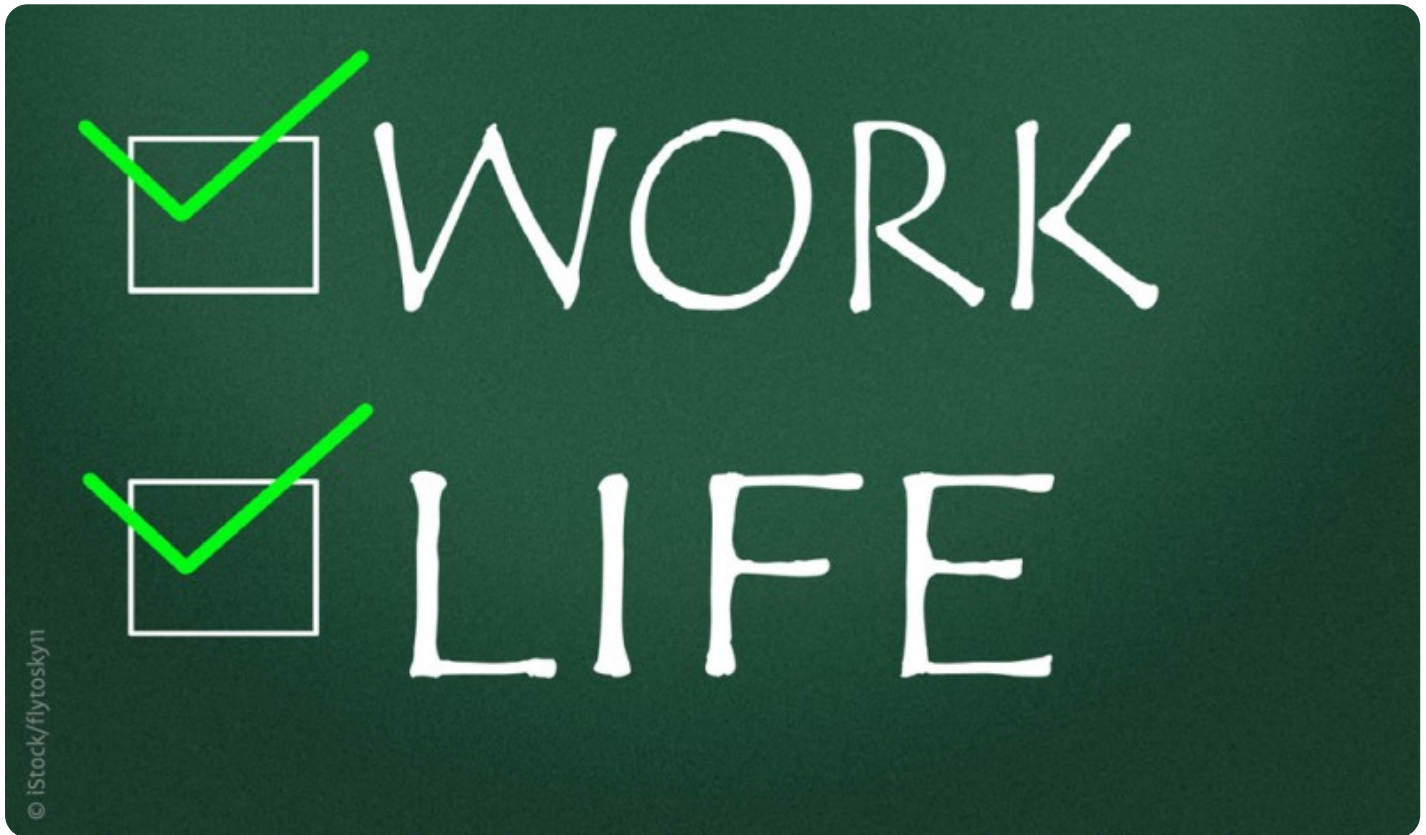


Juristische Aspekte zur Teilzeit in der Chirurgie



Die Frage, inwieweit ein Arzt Teilzeit arbeiten darf, fordert eine Diskussion, die immer öfter aufkommt. Sei es, dass hier im Hinblick auf einen bestehenden Kindeswunsch ein Bedarf besteht oder aber auch, dass lediglich die „Work-Life-Balance“ zugunsten von „Life“ verändert werden soll.

