



INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT
AN DER UNIVERSITÄT ROSTOCK E.V.
– SCHRIFTEN –

Holger Lüders

Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG – Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers

Band 3



BWV · BERLINER WISSENSCHAFTS-VERLAG

Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG –
Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers

INSTITUT FÜR ARBEITSRECHT
AN DER UNIVERSITÄT ROSTOCK E.V.
– SCHRIFTEN –

Herausgegeben von
Univ.-Prof. Dr. Ralph Weber

Band 3

ISBN 978-3-8305-2135-8

Holger Lüders

Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG – Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers



BWV • BERLINER WISSENSCHAFTS-VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8305-2135-8

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2007 von der Juristischen Fakultät der Universität Rostock als Dissertation angenommen. Die Disputation erfolgte am 14. Mai 2007. Rechtsprechung und Literatur wurden bis Anfang 2007 berücksichtigt.

Mein herzlichster Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Ralph Weber, der diese Arbeit vorbildlich betreut und gefördert hat. Frau Prof. Dr. Anja Hucke danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Ganz besonders danke ich Herrn Rechtsanwalt Dr. Marcus Geschwandtner. Durch seine fachliche und menschliche Unterstützung hat er das Gelingen dieser Arbeit maßgeblich gefördert und mein wissenschaftliches Arbeiten wesentlich beeinflusst.

Ohne die große Unterstützung und den Rückhalt meiner lieben Eltern wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Sie haben meinen Werdegang stets wohlwollend begleitet, wofür ich mich sehr herzlich bedanke. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Düsseldorf, im Mai 2007

Holger Lüders

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Inhaltsübersicht	7
Inhaltsverzeichnis	9
Teil 1. Einleitung	15
I. Themenstellung	15
II. Gang der Untersuchung	18
Teil 2. Rechtsentwicklung der Teilzeitarbeit	19
I. Entwicklung der Teilzeitarbeit	19
II. Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen und Tarifverträgen	22
III. Teilzeitarbeit nach dem TzBfG	31
Teil 3. Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG	38
I. Ziel des arbeitnehmerseitigen Initiativrechts	41
II. Begriff des Teilzeitbeschäftigten nach dem TzBfG	44
III. Anspruch des Arbeitnehmers	46
Teil 4. Ablehnungsrecht des Arbeitgebers	112
I. Begriff der „betrieblichen Gründe“	113
II. Entgegenstehendes unternehmerisches Organisationskonzept	174

III. Konkrete Ablehnungsgründe	194
Teil 5. Schlussbetrachtung und Ergebnis	247
I. Arbeitszeitverringerung	250
II. Auslegung der Ablehnungsgründe	252
III. Prüfung der Ablehnungsgründe	254
Literaturverzeichnis	257
Sachregister	267

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsübersicht	7
Inhaltsverzeichnis	9
Teil 1. Einleitung	15
I. Themenstellung	15
II. Gang der Untersuchung	18
Teil 2. Rechtsentwicklung der Teilzeitarbeit	19
I. Entwicklung der Teilzeitarbeit	19
II. Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen und Tarifverträgen	22
1. § 15 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 BErzGG)	22
2. § 81 SGB IX	26
3. § 15b BAT/§ 11 TVöD	27
4. Weitere Regelungen	29
III. Teilzeitarbeit nach dem TzBfG	31
1. Europarechtliche Vorgaben	31
2. Gesetzgebungsverfahren	32
3. Zielsetzungen des Gesetzgebers	33
Teil 3. Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG	38
I. Ziel des arbeitnehmerseitigen Initiativrechts	41
II. Begriff des Teilzeitbeschäftigten nach dem TzBfG	44
III. Anspruch des Arbeitnehmers	46

1. Rechtsnatur und Inhalt, § 8 Abs. 1 TzBfG	46
a. Umfang der Arbeitszeitverringerung	47
b. Keine isolierte Neuverteilung der Arbeitszeit	49
c. Keine Befristung der Arbeitszeitverringerung	50
2. Materielle Voraussetzungen	51
a. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer	51
b. Sechsmonatige Wartezeit, § 8 Abs. 1 TzBfG	53
c. Kleinbetriebsklausel, § 8 Abs. 7 TzBfG	54
d. Zweijahresfrist, § 8 Abs. 6 TzBfG	56
e. Mitbestimmung des Betriebsrates	57
(1). Mitbestimmung über die Arbeitszeitverteilung,	
§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	57
(a). Gesetzesvorbehalt	58
(b). Kollektiver Tatbestand	59
(2). Mitbestimmung über die Arbeitszeitdauer,	
§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	62
(3). Rechtsfolgen fehlender Mitbestimmung	62
(4). Mitbestimmung gemäß §§ 95, 99 BetrVG	66
f. Unbeachtlichkeit der Motive	67
3. Verfahren	70
a. Geltendmachung der Arbeitszeitverringerung	70
(1). Form des Teilzeitantrags	71
(2). Angaben der Verringerung der Arbeitszeit,	
§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG	72
(3). Angaben der Verteilung der Arbeitszeit,	
§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG	73
(4). Verknüpfung von Verteilung und Verringerung	74
b. Ankündigungsfrist, § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG	77
(1). Rechtsfolge eines nicht fristgerechten Antrags	78
(a). Umdeutung zum nächstmöglichen Termin	78
(b). Unwirksamkeit des Antrags	80
(2). Verzicht des Arbeitgebers	
auf die Fristeinhaltung	83
c. Verhandlungsgrundsatz, § 8 Abs. 3 TzBfG	84
(1). Umfang des Verhandlungsgrundsatzes	85
(2). Ablehnung ohne Verhandlung	86
(3). Ablehnung während der Verhandlung	87
(4). Verhandlungsobliegenheit	90
(a). Verlust von Einwendungen	90
(b). Nachverhandlungen	93
d. Entscheidung des Arbeitgebers	94

