

A 7.8 Teilzeitbeschäftigung (Arbeitszeitreduzierung)

Zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung, § 9a TzBfG (Brückenteilzeit)



RECHTSPRECHUNG

370 Nicht-amtliche Leitsätze

1. Verwendet der Gesetzgeber den Begriff „schriftlich“ im Zusammenhang mit einer Willenserklärung, meint er regelmäßig die Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB.
2. Fordert das Gesetz, dass etwas „schriftlich“ mitzuteilen ist, ist die Schriftform jedenfalls dann einzuhalten, wenn es sich bei der Erklärung um ein Rechtsgeschäft, insbesondere um eine Willenserklärung, handelt.
3. Die Ablehnung des Arbeitgebers, der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, ist eine empfangsbedürftige, an den Arbeitnehmer gerichtete Willenserklärung.

375 Gemäß § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG kann der Arbeitgeber die Verteilung bzw. die Lage der Arbeitszeit nachträglich **einseitig ändern**, d.h. die Verteilung der Arbeitszeit wieder rückgängig machen. Diese Möglichkeit des Arbeitgebers auf Wiederherstellung des alten Zustands bezieht sich jedoch nur auf die Verteilung und die Lage der Arbeitszeit, nicht dagegen auf ihren Umfang! Das Recht des Arbeitgebers auf Herstellung des alten Zustands enthält rechtstechnisch eine Art von legaler „Teilkündigung“ und ist daher an strenge Voraussetzungen geknüpft. Voraussetzung ist ein betriebliches Interesse, welches das Interesse der Arbeitnehmer an der Beibehaltung des vereinbarten oder gesetzlich eingetretenen neuen Zustands erheblich überwiegt. Hier hat der Gesetzgeber durch das „erhebliche“ Überwiegen eine hohe Hürde gesetzt. Letztendlich ist dafür eine Interessenabwägung im Einzelfall erforderlich.

5. Zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung nach § 9a TzBfG (Brückenteilzeit)

380 Ergänzend zu dem bestehenden Anspruch gemäß § 8 TzBfG auf zeitlich nicht befristete Teilzeitarbeit gibt der mit Wirkung zum 1.1.2019 in das Gesetz neu eingefügte § 9a TzBfG Arbeitnehmern ein Recht auf **zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung**. Nach Ablauf dieser sogenannten „Brückenteilzeit“ können sie wieder in dem bisherigen Arbeitszeitumfang arbeiten, kehren also zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

385 Von dieser neuen Möglichkeit der Befristung sollen vor allem Frauen profitieren, die meist familienbedingt (wegen Kinderbetreuung oder Pflege) ihre Arbeitszeit reduzieren und in einer späteren Lebensphase wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen wollen. Wurde ihrem Aufstockungswunsch seitens des Arbeitgebers nicht entsprochen, blieben diese Mitarbeiterinnen

nach der bisherigen Gesetzeslage oft in der „Teilzeitfalle“ stecken, da § 8 TzBfG nur ein Recht auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitbeschäftigung gewährt (→ Ziffer 4) und das Recht auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung nach § 9 TzBfG (im Detail → Ziffer 9) an enge Voraussetzungen gebunden ist. Die Neuregelung bringt insofern mehr Planungssicherheit.

! WICHTIG

Es besteht nach § 9a TzBfG nur ein Anspruch auf Rückkehr zu der Arbeitszeit, die vor der Brückenteilzeit geschuldet war. Ein Anspruch des Teilzeitarbeiters, im Rahmen der veränderten Arbeitszeit auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt zu werden, besteht dagegen nicht. Im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechts kann der Arbeitgeber ihm eine gleichwertige Arbeit zuweisen. 390

5.1 Anspruchsvoraussetzungen

Die Neuregelung des § 9a TzBfG wurde an die Systematik des § 8 TzBfG angelehnt. Daher wird in weiten Teilen auf die Bestimmungen des § 8 TzBfG zur unbefristeten Teilzeitarbeit verwiesen (vgl. § 9a Abs. 2 Satz 1 HS 2, Abs. 3, Abs. 5 Satz 2 TzBfG). Abweichend geregelt ist die maßgebliche Betriebsgröße (→ Ziffer 5.1.3). Außerdem gelten für § 9a TzBfG besondere Zumutbarkeitsgrenzen für den Arbeitgeber (→ Ziffer 5.3). 395

Der Anspruch nach § 9a TzBfG richtet sich nicht nur an Vollzeitbeschäftigte, sondern umfasst auch solche Arbeitnehmer, die bereits in Teilzeit arbeiten. 400

§ 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit) gilt nur im Rahmen des § 8 TzBfG und findet für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage des § 9a TzBfG keine Anwendung (so ausdrücklich: § 9a Abs. 4 HS 2 TzBfG). 405