Dabei kann man festhalten, dass hier für Ärzte grundsätzlich keine juristischen Besonderheiten bestehen.

Anspruch auf Teilzeit

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, das Recht zu verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dies gilt allerdings nur in Betrieben, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen.

Dabei gilt, dass der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen muss. Dabei soll er die gewünschte Arbeitszeit ebenfalls angeben. Wie sich aus § 8 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) allerdings ergibt, handelt es sich bei der letztgenannten Voraussetzung um eine sogenannte „Soll“ Vorschrift, so dass man sich hieran nicht zwingend halten muss.

Als nächster Schritt hat dann der Arbeitgeber in jedem Fall mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Zudem hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Diese Regelung des § 8 Abs. 3 TzBfG lässt zunächst einmal vermuten, dass hier ein zwingender Rechtsanspruch besteht. Dies ist allerdings immer dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber betriebliche Belange geltend machen kann, die einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen. Da es sich hierbei um eine wesentliche Beeinträchtigung handeln muss, ergibt sich daraus, dass nicht bereits jede Beeinträchtigung des Betriebsablaufes die Ablehnung des Anspruches auf Teilzeitbeschäftigung rechtfertigen würde. Vielmehr wird gefordert, dass der Arbeitgeber zumutbare Anstrengungen zu unternehmen hat, um Störungen im Betriebsablauf zu verhindern.

Hier gehört beispielsweise eine extensive Anwendung seines ihm zustehenden Direktionsrechtes, sodass dann durch eine interbetriebliche Umorganisation oder andere Verteilung der Arbeitszeit etwaige besorgte Störungen im Arbeitsablauf aufgehoben bzw. minimiert werden können [1]. Dabei gilt es zu betonen, dass das Arbeitsgericht grundsätzlich nicht die Zweckmäßigkeit der Arbeitsumorganisation zu überprüfen hat. Gleichwohl muss der Arbeitgeber ein nachvollziehbares unternehmerisches Konzept vorlegen. Dabei ist gerichtlich entschieden, dass der Arbeitgeber sich nicht darauf verweisen lassen muss, dass andere Arbeitnehmer Überstunden machen können oder beispielsweise Leiharbeitskräfte (Honorarärzte etc.) eingestellt werden könnten [2].

Auch die Kosten, die mit einer Teilzeitbeschäftigung für den Arbeitgeber einhergehen, sind zunächst einmal im ersten Anschein kein Grund, gegen eine Teilzeitbeschäftigung zu votieren. Denn dieser Umstand ist vom

Gesetzgeber gesehen und deshalb auch in Kauf genommen worden. Damit dieser Umstand berücksichtigt werden kann, hat der Arbeitgeber daher Ursache und Höhe der Kosten sowie die Umstände nachvollziehbar vorzutragen, aus denen sich die Unverhältnismäßigkeit ergibt und dass daraus dann ein berechtigtes Ablehnen des Teilzeitanpruches resultiert [3].

Sollte ein berechtigter Anspruch auf Teilzeit bestehen, so kann dieser ggf. gerichtlich durchgesetzt werden.

Bei der Darstellung der Reduzierung der Arbeitszeit ist es durchaus nicht unzulässig, wenn man von dem klassischen Modell der Halbtags­tätigkeit weggeht und beispielsweise die Tätigkeit in Wochen untergliedert. Dies würde beispielsweise dann so aussehen, dass in einer Woche voll gearbeitet und dafür in der anderen Woche gar nicht gearbeitet wird. Auch eine Drei-, Vier- oder ggf. Zwei-Tage-Woche kann im Rahmen der Teilzeit und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Dass damit automatisch eine Reduzierung des jeweiligen Entgeltes verbunden ist, versteht sich von selbst.