(1). Ausübung des Ablehnungsrechts	94
(2). Differenzierung zwischen Verringerung und Verteilung	95
e. Zustimmungsfiktion, § 8 Abs. 5 Sätze 2 und 3 TzBfG	98
f. Rechtsweg nach fehlgeschlagener Einigung	100
g. Beurteilungszeitpunkt	103
(1). Prognoseentscheidung im Ablehnungszeitpunkt	104
(2). Änderung der Umstände während des Prozesses	106
(a). Ablehnungszeitpunkt maßgebend	106
(b). Letzte mündliche Verhandlung maßgebend	108
(c). Stellungnahme	110
Teil 4. Ablehnungsrecht des Arbeitgebers	112
I. Begriff der „betrieblichen Gründe“	113
1. Wortsinn der Ablehnungsgründe	113
2. Gesetzssystematik	115
a. Ziel des Gesetzes als Anhaltspunkt für die Ablehnung	115
b. Anforderungen nach § 5 Ziff. 3 lit. a) der Rahmenvereinbarung	116
c. Systematik innerhalb des TzBfG	117
(1). Ähnliche Begriffswahl in §§ 9, 10 TzBfG	117
(2). „Geeignetheit“ in § 7 Abs. 1 TzBfG	118
3. „Betriebliche Gründe“ in anderen Rechtsvorschriften	120
a. Bundeselterngehd- und Elternzeitgesetz (BEEG) bzw. Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG)	121
(1). § 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 4 Satz 3 BERzGG)	121
(2). § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BERzGG)	122
(3). Bedeutung für das TzBfG	124
b. Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)	126
(1). § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrIG	126
(2). § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrIG	127

(3). § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG	128
(4). Bedeutung für das TzBfG	128
c. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	129
(1). § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG	129
(2). § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG	130
(3). Bedeutung für das TzBfG	131
d. Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	133
e. Bundesangestelltentarifvertrag (BAT bzw. TVöD)	134
f. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	135
g. Zusammenfassung	136
4. Entstehungsgeschichte	137
a. Entwicklung im Gesetzgebungsverfahren	137
b. Begründung des Gesetzentwurfs	138
c. Streichung der „dringenden“ betrieblichen Gründe	139
(1). Problemstellung	139
(2). Meinungsstand	140
(a). Konkretisierung als Maßstab	141
(aa). Schwerwiegende Ablehnungsgründe	142
(bb). Nicht unerheblicher Schweregrad der Ablehnungsgründe	143
(b). Schwelle unterhalb der Konkretisierung	144
(3). Stellungnahme	147
5. Verfassungsrechtliche Aspekte	149
a. Eingriff in Arbeitgebergrundrechte	149
(1). Grundrecht der freien Unternehmensentscheidung	151
(2). Eingriffe in die Vertragsfreiheit	153
(3). Verteilung der Arbeitszeit und Dispositionsrecht	155
b. Verfassungsrechtliche Rechtfertigung	157
(1). Belange der Arbeitnehmer	158
(2). Legitimer Zweck – Belange des Gemeinwohls	160
(3). Verhältnismäßigkeit	161
(a). Geeignetheit	161
(b). Erforderlichkeit	162
(c). Angemessenheit	163
(4). Verfassungskonforme Auslegung der betrieblichen Gründe	166
c. Stellungnahme	169
6. Gewicht der Gründe bei Verringerung und Verteilung	172

II.	Entgegenstehendes unternehmerisches Organisationskonzept	174
1.	Umfang des Organisationskonzepts	175
2.	Gerichtliche Überprüfung eines Organisationskonzeptes	176
a.	Grad der Darlegung	177
	(1). Pauschale Behauptung unzureichend	177
	(2). Plausibilität erforderlich	179
b.	Prüfungsumfang	180
	(1). Drei-Stufen-Prüfung des Bundesarbeitsgerichts	181
	(2). Unternehmerentscheidung im Kündigungsschutzrecht	184
	(3). Stellungnahme	185
III.	Konkrete Ablehnungsgründe	194
1.	Konkretisierung gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG	194
a.	Wesentliche Beeinträchtigung der Organisation und des Arbeitsablaufs	195
	(1). Begriffsbestimmung	195
	(2). Mögliche Beeinträchtigungen	197
	(a). Betriebsvereinbarungen	199
	(b). Führungskräfte	200
	(c). „Aufgaben aus einer Hand“	201
	(d). Übergabegespräche	204
	(e). Schichtbetrieb	205
	(f). Team- und Gruppenarbeit	206
	(g). Betriebliche Öffnungs- bzw. Produktionszeiten	207
	(h). Häufige Reisetätigkeit, Hausbesuche	208
	(i). Regelmäßige Weiterbildung/Informationsaufnahme	209
	(j). Unregelmäßiger Arbeitsumfang	210
	(k). Pädagogische Konzepte	210
	(l). Bedarf an Fachpersonal	211
	(m). Kollidierende Teilzeitbegehren im Betrieb	212
	(n). Auswirkungen in anderen Bereichen des Betriebes	215
b.	Beeinträchtigung der Sicherheit im Betrieb	217
c.	Unverhältnismäßige Kosten	218
	(1). Begriff der „Unverhältnismäßigkeit“	218
	(2). Mögliche Kostenmehrbelastung	221

