



JONAS DALBY
RECHTSANWALT

CHRISTOPH WICKE
RECHTSANWALT

TEILZEITANTRÄGE

Liebe Mitglieder,

im Zuge unserer Mitglieder-Rechtsberatung sind wir darauf aufmerksam geworden, dass es Eurerseits vermehrt Fragen in Bezug auf Teilzeitanträge gibt. Wir wollen hiermit gerne dazu beitragen, klassische Rechtsprobleme zu vermeiden:

BETRIEBLICHE TEILZEITMODELLE

Wie Ihr wisst, bieten die Airlines verschiedene Teilzeitmodelle an, welche sich von Airline zu Airline unterscheiden. Hierbei handelt es sich um die sogenannten „betrieblichen Teilzeitmodelle“: Beispielsweise kann eine Arbeitszeitreduzierung auf 75 %, 50 % und 25 % etc., in Form ganzer freier Monate oder untermonatig, vorgesehen sein. Daneben bestehen häufig noch gesonderte Teilzeitmodelle für Arbeitnehmer in der Elternzeit.

Nun kann jedoch die Problematik auftauchen, dass die von Euch gewünschte Arbeitszeitreduzierung in diesen Angeboten nicht abgebildet wird. Welche Möglichkeiten hat der betroffene Arbeitnehmer dann? Kann nur zwischen den angebotenen Modellen gewählt werden, auch wenn man dringend auf eine andere Reduzierung angewiesen ist?

TEILZEITANSPRUCH NACH DEM TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

In diesem Fall besteht die Möglichkeit auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zurückzugreifen. Dieses gewährt einen Teilzeitanspruch, welcher in § 8 TzBfG geregelt ist: Demnach können Arbeitnehmer in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass die vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

Zusätzlich kann der Arbeitnehmer Einfluss auf die Verteilung der Arbeitszeit nehmen. Der Wunsch des Beschäftigten nach Teilzeitbeschäftigung kann durch Euren Arbeitgeber nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Was aber sind betriebliche Gründe, die zur Ablehnung der Teilzeit nach dem TzBfG berechtigen?

Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einige Grundsätze entwickelt: Zunächst hat die Airline das Organisationskonzept vorzutragen, das der als betrieblich erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Dann muss geschaut werden, ob die vom Organisationskonzept vorgegebene Arbeitszeitregelung tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht oder ob Änderungen zumutbar sind, um Euren Teilzeitwunsch zu realisieren. Am Schluss wird geprüft, ob die entgegenstehenden Gründe so erheblich sind, dass die Reduzierung zu einer wesentlichen Beeinträchtigung, z.B. der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs oder einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebs, führen. Dies hätte die Airline dann auch in einem etwaigen Gerichtsprozess zu beweisen. Da ihr das oft nicht gelingen wird, stehen die Chancen auf die gewünschte Arbeitszeitreduzierung relativ gut!

Wichtig ist, dass der Anspruch auf Arbeitszeitverringering nach dem TzBfG selbständig neben den „betrieblichen“ Teilzeitmodellen steht. Ihr seid also nicht an die vom Arbeitgeber bestehenden Modelle gebunden und könnt den Grad der Reduzierung und die Verteilung individuell an Eure persönlichen Bedürfnisse anpassen. Nur soweit tarifliche Regelungen bestehen, kann es Ausnahmen von diesem Grundsatz geben. Sollte bei Eurer Airline ein Tarifvertrag Teilzeit bestehen, könnt Ihr Euch gerne bei uns melden und wir informieren Euch dann über die insoweit bestehenden Besonderheiten.

Was gibt es sonst noch zu bedenken?

- Der Antrag auf Verringerung nach § 8 TzBfG muss **drei Monate vor deren gewünschten Beginn** gestellt werden. Haltet Ihr diese Frist nicht ein, verschiebt sich der Beginn der Verringerung lediglich nach hinten. Einen Request-Zeitraum gibt es also gerade nicht!
- Es soll nach Möglichkeit im Antrag **die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit** angegeben werden; ein Muss ist dies jedoch nicht.
- Der Antrag kann formlos – also auch mündlich – gestellt werden. Es empfiehlt sich jedoch die Geltendmachung zumindest in **Textform** (z.B. durch E-Mail).
- Teilzeit nach dem TzBfG ist stets unbefristet. Wenn der Arbeitgeber offene Stellen hat, sind Teilzeitmitarbeiter, die die Arbeitszeit wieder erhöhen wollen, vorrangig zu berücksichtigen.

