

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IM AUßENDIENST

Das gilt bei Teilzeit im Außendienst

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den rechtlichen Aspekten einer Teilzeitbeschäftigung im Außendienst.

Seit einigen Jahren kennt das Arbeitsrecht den so genannten Anspruch auf Teilzeitarbeit. Ein Arbeitnehmer kann gemäß § 8 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitgeber muss mit dem Arbeitnehmer über dieses Verlangen verhandeln und der Arbeitszeitverringerung zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Dabei hat er grundsätzlich auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf einzelne Tage und Tageszeiten so festzulegen, wie der Arbeitnehmer es wünscht.

Seit der Anspruch auf Teilzeitarbeit gesetzlich verankert wurde, hat es eine ganze Reihe von Gerichtsentscheidungen gegeben, die sich vor allem mit der Frage auseinandergesetzt haben, was entgegenstehende »betriebliche Gründe« sein können. Anlässlich einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.06.2005 speziell zu einem Außendienstmitarbeiter sollen die gesetzliche

Systematik des Anspruchs auf Teilzeitarbeit und die zu den »betrieblichen Gründen« entwickelten Grundsätze dargestellt werden:

1. Voraussetzungen des Anspruchs auf Teilzeitarbeit

Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Außendienstmitarbeiter und Arbeitgeber länger als sechs Monate bestanden hat. Diese Wartefrist ist identisch mit der Frist, nach der auch der so genannte Allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz greift.

Darüber hinaus ist – ebenfalls wie im Kündigungsschutzgesetz – eine gewisse Mindestzahl beschäftigter Arbeitnehmer notwendig. Der Allgemeine Kündigungsschutz greift schon bei einem Schwellenwert von mehr als fünf beziehungsweise mehr als zehn Arbeitnehmern (je nachdem, ob das Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.01.2004 begonnen hat oder nicht). Den gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gibt es allerdings erst, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Daran zeigt sich bereits, dass der Gesetzgeber sehr wohl gesehen hat, dass er mit einem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung erheblich in die

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter www.vertriebsrecht.de.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de • Internet: www.vertriebsrecht.de

Organisationsfreiheit des Arbeitgebers eingreift.

2. Form und Fristen

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber die Durchsetzung eines Anspruchs auf Teilzeitarbeit formalisiert und an Fristen gebunden: Der Arbeitnehmer muss seinen Wunsch, die Arbeitszeit zu verringern und den Umfang der gewünschten Verringerung spätestens drei Monate vor dem von ihm geplanten Beginn der Teilzeitarbeit geltend machen. Dabei soll er auch die gewünschte Verteilung der ver-

ringerten Arbeitszeit angeben. Die Geltendmachung ist an keine bestimmte Form gebunden. Schon aus Beweisgründen sollte sie allerdings schriftlich geschehen.

Sodann hat der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung mit dem Arbeitnehmer zu erörtern. Ziel der Erörterung soll es sein, dass die Arbeitsvertragsparteien eine Vereinbarung über die Ar-

»BETRIEBLICHE GRÜNDE« KÖNNEN DEN TEILZEIT- ANSPRUCH AUFHEBEN.

beitszeitverringering treffen. Dabei soll auch Einvernehmen über die vom Arbeitgeber festzulegende Verteilung der Arbeitszeit erzielt werden.

§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG regelt sodann den eigentlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit: Der Arbeitgeber muss der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und die Verteilung dieser Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers vornehmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Dieser Anspruch auf Zustimmung beziehungsweise Verteilung ist bei Verweigerung des Arbeitgebers einklagbar.

Hat der Arbeitnehmer sein Verlangen nach Arbeitszeitverringering rechtzeitig geltend gemacht, muss der Arbeitgeber – neben der Pflicht zur Verhandlung – dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung seine Entscheidung schriftlich mitteilen. Sofern der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers ablehnen will, muss er dies innerhalb vorstehender Frist und vor allem in der gesetzlich vorgesehenen Schriftform mit später nachweisbarem Zugang des Schriftstücks tun. Versäumt er nämlich die form- und fristgerechte Ablehnung und liegt auch keine in Verhandlungen erzielte Vereinbarung vor, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang automatisch von Gesetzes wegen!