(a).	Erhöhung des Verwaltungsaufwands	221
(b).	Überschreitung einer Teilzeitquote	222
(c).	Überschreitung von gesetzlichen Schwellenwerten	224
(d).	Ausstattung mit Betriebsmitteln	225
(e).	Lange Einarbeitungszeit	227
(f).	Betriebskostenerstattung durch Dritte	228
2.	Weitere betriebliche Gründe	228
a.	Innerbetriebliche Probleme	229
(1).	Bindung an den Arbeitsvertrag	230
(2).	Arbeitsplatztausch	232
(3).	Arbeitnehmer nicht ausgelastet	232
(4).	Mehrarbeit anderer Mitarbeiter	233
(5).	Leiharbeiter/Subunternehmer	234
(6).	Sonstige betriebliche Veränderungen	235
b.	Fehlende geeignete Ersatzkraft	236
(1).	Umfang der Suche nach der Ersatzkraft	237
(2).	Fachkräfte-/Personalmangel	238
(3).	Verfügbarkeit der Ersatzkraft	239
(4).	Neubesetzung bei nur geringer Reduzierung	240
(5).	Ablehnung von Bewerbern	241
(6).	Darlegungs- und Beweislast	243
c.	Sonstige Gründe	244
d.	Möglichkeit tariflicher Regelungen	245
Teil 5.	Schlussbetrachtung und Ergebnis	247
I.	Arbeitszeitverringerung	250
II.	Auslegung der Ablehnungsgründe	252
III.	Prüfung der Ablehnungsgründe	254
Literaturverzeichnis		257
Sachregister		267

Teil 1. Einleitung

I. Themenstellung

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und die daraus resultierenden wirtschaftlichen und sozialen Probleme zwingen den Gesetzgeber, auch im Arbeitsrecht über beschäftigungsfördernde Impulse nachzudenken. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass die (Weiter-)Entwicklung bestimmter Beschäftigungsformen nicht zwangsläufig nur dem wirtschaftlichen Wandel geschuldet, sondern ebenso juristisch und politisch gestaltbar ist. Parallel müssen die Arbeitsproduktivität angesichts des gesellschaftlichen Wachstums durch Globalisierung und stetigen Fortschritt gesteigert und vorhandene Ressourcen möglichst effizient eingesetzt werden, um im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig zu bleiben. Hinzu tritt eine immer stärker freizeitorientierte Wohlstandsgesellschaft. Aus diesen Gründen kommt dem Arbeitszeitmanagement im Rahmen der betrieblichen Arbeitsorganisation ein ständig wachsender Stellenwert zu, so dass verschiedene alte und neue Beschäftigungsformen an Bedeutung gewinnen. Neben die üblichen sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherten Vollzeitverhältnisse treten zunehmend flexiblere Arbeitsformen.

Dementsprechend stehen heute spezielle Arbeitszeitregelungen und mögliche Flexibilisierungen als Kernfragen der modernen Beschäftigungspolitik im Mittelpunkt des politischen Handelns. Inzwischen ist es nichts Ungewöhnliches, dass in einem Betrieb Arbeitnehmer mit ganz unterschiedlichen Arbeitszeiten beschäftigt werden. Diese Flexibilisierungen der Arbeits- und Betriebszeiten betreffen arbeitsmarkt-, gleichstellungs- und gesellschaftspolitische Aspekte. Auch die Bundesregierung unter Gerhard Schröder hatte sich diesen Herausforderungen zum Amtsantritt ganz konkret gestellt, indem sie sowohl neue Arbeitsplätze schaffen als auch bestehende Beschäftigungsverhältnisse sichern wollte. Bundeskanzler Gerhard Schröder hatte gar seinen Verbleib im Amt mit einem spürbaren Abbau der Arbeitslosigkeit unter die Zahl von vier Millionen verknüpft.

Vor diesem Hintergrund ist am 1. Januar 2001 das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (kurz: Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21. Dezember 2000 als Art. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Kraft getreten.¹ Mit dem Teilzeit- und

¹ BGBl I 2000, 1966.

Befristungsgesetz ist der deutsche Gesetzgeber seiner Verpflichtung zur Umsetzung der EU-Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997² über Teilzeitarbeit, deren Umsetzungsfrist bereits am 20. Januar 2000 abgelaufen war, sowie der Richtlinie 99/70/EG vom 28. Juni 1999³ über befristete Arbeitsverträge nachgekommen. Gleichzeitig wurde das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) vom 26. April 1985⁴ aufgehoben, welches zuvor Teilregelungen zu befristeten Arbeitsverträgen beinhaltete und in den §§ 2 bis 6 BeschFG die Möglichkeit der Teilzeitarbeit vorsah.

Als Kernstück der Neuregelungen im TzBfG wird es Arbeitnehmern nach § 8 Abs. 1 TzBfG grundsätzlich ermöglicht, auf eigene Initiative ihre Arbeitszeit zu verringern. Einer vom Arbeitnehmer gewünschten Reduzierung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, nach der geltenden Gesetzesfassung lediglich „betriebliche Gründe“ im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG entgegenhalten. Dadurch wird den Arbeitnehmern eine Möglichkeit geschaffen, abweichend von den §§ 145 ff. BGB einseitig auf das bestehende Arbeitsverhältnis und damit eine im synallagmatischen Austauschverhältnis der Vertragsbeziehung stehende Hauptleistungspflicht gestaltend einzuwirken. Dies ist ein Novum im deutschen Arbeitsrecht und stellt die arbeitgeberseitige Organisation des Arbeitsablaufs und die Personalplanung vor völlig neue und in ihrer Umsetzung und Kosten nur schwer absehbare Probleme. Um dem wenigstens im Ansatz Rechnung zu tragen, werden durch die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe Wertungsspielräume eröffnet, welche aber selbst wiederum Auslegungsprobleme hervorrufen. Daher bedarf es wie bei jedem Gesetz der Entwicklung gefestigter Rechtsprechung, um Anwendungssicherheit zu gewährleisten und das Prozessrisiko für beide Parteien kalkulierbar zu halten. Die Behandlung des § 8 TzBfG einschließlich der Konkretisierung der unbestimmten Rechtsbegriffe hat die Arbeitsgerichte bereits höchststrichterlich beschäftigt⁵ und wird sie weiter

