinen Teilzeitwunsch mit ihm erörtert und die dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten prüft.³⁴

Der Dienstgeber hat einen Ermessensspielraum.³⁵ Da nur ein Anspruch auf Erörterung besteht, kann ein Antrag auf Arbeitszeitreduzierung z.B. nach § 8 TzBfG für den Beschäftigten erfolgversprechender sein.

6. Fazit zur Arbeitszeitreduzierung nach AVO und AVR

Der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung wegen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder pflegebedürftigem Angehörigen kann formlos gestellt werden und darf vom Dienstgeber nur aus gewichtigen betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Wird die Teilzeitvereinbarung aus sonstigen Gründen begehrt, hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Erörterung seines Anliegens.

II. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Es besteht die Möglichkeit dauerhaft oder vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren. Die befristete Reduzierung der Arbeitszeit hat der staatliche Gesetzgeber mit Einführung der „Brückenteilzeit“ zum 01.01.2019 ermöglicht.³⁶

1. Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, § 8 TzBfG³⁷

§ 8 TzBfG hat eine neue Überschrift erhalten. Aus „Verringerung der Arbeitszeit“ wurde „zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit“. Dies soll deutlich machen, dass seit neuestem nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auch zeitlich begrenzt (also **befristet**) reduziert werden kann (siehe § 9a). Neu ist auch, dass der Antrag nicht mehr formlos (z.B. mündlich) gestellt werden kann, sondern der **Textform** bedarf.

³² § 14 Abs. 1 Satz 1 AVO, § 1a Abs. 1 Satz 1 Anlage 5, § 9 Abs. 1 Satz 1 Anlage 30, § 10 Abs. 1 Satz 1 Anlage 31-33 AVR Caritas.

³³ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 10.

³⁴ § 14 Abs. 2 AVO, § 1a Abs. 1 Satz 4 und 6 Anlage 5, § 9 Abs. 2 Anlage 30, § 10 Abs. 2 Anlage 31-33.

³⁵ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas, Bd. 4, Anlage 33 § 10 Rn. 15.

³⁶ Zur Vertiefung: Kuhner, in: ZMV 3/2019 – Die neue „Brückenteilzeit“ – besser oder schlechter als die kirchlichen Regelungen? (erscheint Juni 2019).

³⁷ www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg

Nach § 126 b BGB muss **eine lesbare Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger** vorliegen. Es kann sich um ein **Papierdokument ohne Originalunterschrift** handeln oder eine **digitale Speicherung der Erklärung** (z.B. auf USB-Stick, CD-ROM, Speicherkarten oder Festplatten). Der Antragsteller muss benannt sein bzw. erkennbar sein. Diese Voraussetzung erfüllen z.B. ein Fax, ein Telegramm oder eine Email.³⁸

Anspruchsvoraussetzungen des § 8 im Überblick:

- **Antrag** eines vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers **in Textform**
- Antragstellung **spätestens drei Monate vor** Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung
- Arbeitsverhältnis, das **seit mindestens sechs Monaten** ununterbrochen besteht
- Arbeitgeber, der in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigt (Kopfzahl)
- Der Arbeitgeber hat dem Antrag zuzustimmen, wenn er **keine betrieblichen Ablehnungsgründe** geltend machen kann
- Die Entscheidung des Arbeitgebers ist dem Arbeitnehmer **spätestens einen Monat vor** Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung **schriftlich** mitzuteilen
- Die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit **soll** angegeben werden

Antrag:

Der Antrag bedarf der Textform (s.o.). Er muss **inhaltlich** so **bestimmt** sein, dass er mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann.³⁹ Auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden.

Wartezeit

Das Arbeitsverhältnis muss **seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen** bestanden haben. Es kommt nicht darauf an, ob der Beschäftigte während der sechs Monate tatsächlich gearbeitet hat, sondern auf den **rechtlichen** Bestand des Arbeitsverhältnisses.⁴⁰

Antragsfrist

Die Verringerung muss **spätestens drei Monate vor** Beginn der gewünschten Teilzeit beantragt werden. Zusammen mit der Wartezeit kann die Teilzeit somit erstmalig frühestens nach neun Monaten vereinbart werden.