Gleiches gilt für die vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung der Arbeitszeit. Letztere kann nachträglich nur

dann wieder abgeändert werden, wenn ein betriebliches Interesse das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wird.

Wenn der Arbeitgeber allerdings einer Arbeitszeitverringering zugestimmt oder diese berechtigt abgelehnt hat, kann der Arbeitnehmer eine (erneute) Verringerung frühestens nach zwei Jahren seit Zustimmungs-/Ablehnungserklärung verlangen.

3. Entgegenstehende betriebliche Gründe

Kernpunkt des Streits, der nach Ablehnung eines Teilzeitverlangens vor Gericht ausgefochten wird, ist – wie bereits einleitend erwähnt – in der Regel die Frage, inwieweit dem vom Arbeitnehmer eingeklagten Teilzeitananspruch »betriebliche Gründe« entgegenstehen. Das Gesetz gibt insoweit einen kleinen Anhaltspunkt in Satz 2 des § 8 Abs. 4 TzBfG: »Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.«

Diese immer noch sehr abstrakte und schwammige Formulierung musste das Bundesarbeitsgericht auch in seiner Entscheidung vom 21.06.2005 auslegen: Ein

DER GESETZGEBER LIEFERT NUR SCHWAMMIGE FORMULIERUNGEN.

Pharmareferent im Außendienst hatte seine Arbeitgeberin auf Zustimmung dazu verklagt, die wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden auf 30 Stunden zu verringern. Das Pharmaunternehmen hatte sich im Prozess insbesondere damit verteidigt, dass es bei Teilzeitbeschäftigung des Klägers eine zusätzliche Teilzeitkraft einstellen müsse. Dies wiederum würde zu einer unverhältnismäßigen finanziellen Belastung sowohl aus einmaligen Ausbildungs-, Einarbeitungs- und Arbeitsmittelkosten, als auch aus fortlaufenden Weiterbildungskosten führen.

Das Bundesarbeitsgericht gab im Ergebnis der Arbeitgeberin Recht, lehnte also den vom Außendienstmitarbeiter geltend gemachten Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ab. Dabei stellte es zunächst ausführlich das in vergangenen Entscheidungen entwickelte Prüfungsschema zum Vorliegen »betrieblicher Gründe« vor und wendete dieses Schema sodann im konkreten Fall an. (Mehr dazu www.salesbusiness.de)

4. Fazit

Ein endgültiger »Abschied« vom Teilzeitananspruch des § 8 Abs. 4 TzBfG im Außendienst ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Festzuhalten bleibt jedoch, dass das Gericht die Entscheidung des Arbeitgebers, ein bestimmtes Verkaufsgebiet mit einer be-

BUNDESARBEITSGERICHT PRÜFT ANSPRUCH AUF TEILZEIT IN DREI SCHRITTEN.

stimmten wöchentlichen Arbeitszeit bearbeiten zu lassen, grundsätzlich akzeptiert wird. Auch die Verringerung der Betreuungsintensität durch Vergrößerung der angrenzenden Gebiete wird – und das nicht nur nicht nur im Pharmaaußendienst – als entgegenstehender »betrieblicher Grund« voraussichtlich anerkannt werden.

Offen bleibt jedoch die Frage, ob in anderen Branchen mit weniger intensiven Weiterbildungsmaßnahmen die Einstellung einer Teilzeiteratzkraft im Außendienst zumutbar ist. Immerhin wiederholt das Bundesarbeitsgericht auch in seiner Entscheidung vom 21.06.2005 den bereits früher aufgestellten Grundsatz: »Im Hinblick auf den beschäftigungspolitischen Zweck des Teilzeit- und Befristungsgesetzes [...], zusätzliche (Teilzeit-)Arbeitsplätze zu schaffen, hat der Arbeitgeber die allgemeine mit jeder Teilzeitarbeit einhergehenden Belastungen hinzunehmen. Hierzu zählen im Allgemeinen zusätzliche Kosten, die mit der Personalverwaltung zusammenhängen oder die durch die Einarbeitung einer Ersatzkraft anfallen.«