² Richtlinie 97/81/EG des Rates v. 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit, ABl EG v. 20.01.1998 Nr. L 14, S. 9 ff., berichtigt ABIEG 1998 Nr. L 128, S. 71; dazu *Schmidt*, NZA 1998, 576 ff.

³ Richtlinie 1999/70/EG des Rates v. 28.06.1999, ABl EG v. 10.07.1999 Nr. L 175 S. 43.

⁴ Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, verkündet als Art. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26.04.1985 mit Wirkung vom 01.05.1985, BGBl. I S. 710.

⁵ BAG Urt. v. 18.02.2003 – 9 AZR 164/02, AP Nr. 2 zu § 8 TzBfG = NZA 2003, 1392 ff.; BAG Urt. v. 18.02.2003 – 9 AZR 356/02, AP Nr. 1 zu

beschäftigen. Allerdings werfen die vom Bundesarbeitsgericht bisher vorgenommenen Umsetzungen und Konkretisierungen der Teilzeitregelungen weiterhin zahlreiche Fragen und Probleme auf.

§ 8 TzBfG = NZA 2003, 911 ff.; BAG Urt. v. 18.03.2003 – 9 AZR 126/02, AP Nr. 3 zu § 8 TzBfG = DB 2004, 319 ff.; BAG Urt. v. 19.08.2003 – 9 AZR 542/02, AP Nr. 4 zu § 8 TzBfG; BAG Urt. v. 30.09.2003 – 9 AZR 665/02, AP Nr. 5 zu § 8 TzBfG = DB 2004, 709 ff.; BAG Urt. v. 14.10.2003 – 9 AZR 636/02, AP Nr. 6 zu § 8 TzBfG = DB 2004, 986 ff.; BAG Urt. v. 09.12.2003 – 9 AZR 16/03, AP Nr. 8 zu § 8 TzBfG = NZA 2004, 921 ff.; BAG Urt. v. 16.03.2004 – 9 AZR 323/03, AP Nr. 10 zu § 8 TzBfG = NZA 2004, 1047 ff.; BAG Urt. v. 27.04.2004 – 9 AZR 522/03, AP Nr. 12 zu § 8 TzBfG = NZA 2004, 1225 ff.; BAG Urt. v. 18.05.2004 – 9 AZR 319/03, AP Nr. 13 zu § 8 TzBfG = NZA 2005, 108 ff.; BAG Urt. v. 20.07.2004 – 9 AZR 626/03, AP Nr. 11 zu § 8 TzBfG = NZA 2004, 1090 ff.; BAG Urt. v. 23.11.2004 – 9 AZR 644/03, AP Nr. 9 zu § 8 TzBfG = DB 2005, 1279 ff.; BAG Urt. v. 21.06.2005 – 9 AZR 409/04, AP Nr. 14 zu § 8 TzBfG = DB 2006, 105 ff.; BAG Urt. v. 15.08.2006 – 9 AZR 30/06, NZA 2007, 259 ff.; BAG Urt. v. 12.09.2006 – 9 AZR 686/05, NZA 2007, 253 ff.; BAG Urt. v. 21.11.2006 – 9 AZR 138/06, BB 2007, 1001 ff.

II. Gang der Untersuchung

Ziel dieser Arbeit ist es darzulegen, welche Anforderungen an die Geltendmachung der Arbeitszeitverringerung und an das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers nach § 8 TzBfG zu stellen sind. Nach dieser kurzen Einleitung (Teil 1) folgt eine Darstellung der Rechtsentwicklung der Teilzeitarbeit (Teil 2). Neben Erläuterungen über die Teilzeitarbeit und deren Entwicklung werden weitere gesetzliche Regelungen, die eine Teilzeitarbeit vorsehen, hinsichtlich deren tatbestandlichen Voraussetzungen näher untersucht und die Entstehungsgeschichte des TzBfG aufgezeigt. Daran anschließend erfolgt in Teil 3 eine Auseinandersetzung mit der Rechtsnatur der in § 8 Abs. 1 TzBfG normierten Arbeitszeitverringerung, mit deren Umfang und Grenzen sowie den tatbestandlichen Voraussetzungen. Der Schwerpunkt der Arbeit (Teil 4) liegt sodann beim Ablehnungsrecht des Arbeitgebers und der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „betrieblichen Gründe“ in § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. Dabei wird das Schlüsselproblem, wann es die betrieblichen Gegebenheiten erlauben, den Anspruch des Arbeitnehmers berechtigt ablehnen zu können, herausgearbeitet. Um aufzuzeigen, was der Arbeitgeber einwenden kann und muss, um den Teilzeitananspruch des Arbeitnehmers mit Erfolg abwehren zu können, wird die Auslegung anhand der Gesetzessystematik einschließlich den vergleichbaren Regelungen in anderen Rechtsvorschriften, der Entstehungsgeschichte des TzBfG sowie verfassungsrechtlichen Grenzen vorgenommen. Hierbei erfolgt auch eine kritische Betrachtung der bisherigen Rechtsprechung. Daraus folgend werden konkrete Ablehnungsgründe entwickelt, die als „entgegenstehende betriebliche Gründe“ im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG angesehen werden können. Schließlich endet die Arbeit mit einer ausführlichen Schlussbetrachtung und der Zusammenfassung der Ergebnisse (Teil 5).