Mindestbeschäftigtenzahl

Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Vollzeit- oder Teilzeitkräfte beschäftigen. Der Beschäftigungsumfang ist nicht relevant. Auszubildende zählen nicht mit.

³⁸ Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 127 BGB, Rn. 30a.

³⁹ Siehe Fußnote 7.

⁴⁰ Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 8 TzBfG, Rn. 8.

Entscheidung des Arbeitgebers (§ 8 TzBfG)

Form – Frist – Inhalt

Der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit dem Beschäftigten zu erörtern. Ziel ist eine Teilzeitvereinbarung (Änderungsvertrag), auch in Bezug auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (§ 8 Abs. 3 TzBfG).

Die Zusage oder Absage ist dem Beschäftigten **spätestens einen Monat vor** Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung **schriftlich** mitzuteilen. Eine Mitteilung, die mündlich oder per Email erfolgt, ist wegen Formmangels nichtig.⁴¹

Ist das Einigungsgespräch fehlgeschlagen und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der Monatsfrist den Antrag schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG). Diese **Zustimmungsfiktion** gilt auch in Bezug auf die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit (§ 8 Abs. 5 Satz 3).

Was sind „**betriebliche Gründe**“, die zu einer Ablehnung des Antrags berechtigen?

In § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG sind beispielhaft die **wesentliche Beeinträchtigung** der **Organisation**, des **Arbeitsablaufs** oder der **Sicherheit im Betrieb** oder die Verursachung **unverhältnismäßiger Kosten** aufgezählt.

Die „Sicherheit im Betrieb“ wäre gefährdet, wenn z.B. die Unfallverhütungsvorschriften nicht mehr eingehalten werden können. „Unverhältnismäßige Kosten“ stellen dann einen betrieblichen Belang dar, wenn die wirtschaftlichen Auswirkungen für den Arbeitgeber nicht mehr tragfähig sind bzw. eine wirtschaftliche Zwangslage bewirken (z.B. Einrichtung eines zusätzlichen kostenintensiven Arbeitsplatzes).⁴²

Mögliche betriebliche Gründe aus dem Bereich „Organisation und Arbeitsablauf“ können beispielsweise die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder berufsspezifische Anforderungen an den Umfang der Präsenz sein (z.B. Organisationskonzept, das ein bestimmtes Arbeitszeitmodell erfordert).

Führt der Arbeitgeber sein Organisationskonzept als Ablehnungsgrund an, ist eine 3-stufige Prüfung vorzunehmen.⁴³

- 1) Welches OrgaKonzept liegt der Arbeitszeitregelung des Arbeitgebers zugrunde?
- 2) Steht dieses OrgaKonzept den Arbeitszeitwünschen des Beschäftigten entgegen?
- 3) Führt die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches zu einer wesentlichen Beeinträchtigung auf Seiten des Arbeitgebers?

⁴¹ BAG, Urteil vom 20.01.2015 – 9 AZV 860/13.

⁴² Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 8 TzBfG, Rn. 31.

⁴³ Buschmann/Guth, in: Bepler/Böhle/Pieper/Russ, TV-L-Kommentar, Bd. 1, § 11 Rn. 11.

Begriffsdefinition „betrieblicher Grund“:

Gesetzgeber und Rechtsprechung verlangen **rational, nachvollziehbare Gründe** des Arbeitgebers. Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) müssen die Gründe zudem **ausreichend gewichtig** sein.⁴⁴

Hat der Arbeitgeber der gewünschten Arbeitszeitreduzierung zugestimmt oder den Antrag berechtigt abgelehnt, kann ein **erneuerter Antrag** frühestens nach Ablauf von zwei Jahren gestellt werden (§ 8 Abs. 6 TzBfG).

2. Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, § 9a TzBfG

Beschäftigte haben seit 01.01.2019 die Möglichkeit ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren. Dies hat den Vorteil, dass die ursprüngliche Arbeitszeit wieder „auflebt“, wenn die vereinbarte Zeitdauer endet. Es muss nicht abgewartet werden bis der Arbeitgeber einen entsprechenden Arbeitsplatz frei hat (wie z.B. bei einem Antrag nach § 9 TzBfG).

Anspruchsvoraussetzungen des § 9a:

- **Antrag** eines Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten in **Textform**
- Antragstellung **drei Monate vor** Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung
- Arbeitsverhältnis, das **seit mindestens sechs Monaten** ununterbrochen besteht
- Arbeitgeber, der in der Regel **mehr als 45 Arbeitnehmer** beschäftigt (Kopfzahl)
- Die Zeitdauer der gewünschten Arbeitszeitverringerung muss **mindestens ein Jahr** und darf **höchstens fünf Jahre** betragen
- Die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit **soll** angegeben werden.
- Der Arbeitgeber hat dem Antrag zuzustimmen, wenn er **keine betrieblichen Ablehnungsgründe** geltend machen kann
- Dem Antrag ist auch zuzustimmen, wenn die **Überforderungsklausel** (46 bis 200 Beschäftigte) nicht anwendbar ist bzw. nicht geltend gemacht werden kann
- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer seine Entscheidung **spätestens einen Monat vor** Beginn der gewünschten Arbeitszeitreduzierung **schriftlich** mitzuteilen
- Ein **erneuter** Antrag ist erst ein Jahr nach Rückkehr zur ursprüngl. Arbeitszeit möglich

Antrag, Antragsfrist und Wartezeit:

Es gelten die Voraussetzungen, die auch für einen Antrag nach § 8 TzBfG maßgebend sind. Der Antrag erfordert Textform⁴⁵ und ist spätestens drei Monate vor der gewünschten Arbeitszeitreduzierung zu stellen. Das Arbeitsverhältnis muss seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen bestanden haben.

⁴⁴ Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 8 TzBfG, Rn. 24.

⁴⁵ Siehe Seite 7 – Textform bei § 8 TzBfG.

Mindestbeschäftigtenzahl

Der Arbeitgeber muss in der Regel **mehr als 45** Vollzeit- oder Teilzeitkräfte beschäftigen. Der Beschäftigungsumfang ist nicht relevant. Auszubildende zählen nicht mit.

Ablehnungsgründe

▪ **Betriebliche Belange**

Der Arbeitgeber kann das Teilzeitbegehren nur ablehnen, wenn er betriebliche Gründe geltend machen kann, wie bei einem Antrag auf unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG.⁴⁶

▪ **Überforderungsklausel**

Arbeitgeber mit **46 bis 200 Beschäftigten** können den Reduzierungswunsch auch ablehnen, wenn sie einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten eine Arbeitszeitreduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bereits gewähren. Die Schwellenwerte ergeben sich aus § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

Ausgehend von der Anzahl der Beschäftigten wird eine Abstufung vorgenommen. Bei **45 bis 60 Beschäftigten** beispielweise liegt die Überforderungsgrenze bei **vier** Beschäftigten und bei **195 bis 200 Beschäftigten** bei **14** Beschäftigten. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem 5. bzw. 15. Beschäftigten den Antrag auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit ablehnen darf. Im Grunde genommen hat **pro 15 Beschäftigte ein Beschäftigter** Anspruch auf eine befristete Arbeitsreduzierung.

Entscheidung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung schriftlich mitzuteilen, ob er die Reduzierung gewährt. Äußert er sich nicht innerhalb dieser Frist, greift die Zustimmungsfiktion (wie bei § 8). Die Arbeitszeit gilt in dem beantragten Umfang als verringert (siehe Seite 9).