Teilzeit und Weiterbildung

Problematisch ist die Frage, inwieweit die Weiterbildung im Rahmen der Teilzeit überhaupt abgeleistet werden kann.

Die Weiterbildung kann grundsätzlich auch in Teilzeit erfolgen, wenn eine ganztägige Weiterbildung nicht möglich ist. Allerdings fordern die Ärztekammern, damit die Teilzeitweiterbildung anteilig angerechnet werden kann, dass diese vorher der Ärztekammer angezeigt und von dieser genehmigt worden ist. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass eine Teilzeitweiterbildung während desselben Zeitraumes nur in einem Gebiet, Schwerpunkt oder einer Zusatz Weiterbildung abgeleistet werden kann. Zudem muss für eine prozentuale Anrechnung der Teilzeitweiterbildung die Kopie des Arbeitsvertrages vorgelegt werden.

Die Teilzeitweiterbildung wird dabei grundsätzlich nur dann anerkannt, wenn diese vorher bei der Ärztekammer beantragt wurde und auch eine entsprechende Genehmigung erfolgt ist.

Teilzeit während der Elternzeit

Auch während der Elternzeit kann jeder Elternteil bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats in Teilzeit arbeiten.

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben auch hier Arbeitnehmer grundsätzlich einmal einen Rechtsanspruch auf die Verringerung der Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 BEEG). Grundsätzliche Voraussetzung hierfür ist, dass das Beschäftigungsverhältnis mindestens seit sechs Monaten besteht, die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate im oben genannten Umfang verringert werden soll und schließlich müssen auch hier im Einzelfall keine dringenden betrieblichen Gründe dem Teilzeitanpruch entgegen stehen. Im Hinblick auf die dringenden betrieblichen Gründe darf auf die vorgenannten Ausführungen verwiesen werden.

Rückkehr aus der Teilzeit

Eine Frage, die es noch zu beantworten gilt, ist, ob ein Anspruch darauf besteht, von einer Teilzeitbeschäftigung wieder in die Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren.

Hierbei hat grundsätzlich nach § 9 TzBfG ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Auch hier gilt allerdings, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht entgegenstehen dürfen.

Der Gesetzestext macht deutlich, dass ein sofortiger Anspruch auf eine Rückkehr in eine Vollzeitstelle nicht besteht. Man kann also nicht nach Belieben zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln. Vielmehr müssen entsprechende freie Stellen vorhanden sein, so dass dann ggf. eine bevorzugte Besetzung dieser Stelle mit dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer erfolgen kann. Aber auch hier hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, entsprechend dringliche Gründe zu benennen, die diesem Wunsch entgegenstehen.

Fazit

Grundsätzlich besteht daher auch für Ärzte die Möglichkeit, sich in Teilzeit beschäftigen zu lassen. Hier gelten keine gesetzlichen Ausnahmen. Lediglich im Zusammenhang mit der Weiterbildung muss man berücksichtigen, dass die Weiterbildung in Teilzeit vorab bei der Ärztekammer beantragt und genehmigt werden muss.

Darüber hinaus gilt es zu berücksichtigen, dass eine einmal getroffene Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung nicht ohne weiteres umkehrbar ist.

Literatur

[1] Mayer: in Kittner/Zwanziger (Hersg.): § 140 Rdnr. 23

[2] Vgl. hierzu BAG, Urteil vom 09.12.2003, AP TzBfG, § 8 Nr. 8

[3] Mayer: in Kittner/Zwanziger (Hersg.), § 140 Rdnr. 27

Heberer J. / Hüttl P. Juristische Aspekte zur Teilzeit in der Chirurgie. *Passion Chirurgie*. 2015 März, 5(03): Artikel 02_07.