Teil 2. Rechtsentwicklung der Teilzeitarbeit

I. Entwicklung der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist bereits längere Zeit als praktiziertes Arbeitszeitmodell anerkannt.⁶ Diese Form der Beschäftigung ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer erforderlich, um die vertragliche Arbeitszeit flexibel organisieren zu können. Allerdings hat Teilzeitarbeit in den deutschsprachigen Wirtschaftswissenschaften erst Ende der siebziger Jahre verstärkt Beachtung gefunden.⁷ Anfang der achtziger Jahren wurde bereits die Errichtung von gesetzlichen Rahmenbedingungen für ein verbessertes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen gefordert.⁸ Eine gesetzliche Regelung der Teilzeitarbeit wurde mit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) erstmals zum 1. Mai 1985⁹ geschaffen. Weder arbeits- noch sozialrechtliche Gesetze kannten bis dahin den Begriff der „Teilzeitarbeit“, der vielmehr gesellschaftlich entwickelt und in einer umfangreichen Rechtsprechung¹⁰ weiter konkretisiert wurde. Zuvor bestanden lediglich einige Regelungen im öffentlichen Dienstrecht.¹¹ Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, insbesondere um die Akzeptanz der Teilzeitarbeit zu fördern, sollte diese Form der Beschäftigung durch eine sozial verträglichere Gestaltung aufgewertet werden.

Die arbeitsrechtliche Behandlung von Arbeitnehmern, deren Arbeitszeiten geringer sind als die anderer Arbeitnehmer, beschäftigte die höchstrichter-

⁶ Vgl. *Altendorf*, Hindernisse für Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik Deutschland, Mainz 1999; *Babl*, Die arbeits- und sozialrechtlichen Fragen bei ausgewählten Formen flexibler Arbeitszeit, 1988; *Buschmann/Walter*, AuR 2000, 321 (323); *Heinze*, NZA 1997, 681 (685 f.); *Langmaack*, Teilzeitarbeit und Arbeitsflexibilisierung, 1. Aufl. 1996; *Schaub*, BB 1990, 1069 ff.; *Wank*, RdA 1985, S. 1 ff.

⁷ Zur Entwicklung der Teilzeit in Deutschland: *Altendorf*, Hindernisse für Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik Deutschland, Mainz 1999, S. 23 ff., 46 ff.; *Staudacher/Hellmann/Hartmann/Wenk*, Teilzeitarbeit, Rn. 1 ff.

⁸ *Löwisch*, RdA 1984, 197 ff.

⁹ Art. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26.04.1985, mit Wirkung vom 01.05.1985 verkündet, BGBl. I S. 710.

¹⁰ BAG Urt. v. 18.08.1976 – 4 AZR 284/75, AP Nr. 2 zu § 62 BAT = DB 1977, 312; BAG Urt. v. 06.04.1982 – 3 AZR 134/79, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG = DB 1982, 1466 ff.

¹¹ Zum Beispiel § 48 a BRRG, § 79 a BBG, § 48 a DRiG.

liche Rechtsprechung bereits in den fünfziger Jahren.¹² Dabei erschien vor allem die Gleichbehandlung der Teilzeitkräfte mit den Vollzeitkräften problematisch, insbesondere aufgrund der verkürzten Arbeitszeit und der im Verhältnis zu den Vollbeschäftigten reduzierten Arbeitsleistung.¹³ Ein Wandel vollzog sich diesbezüglich erst mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6. April 1982¹⁴ sowie der in Anlehnung daran im Jahre 1985 eingeführten Regelung des § 2 Abs. 1 BeschFG. Danach ist es Arbeitgebern untersagt, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und einen Vollzeitbeschäftigten wegen der Teilzeitarbeit ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln. Zugleich ist in Rechtsprechung und Literatur das Problembewusstsein gegenüber der mittelbaren Benachteiligung von Frauen im Berufsleben kontinuierlich gewachsen, denn Teilzeitarbeit wurde und wird in Deutschland in erster Linie von Frauen ausgeübt.¹⁵ Dies führte dazu, dass die Frage der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten als ein zentrales juristisches Problem des Arbeitsrechtes auf dem Gebiet der Teilzeitarbeitsverhältnisse erkannt wurde.¹⁶ Inzwischen ist der Schutz der Teilzeitbeschäftigten vor sachlich nicht gerechtfertigter Benachteiligung gegenüber Vollbeschäftigten zum gesetzgeberischen Ziel auf europäischer und nationaler Ebene geworden und in den §§ 4, 5 TzBfG entsprechend der europarechtlichen Vorgabe¹⁷ geregelt.

Teilzeitarbeit stellt in Deutschland mittlerweile einen erheblichen Anteil am gesamten Arbeitsvolumen dar. Im Frühjahr 2003 stuften rund 7,2 Millionen abhängig Beschäftigte in Deutschland ihre Tätigkeit als Teilzeitbe-

¹² BAG Urt. v. 26.10.1956 – 1 AZR 184/56, AP Nr. 16 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG Urt. v. 09.07.1959 – 1 AZR 4/58, AP Nr. 5 zu § 611 BGB Feiertagslohnzahlungsgesetz = DB 1959, 952.