3. Fazit zur Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG:

Der Antrag auf befristete (§ 8) oder unbefristete Arbeitszeitreduzierung (§ 9a) muss in Textform gestellt werden und darf vom Arbeitgeber nur aus ausreichend gewichtigen betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Die Anspruchsvoraussetzungen sind zum Teil identisch. Der Antrag auf befristete Verringerung der Arbeitszeit darf zudem abgelehnt werden, wenn der Arbeitgeber 46 bis 200 Beschäftigte hat und eine bestimmte Reduzierungsquote bereits erfüllt (Überforderungsklausel).

⁴⁶ Siehe Seite 9 und 10 – Betriebliche Gründe bei § 8 TzBfG.

III. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)⁴⁷:

Teilzeit während der Elternzeit kann nach § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG beantragt werden.

Es handelt sich um ein mehrstufiges Verfahren. Der Gesetzgeber ist von dem Idealfall ausgegangen, dass sich Arbeitgeber und Beschäftigter über die gewünschte Arbeitszeitreduzierung innerhalb von vier Wochen einigen (Konsensverfahren des Abs. 5 Satz 1 und 2). Erst wenn eine Einigung nicht gelingt, soll streitig verhandelt werden (Anspruchsverfahren der Abs. 6 und 7).

Diese Vorgehensweise ist kompliziert und wenig praxistauglich, denn in der Realität kommt der Idealfall selten vor. Empfehlung an die Beschäftigten: Den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit nach Abs. 5 mit der schriftlichen Mitteilung nach Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG verbinden. Mit anderen Worten: Der Beschäftigte teilt dem Arbeitgeber gleich mit dem Antrag schriftlich mit, für welchen Zeitraum der Elternzeit und in welchem Umfang er seine Arbeitszeit zu reduzieren wünscht.

Anspruchsvoraussetzungen im Überblick:

- **Schriftlicher Antrag** des Beschäftigten auf Verringerung der Arbeitszeit
- **Mindestens sieben Wochen vor** Beginn der gewünschten Teilzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und **mindestens 13 Wochen vor** Beginn der gewünschten Teilzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes
- **Beginn und Umfang** der gewünschten Verringerung **soll** angegeben werden
- Arbeitsverhältnis besteht **länger als sechs Monate, ohne Unterbrechung**
- Arbeitgeber beschäftigt i.d.R. **mehr als 15 Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende)
- Teilzeitvereinbarung für **mindestens zwei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden** (Sollvorschrift)
- **Keine dringenden betrieblichen Ablehnungsgründe** (wie bei AVO und AVR)
- **Ablehnung** des Antrags **innerhalb von vier Wochen, mit schriftlicher Begründung.**

Der Antrag kann vor oder während der Elternzeit gestellt werden. Sowohl für die Antragstellung als auch für die Ablehnung ist die **Schriftform** erforderlich.

Zu der Voraussetzung „dringender betrieblicher Belang“ siehe Ausführungen zu dem Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach AVO und AVR Caritas (Seite 5 und 6). Zu den weiteren Voraussetzungen (z.B. Wartezeit, Mindestbeschäftigtenzahl) siehe Erläuterungen zu dem Teilzeitanspruch nach dem TzBfG (Seite 7 bis 9).

⁴⁷ www.gesetze-im-internet.de/beeg

Zustimmungsfiktionen des Absatzes 7:

- Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch, der sich auf die Zeitdauer zwischen der Geburt und dem dritten Lebensjahr des Kindes bezieht, nicht **spätestens vier Wochen nach** Zugang des Antrags ab, gilt die Zustimmung als erteilt (Satz 5 Nr. 1).
- Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit, die sich auf die Zeitdauer zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes bezieht, nicht **spätestens acht Wochen nach** Zugang des Antrags ab, gilt die Zustimmung als erteilt (Satz 5 Nr. 2).
- Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigter nicht **innerhalb der vier Wochen** des Abs. 5 Satz 2 über die Verteilung der Arbeitszeit geeinigt, **und** hat der Arbeitgeber den Antrag nicht **innerhalb der Fristen des Abs. 7 Satz 5** (s.o.) schriftlich abgelehnt, gilt die vom Beschäftigten gewünschte Verteilung als festgelegt (Satz 7).