NOCH EINIGE HINWEISE:

Bitte benutzt sicherheitshalber zur Antragstellung **nicht** das Formular zur „betrieblichen“ Teilzeit und weist explizit darauf hin, dass Ihr Teilzeit nach dem TzBfG beantragt. Euer Arbeitgeber könnte sonst argumentieren, es handele sich um einen Antrag auf Teilzeit nach den dort festgelegten Modellen und nicht nach dem TzBfG. Möglicherweise lehnt er Euren eigentlich berechtigten Antrag sonst aus diesem Grund ab. Stellt Ihr den Antrag mehr als drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit, solltet Ihr deren Beginn schon im Antrag festlegen, da die Arbeitsverringering ansonsten schon nach drei Monaten wirksam wird. Der Arbeitgeber hat mit Euch die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung mit dem Ziel einer Einigung zu erörtern. Spätestens in dieser Erörterung müsst Ihr die von Euch favorisierte Arbeitszeitverteilung festlegen, ansonsten bleibt diese dem Arbeitgeber überlassen und kann anschließend nicht mehr erfolgreich eingeklagt werden! Wie oben bereits dargestellt, solltet Ihr Euren Verteilungswunsch allerdings besser schon im Antrag äußern, indem Ihr die genaue Lage Eures Arbeitszeitwunsches – beispielsweise in den ersten beiden vollen Wochen eines jeden Monats – im Antrag angebt. Auch könnt und solltet Ihr - jedenfalls wenn die Verteilung der Arbeit für Euch wichtig ist - den Antrag unter die Voraussetzung stellen, dass auch Eurem Verteilungswunsch entsprochen wird.

Die Verringerung und deren Verteilung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitzuteilen. Habt Ihr Euch nicht über die Verringerung der Arbeitszeit und/oder deren Verteilung geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringering/-verteilung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, wird die Arbeitszeit bzw. deren Verteilung in dem von Euch im Antrag gewünschten Umfang festgelegt.

Zu bedenken ist ebenfalls, dass ein **erneuter Antrag** auf Verringerung nach dem TzBfG frühestens zwei Jahre nach dem Erstantrag möglich ist, sofern der Arbeitgeber einer Reduzierung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Es ist also wie beim Elfmeterschießen: Der erste „Schuss“ muss sitzen! Ihr solltet Euch deshalb genaue Gedanken über die Formulierung Eures Antrags machen, da nachträgliche Änderungen meist nicht mehr möglich sind! Die zweijährige Antragsperre gilt jedoch nur im Falle eines Antrags nach dem TzBfG und nicht für einen Antrag auf die oben genannten betrieblichen Teilzeitmodelle.

UND NUN ZU DEN BESONDERHEITEN IM LUFTVERKEHR:

Gefährlich ist, eine so geringe Arbeitszeit zu wünschen, dass Ihr auf einem Teil der Umläufe Eurer Airline nicht mehr eingesetzt werden könnt. Hierin könnte ein berechtigter Ablehnungsgrund Eures Teilzeitgesuchs liegen. Wir empfehlen Euch deshalb, die Verringerung so zu wählen, dass dieser Fall nicht eintritt. Eine halbtägige Arbeitszeitverringering, wie sie bei Bodenarbeitsplätzen üblich ist, kann dabei im fliegerischen Arbeitsverhältnis natürlich nicht erfolgen. Unter Berücksichtigung obiger Ausnahmen seid Ihr in Eurer Antragstellung relativ frei. Bedenkt aber, dass die Wahrscheinlichkeit einer Ablehnung umso größer wird, je kleinteiliger und damit schwieriger Euer Verteilungswunsch umzusetzen ist.

Solltet Ihr noch Fragen zu diesem oder einem anderen Thema haben, meldet Euch einfach bei uns! Gerne unterstützen wir Euch im Rahmen der UFO-Rechtsberatung bei der rechtssicheren und interessengerechten Antragstellung.

Rechtsanwälte Weißmantel & Vogelsang
Bremen / Frankfurt

Möchtet Ihr die Unterstützung durch unsere Rechtsexperten in Anspruch nehmen, so ist hierfür Grundvoraussetzung, dass Euer Mitgliedsbeitrag 1 % beträgt und dieses schon sechs Monate vor der begehrten Rechtsberatung. Falls ihr Euren „gewerkschaftlichen“ Beitrag also noch nicht angepasst habt, solltet Ihr dieses schnell tun. Ein Anruf in unserer Geschäftsstelle unter 06105 / 97130 genügt.

Übrigens: Auf Antrag kann der Beitrag auch für die Vergangenheit nachentrichtet bzw. in Einzelfällen ggf. auch vorentrichtet werden, wenn Ihr noch nicht so lange im fliegerischen Dienst tätig seid. Auch in diesen Fällen berät euch die UFO-Geschäftsstelle gern.