¹³ *Langmaack*, Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung, 2. Aufl., Rn. 8; *Peifer*, ZfA 1999, 271 (271 ff.).

¹⁴ BAG Urt. v. 06.04.1982 – 3 AZR 134/79, AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG = DB 1982, 1466 ff.

¹⁵ *Annuß/Thüsing-Annuß*, TzBfG, Einführung Rn. 19 f., 23; *Langmaack*, Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung, 2. Aufl., Rn. 5 f.

¹⁶ Zum gesellschaftspolitischen Hintergrund ausführlich *Straub*, Festschrift zum 25-jährigen Bestehen der ARGE Arbeitsrecht im DAV, 2006, 183 (184 ff.).

¹⁷ Richtlinie 97/81/EG des Rates v. 15.12.1997, ABl EG v. 20.01.1998 Nr. L 14, S. 9 ff., berichtigt ABIEG 1998 Nr. L 128, S. 71.

schäftigung ein.¹⁸ Die Teilzeitquote stieg damit gegenüber 1991 um über acht Prozentpunkte auf rund 22 Prozent, wobei die Tendenz nach wie vor steigend ist. In den alten Bundesländern, in denen sich die Teilzeitquote von April 1991 bis Mai 2003 um über acht Prozentpunkte auf rund 24 Prozent erhöhte, ist die abhängige Teilzeitbeschäftigung dabei deutlich stärker verbreitet als in den neuen Bundesländern, in denen sie im gleichen Zeitraum zwar um etwa sieben Prozentpunkte auf knapp 16 Prozent stieg, der Abstand sich jedoch weiter vergrößerte. Insgesamt betrug die Teilzeitquote abhängig erwerbstätiger Frauen im Frühjahr 2002 etwa 40 Prozent, die der Männer lediglich fünf Prozent. Damit sind fast 86 Prozent der Teilzeitarbeitsplätze von Frauen belegt.¹⁹ Am Weitesten ist Teilzeitarbeit in den hauptsächlich mit weiblichen Arbeitskräften besetzten Bereichen verbreitet: im Dienstleistungssektor, im Handel, im öffentlichen Dienst sowie im Reinigungsgewerbe und im Gesundheitswesen.²⁰ Auch Selbstständige arbeiten vermehrt in Teilzeit. Im März 2004 übten gut eine halbe Million der 3,8 Millionen Selbstständigen ihre Tätigkeit nach eigener Einstufung in Teilzeit aus.²¹ Dadurch hat sich die Teilzeitquote unter den Selbstständigen gegenüber 1996 um zwei Prozentpunkte auf etwa 14 Prozent erhöht.

¹⁸ Statement des Präsidenten des Statistischen Bundesamtes *Johann Hahlen*, Pressekonferenz vom 27.04.2004; nach *Staudacher/Hellmann/Hartmann/Wenk*, Rn. 1 sogar 9,3 Millionen.

¹⁹ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 24.09.2003.

²⁰ *Haag/Traub*, AiB 2003, 156 (156) m.w.N.

²¹ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14.04.2005.

II. Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen und Tarifverträgen

Neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es weitere gesetzliche und tarifliche Regelungen zur Arbeitszeitreduzierung. Solche bestehen insbesondere in § 15 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 BErzGG²²) und in § 81 SGB IX. Die Norm des § 8 TzBfG ist hinsichtlich der dort geregelten Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung zwingend und bindet auch die Tarifvertragsparteien (§ 22 TzBfG). § 8 TzBfG sieht allerdings keine Einschränkung anderer die Teilzeitarbeit betreffende Vorschriften vor. Da die Regelungen sowohl beim berechtigten Personenkreis als auch den Anwendungsvoraussetzungen sowie deren Durchsetzbarkeit variieren, kann es zu einer Kumulation anwendbarer Teilzeitregelungen kommen. Denn gemäß § 23 TzBfG bleiben besondere Regelungen über Teilzeitarbeit nach anderen gesetzlichen Vorschriften ausdrücklich unberührt. Die Regelung in § 23 TzBfG besagt faktisch nur, dass das TzBfG als später verabschiedetes Gesetz – wenn auch zusammen mit dem BErzGG in Kraft getreten – andere bestehende Teilzeitregelungen nicht aufhebt.²³ Allerdings bleiben tarifliche Regelungen zulässig, die in bestimmten Fällen das Ruhen des Arbeitsverhältnisses anordnen und dadurch mittelbar bewirken, dass der Teilzeitananspruch nicht durchgesetzt werden kann.²⁴ Demzufolge sind günstigere Vereinbarungen für den teilzeitwilligen Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen. Voraussetzungen, Verfahren und Rechtsfolgen bestimmen sich stets nach der jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschrift. Eine Vermischung von Tatbestandsmerkmalen verschiedener Teilzeitregelungen ist unzulässig.²⁵ Vielmehr sind die jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen in ihrer Gesamtheit anzuwenden, also mit allen dazugehörigen Rahmenbestimmungen.

1. § 15 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 BErzGG)

Zunächst ist die Regelung zur Elternteilzeit, also der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (ehemals Erziehungsurlaub), zu nennen. Diese ist durch das Dritte Gesetz zur Änderung des BErzGG ebenfalls mit

²² § 15 BErzGG wurde aufgehoben durch Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Gesetz v. 5.12.2006 BGBl I S. 2748 m.W.v. 01.01.2007.

²³ *Rudolf/Rudolf*, NZA 2002, 602 (604).