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf Reduzierung oder Verteilung rechtzeitig ab, kann der Beschäftigte vor dem Arbeitsgericht klagen (Abs. 7 Satz 7). Kirchliche Mitarbeiter haben bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis zudem die Möglichkeit die Individualrechtliche AVO- bzw. AVR-Schlichtungsstelle anzurufen.

Unter den Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 kann der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Reduzierung der Arbeitszeit beanspruchen (Abs. 6).

IV. Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz (FPfZG, PflegeZG)⁴⁸

Das Familienpflegezeitgesetz gewährt den Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf **förderfähige befristete Teilzeitarbeit** zur Pflege eines nahen Angehörigen. Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe Familienpflegezeit.⁴⁹

Nach dem Pflegezeitgesetz können Beschäftigte teilweise von der Arbeitspflicht freigestellt werden, wenn sie einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen wollen. Zu den Anspruchsvoraussetzungen siehe Arbeitshilfe Pflegezeitgesetz.⁵⁰

V. Sozialgesetzbuch (SGB) IX

Nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX⁵¹ haben schwerbehinderte Menschen einen **Anspruch auf Teilzeitarbeit**, wenn die kürzere Arbeitszeit **wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist**. Der Arbeitgeber kann die Reduzierung der Arbeitszeit nur verweigern, wenn die Verringerung für ihn nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen

⁴⁸ www.gesetze-im-internet.de/fpfzg und www.gesetze-im-internet.de/pflegezg

⁴⁹ Rubrik A-Z, Familienpflegezeit: www.diag-mav-freiburg.de

⁵⁰ Rubrik A-Z, Pflegezeitgesetz: www.diag-mav-freiburg.de

⁵¹ Früher: § 81 Abs. 5 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 164 Abs. 5 Satz 3 i.V.m. Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

Eine Unzumutbarkeit kann z.B. darin bestehen, dass die wirtschaftliche Lage des Unternehmens die Reduzierung nicht zulässt, andere Arbeitsplätze gefährdet werden oder Arbeitgeber oder andere Teile der Belegschaft unzumutbar belastet würden.⁵²

VI. MAV-Beteiligung

Ein spezielles Beteiligungsrecht der MAV bzgl. Arbeitszeitreduzierungen besteht nicht. Die organisatorische Umsetzung einer Stundenreduzierung in der Einrichtung kann aber Beteiligungsrechte auslösen.

Plant der Dienstgeber eine Vertretungskraft für die frei werdenden Wochenstunden einzustellen oder erhöht eine Teilzeitkraft ihre Wochenstunden in erheblichem Umfang, löst dies das Zustimmungsrecht der MAV nach § 34 MAVO⁵³ und bei einer Neueinstellung oder Weiterbeschäftigung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Eingruppierung) aus.

Es ist darauf zu achten, dass der Dienstgeber in seine personelle Entscheidung miteinbezieht, dass es evtl. gleich geeignete Bestandsmitarbeiter gibt, die an einer Stundenerhöhung oder Vertragsverlängerung interessiert sind.⁵⁴

Zudem hat die MAV einen Informationsanspruch, die Aufgabe Teilzeitarbeit zu fördern und darauf zu achten, dass die Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§§ 26, 27 MAVO). Insbesondere über Stellenausschreibungen und Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes ist die MAV zu informieren.

VII. FAZIT: Vergleich der Anspruchsgrundlagen

Für die Frage nach welcher Regelung Beschäftigte ihre gewünschte Arbeitszeitreduzierung vereinbaren können bzw. sollen, ist entscheidend, aus welchem Grund die Arbeitszeitreduzierung begehrt wird, und ob der Anforderungskatalog der in Frage kommenden Anspruchsgrundlage erfüllt wird.