²⁴ BAG Urt. v. 14.10.2003 – 9 AZR 100/03, NZA 2004, 614.

²⁵ *Eichstädt*, a.a.O., S. 123.

Wirkung zum 1. Januar 2001 neu geschaffen worden.²⁶ Seit dem 1. Januar 2007 ist der Anspruch auf Elterzeit im BEEG²⁷ geregelt.

Der Anspruch auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit tritt als selbstständige Sonderregelung neben die Regelung in § 8 TzBfG.²⁸ Wegen des unterschiedlich ausgeformten Regelungsgehalts und den differenzierten Rechtsfolgen liegt keine Verdrängung vor. Obwohl derjenige, der nach dem BEEG berechtigt Elternteilzeitarbeit beantragt, das schützenswertere Interesse an einer Verringerung der Arbeitszeit hat, ist dieser auf ihn zugeschnittene Anspruch unter Umständen schwächer als die Regelungen im TzBfG.²⁹ Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Elternzeit und die damit verbundenen finanziellen Leistungen des Staates kommt beispielsweise in Betracht, wenn eine Beschäftigung außerhalb der zeitlichen Vorgaben des BEEG gewünscht wird. Bis zum 31. Dezember 2006 war das TzBfG für Arbeitnehmer günstiger, wenn die Einkommensgrenzen des § 5 BerzGG überschritten wurden und Erziehungsgeld aus diesem Grund von vornherein ausgeschlossen wäre. Betroffene Arbeitnehmer hatten somit das Recht, sich auch auf Teilzeitarbeit nach dem TzBfG zu berufen. Das Verhältnis der Spezialität bedeutet nicht, dass daneben Teilzeitarbeit nach dem TzBfG ausgeschlossen wäre.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für Teilzeit nach dem BEEG, ist sein Arbeitsplatz nach § 18 BEEG (bis 31.12.2006: § 18 BerzGG) vor Kündigung geschützt. Während der Elternzeit kann dann keine Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG erfolgen.³⁰ Arbeitnehmer, die aus Gründen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, haben daher die Alternative, entweder unter Beachtung der gesetzlichen Fristen während der Elternzeit Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen oder aber sich gleich auf die Arbeitszeitverringerung nach dem TzBfG zu berufen.³¹ Die häu-

²⁶ BGBl 2000 I S. 1426; dazu *Leßmann*, DB 2001, 94 ff.; *Sowka*, NZA 2000, 1185 ff.

²⁷ Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wurde als Artikel 1 des Gesetzes v. 5.12.2006 BGBl I S. 2748 erlassen.

²⁸ MünchArbR/*Schüren*, § 162 Rn. 92; *Ring*, TzBfG, § 8 Rn. 126; grundlegend zum Konkurrenzverhältnis *Rudolf/Rudolf*, NZA 2002, 602 (604); *Sowka*, BB 2001, 935 (936).

²⁹ *Hanau*, NJW 2002, 1240 (1241), *ders.* NZA 2001, 1168 (1173); *Preis/Gotthardt*, DB 2000, 2065 (2069).

³⁰ *Sowka*, BB 2001, 935 (936).

³¹ *Hanau*, NZA 2001, 1168 (1173); *Rudolf/Rudolf*, NZA 2002, 602 (604 f.); *Sowka*, BB 2001, 935 (936).

figste Gestaltungsform wird aber wohl in einer zeitlichen Aneinanderreihung dieser beiden Teilzeitformen liegen.³²

Nach dem bis Ende 2000 geltenden Recht konnte der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub vom Arbeitgeber nach § 15 Abs. 4 BErzGG a.F. nur verlangen, ihm die Erwerbstätigkeit bis zur Höchstdauer von 19 Wochenstunden bei einem anderen Arbeitgeber zu gestatten, wenn betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. Durch die Regelung im BErzGG in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung sowie im BEEG besteht bei mehr als sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern gemäß § 15 Abs. 4 bis 7 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 4 bis 7 BErzGG) ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber und nach § 15 Abs. 4 Satz 2 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG) mit Zustimmung des Arbeitgebers auch bei anderen Arbeitgebern oder als Selbstständiger.

Voraussetzung für eine Arbeitszeitreduzierung nach dem BEEG ist zunächst, dass die Verringerung mindestens sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich geltend gemacht wurde (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG; nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG war noch eine Frist von acht Wochen einzuhalten).³³ Gemäß § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BErzGG) muss der Arbeitnehmer in Elternzeit eine Arbeitszeit von mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden wählen.³⁴ Eine über 30 Wochenstunden hinausgehende Teilzeitbeschäftigung ist im Rahmen der Elternzeit unzulässig.³⁵ Wird die Grenze überschritten, entfällt nach § 1 Abs. 1 BEEG i.V.m § 1 Abs. 6 BEEG der Anspruch auf Kindergeld (bis 31.12.2006: § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BErzGG i.V.m. § 2 Abs. 1 BErzGG). Die Vereinbarung über die Teilzeitbeschäftigung hat zivilrechtlich allerdings weiter Bestand. Der Arbeitnehmer befindet sich dann aber nicht gleichzeitig in Elternzeit.³⁶ Weiter kann der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit nach § 15 Abs. 6 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 6 BErzGG) zweimal eine Reduzierung

³² Reiserer, Teilzeitarbeit, S. 61.

³³ Diejenige nach dem TzBfG dagegen mindestens drei Monate vorher formlos (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

³⁴ Die Teilzeitarbeit nach dem TzBfG unterliegt einer solchen Beschränkung nicht.

³⁵ BT-Drucks. 14/3553, S. 21.