Hat der Beschäftigte ein **Kind unter 18 Jahren** oder einen **pflegebedürftigen Angehörigen**, ist es für ihn i.d.R. vorteilhafter einen Antrag nach den AVO bzw. AVR Caritas zu stellen. Denn diesen Anspruch kann er einfacher durchsetzen. Der Antrag kann vom Dienstgeber nur aus **dringenden betrieblichen Gründen** abgelehnt werden. Zudem kann die gewünschte TZ-Vereinbarung befristet und bei Bedarf verlängert werden.

⁵² Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 164 SGB IX, Rn. 14 und 17.

⁵³ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Einstellung“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

⁵⁴ §§ 14 Abs. 3, 35 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 S. 2 AVO; § 1a Abs. 1 S. 5 Anlage 5, § 9 Abs. 3 Anlage 30, § 10 Abs. 3 Anlage 31-33 AVR Caritas; § 9 TzBfG.

Der Anspruch nach dem **BEEG** bezieht sich auf die **Dauer der Elternzeit** und kann ebenfalls nur aus **dringenden betrieblichen Gründen** abgelehnt werden, ist aber an zahlreiche Kriterien gebunden, die zu erfüllen sind (z.B. Mindestbeschäftigtenzahl, Maximalwochenstundenzahl, Antragsfristen).

Begehrt der Beschäftigte eine **Arbeitszeitreduzierung aus „sonstigen Gründen“** (kein zu betreuendes Kind und kein zu pflegender Angehöriger), kommen die **allgemeinen gesetzlichen Ansprüche der §§ 8, 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** in Betracht – befristete oder unbefristete Verringerung der Arbeitszeit. Diese Ansprüche können neben den spezielleren Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) oder des Sozialgesetzbuches (SGB) IX zur Anwendung kommen. Ein schwerbehinderter Beschäftigter hat beispielsweise auch die Möglichkeit einen Antrag nach § 8 oder § 9a TzBfG zu stellen.⁵⁵

Im Vergleich zu den Ansprüchen nach AVO/AVR und dem BEEG besteht der Nachteil des Anspruches nach dem TzBfG aber darin, dass der Dienstgeber den Antrag aus **einfachen betrieblichen Gründen** ablehnen kann. Zudem sind zahlreiche Kriterien zu erfüllen (z.B. Antragsfristen, Mindestbeschäftigtenzahl, Wartezeit) und bei einer befristeten Reduzierung der Arbeitszeit kann sich ein Arbeitgeber mit 46 bis 200 Beschäftigten ggf. auf die Überforderungsklausel berufen.

Gibt der Beschäftigte in seinem Antrag nicht an, auf welche Anspruchsgrundlage er sich beruft (z.B. AVO/AVR Caritas, BEEG, TzBfG), hat der Dienstgeber durch **Auslegung** zu ermitteln, welcher Anspruch geltend gemacht wird.⁵⁶

Ergibt die Auslegung, dass der Antrag teilweise nach der einen und teilweise nach der anderen Regelungen begründet wäre, kann der Dienstgeber vom Beschäftigten eine Konkretisierung des Antrages verlangen. Eine Vermischung der verschiedenen Anspruchsgrundlagen kann der Beschäftigte aber nicht verlangen.⁵⁷

Resümee:

- Der Beschäftigte entscheidet auf welche Vorschrift er seinen Antrag stützt.
- Für die Auswahl der Anspruchsgrundlage ist entscheidend, aus welchem Grund die Arbeitszeitreduzierung begehrt wird.
- Anträge auf Arbeitszeitreduzierung nach der AVO bzw. den AVR Caritas oder Spezialvorschriften (z.B. BEEG, SGB IX) sind für Beschäftigte i.d.R. einfacher durchzusetzen, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden.

⁵⁵ Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 164 SGB IX, Rn. 18.

⁵⁶ Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 15 BEEG, Rn. 19.

⁵⁷ BAG, Urteil vom 12.04.2011 – 9 AZR 19/10.