³⁶ Buchner/Becker, BErzGG, § 15 Rn. 33, § 16 Rn. 26.

seiner Arbeitszeit beanspruchen.³⁷ Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, erst im Laufe der Elternzeit die Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG zu beantragen. Das ist auch dann zulässig, wenn zunächst die völlige Freistellung von der vertraglichen Arbeitszeit erfolgte und keine Verringerung der Arbeitszeit beantragt worden war.³⁸ Gemäß § 15 Abs. 5 Satz 3 BEEG bleibt das Recht des Arbeitnehmers unberührt, nach Beendigung der Elternzeit zu der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren.³⁹ Auch kann gemäß § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr.3 BEEG eine auf mindestens zwei Monate befristete Arbeitszeitverringerung während der Elternzeit verlangt werden, nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr.3 BErzGG betrug die Mindestbefristung noch drei Monate.⁴⁰ Diese unterschiedlichen Teilzeitanprüche nach dem BErzGG sind nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG) nur dann ausgeschlossen, wenn dem Verringerungsbegehren „dringende“ betriebliche Gründe entgegenstehen. Dabei ist zu beachten, dass die Teilzeitbeschäftigung bei einem Fremdarbeitgeber entsprechend der vorherigen gesetzlichen Regelung bereits aus „betrieblichen Interessen“ verweigert werden konnte. Das Erfordernis der „Dringlichkeit“ ist neu ins Gesetz eingefügt worden.⁴¹ Die schriftliche Ablehnung des Arbeitgebers unterliegt nach § 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG (bis 31.12.2006: § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG) einem Begründungszwang.⁴² Zudem ist der Arbeitnehmer zur Geltendmachung seiner Rechte auf den Rechtsweg verwiesen (§ 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG bzw. § 15 Abs. 7 Satz 3 BErzGG), wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Arbeitszeitverringerung nicht form- und fristgerecht innerhalb von vier Wochen zurückgewiesen wird.⁴³ Die Regelungen nach § 15 BEEG bzw.

³⁷ Nach § 8 Abs. 6 TzBfG muss vor einer erneuten Verringerung der Arbeitszeit eine Wartezeit von zwei Jahren zurückgelegt werden.

³⁸ BAG Urt. v. 19.04.2005 – 9 AZR 233/04, NZA 2005, 1354 ff.

³⁹ Die Arbeitszeitreduzierung im TzBfG ist auf Dauer angelegt. Die bevorzugte Berücksichtigung bei der Neubesetzung freier Vollzeitarbeitsplätze kann lediglich nach Maßgabe des § 9 TzBfG beansprucht werden.

⁴⁰ *Gaull/Bonanni*, ArbRB 2003, 144 (145); *Sowka*, NZA 2000, 1185 (1189).

⁴¹ Dagegen wurde die „Dringlichkeit“ in § 8 Abs. 4 TzBfG im Gesetzgebungsverfahren gestrichen.

⁴² Nach dem TzBfG ist eine Begründung der Ablehnung nicht erforderlich.

⁴³ Im TzBfG wird die Zustimmung des Arbeitgebers fingiert (§ 8 Abs. 5 Sätze 2 und 3 TzBfG).

§ 15 BErzGG und nach § 8 TzBfG enthalten somit in vielen Einzelheiten gravierende Unterschiede.⁴⁴

Lässt das Teilzeitverlangen eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeitverringerung sowohl auf § 8 TzBfG als auch auf § 15 BEEG zu stützen vermag, nicht erkennen, welche Art der Teilzeitarbeit geltend gemacht wird, genießt die Elternteilzeitarbeit als speziellere und zudem für den Arbeitnehmer insgesamt günstigere Regelung den Vorrang.⁴⁵ Wenn allerdings die vom Arbeitnehmer beantragte Arbeitszeit außerhalb des Rahmens von mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG) liegt, ist die Berechtigung seines Verlangens nach Maßgabe des § 8 TzBfG zu prüfen.⁴⁶

2. § 81 SGB IX

Schwerbehinderte haben bereits seit dem 1. Oktober 2000 einen speziellen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) nach dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) sind seit dem 19. Juni 2001 als Teil 2 in das SGB IX eingefügt. Nunmehr befindet sich der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX i.V.m. § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX (§ 14 Abs. 4 Satz 3 SchwbG a.F. i.V.m. § 14 Abs. 3 Satz 3 SchwbG a.F.). Auch dieser Anspruch kann neben § 8 TzBfG geltend gemacht werden.⁴⁷

Der Teilzeitananspruch für Schwerbehinderte ist jedoch an wesentlich strengere Voraussetzungen gebunden. Nach § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX besteht ein Anspruch auf Arbeitszeitverringerung nur, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Der Anspruch ist gemäß § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX ausgeschlossen, soweit die Arbeitszeitreduzierung für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist, mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutzvorschriften bzw. beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen. Allgemeine betriebliche Gründe reichen daher schwerbehindertenrechtlich nicht aus, um den Teilzeitan-

⁴⁴ Zu den Voraussetzungen nach § 8 TzBfG ausführlich unter Teil 3. III.

⁴⁵ *Hanau*, NZA 2001, 1168 (1173); *Ihlenfeld/Kles*, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Rn. 128; *Rolfs*, RdA 2001, 129 (138); *MünchKomm/Müller-Glöge*, § 8 TzBfG, Rn. 1.

⁴⁶ *Rolfs*, RdA 2001, 129 (138).

⁴⁷ *MünchArbR/Schüren*, § 162 Rn. 92; *Rolfs*, RdA 2001, 129 (138).