5.1.1 Befristungszeitraum

Gemäß § 9a Abs.1 Satz 2 TzBfG muss die Brückenteilzeit zwischen 1 Jahr (Minstdauer) und 5 Jahren (Höchstdauer) betragen. Dieser Zeitraum kann nur durch einen Tarifvertrag verlängert oder verkürzt werden (§ 9a Abs. 6 TzBfG). Da die AVR keinen Tarifvertrag darstellen, gilt diese Regelung für den AVR-Bereich nicht. 410

! WICHTIG

Während der Dauer der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit. Eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit kann damit nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden! 415

A 7.8 Teilzeitbeschäftigung (Arbeitszeitreduzierung)

Zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung, § 9a TzBfG (Brückenteilzeit)

5.1.2 Wartezeit

420 Das Arbeitsverhältnis muss bereits länger als sechs Monate bestanden haben (§ 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Die Wartezeit entspricht damit der Regelung in § 8 Abs. 1 TzBfG.

5.1.3 Maßgebliche Betriebsgröße

425 Im Unterschied zu dem Anspruch nach § 8 TzBfG, der für alle Arbeitnehmer in Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten gilt (vgl. § 8 Abs. 7 TzBfG, → im Detail Ziffer 4.1), kann der Anspruch nach § 9a TzBfG nur in Betrieben mit regelmäßig **mehr als 45 Arbeitnehmern** geltend gemacht werden (§ 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG). Bei der Ermittlung der maßgeblichen Betriebsgröße zählen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mit (§ 9a Abs. 7 TzBfG).

5.1.4 Sperrfristen

430 Für die erneute Geltendmachung des Anspruchs nach § 9a TzBfG gelten folgende Sperrfristen:

- Hat der Arbeitnehmer bereits eine Brückenteilzeit in Anspruch genommen, muss er mindestens **1 Jahr** auf der Grundlage der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit arbeiten, bevor er erneut einen Antrag nach § 9a TzBfG stellen kann (§ 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG).
- Wurde der Antrag nach § 9a TzBfG seitens des Arbeitgebers zu Recht wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe abgelehnt, muss der Arbeitnehmer **2 Jahre** mit einem erneuten Antrag warten. Diese 2-Jahres-Frist entspricht der Regelung in § 8 TzBfG (§ 9a Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 8 Abs. 6 TzBfG).
- Die Sperrfrist beträgt wiederum nur 1 Jahr, wenn ein Arbeitgeber, der nicht mehr als 200 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt, den Antrag deshalb zurückgewiesen hat, weil bereits zu viele Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch gemacht haben (§ 9a Abs. 5 Satz 3 TzBfG). Zu den Zumutbarkeitsgrenzen → Ziffer 5.3

5.2 Ablehnungsgründe des Arbeitgebers

435 Arbeitgeber können ein auf § 9a TzBfG gestütztes Teilzeitverlangen wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe ablehnen. Das ist insbesondere der Fall, wenn die gewünschte Brückenteilzeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder wenn sie unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 9a Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 8 Abs. 4 TzBfG). Für die Prüfung gelten dabei dieselben Maßstäbe bzw. Regeln wie bei der zeitlich unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in → Ziffer 4.2 wird verwiesen. Im Streitfall entscheiden die staatlichen Arbeitsgerichte.

5.3 Zumutbarkeitsgrenzen

Zugunsten von Arbeitgebern, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, sieht das Gesetz in § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG spezielle Zumutbarkeitsgrenzen vor. Solche Arbeitgeber müssen nur einem Arbeitnehmer pro 15 Arbeitnehmern eine Brückenteilzeit gewähren. Das bedeutet im Detail:

- Haben in einem Betrieb **zwischen 46 und 60** Arbeitnehmern bereits mindestens 4 Arbeitnehmer Brückenteilzeit auf der Grundlage von § 9a TzBfG in Anspruch genommen, kann der Arbeitgeber weitere Anträge nach § 9a TzBfG wegen Unzumutbarkeit ablehnen.
- Haben in einem Betrieb **zwischen 61 und 75** Arbeitnehmern bereits mindestens 5 Arbeitnehmer Brückenteilzeit auf der Grundlage von § 9a TzBfG in Anspruch genommen, kann der Arbeitgeber weitere Anträge nach § 9a TzBfG wegen Unzumutbarkeit ablehnen.
- Haben in einem Betrieb **zwischen 76 und 90** Arbeitnehmern bereits mindestens 6 Arbeitnehmer Brückenteilzeit auf der Grundlage von § 9a TzBfG in Anspruch genommen, kann der Arbeitgeber weitere Anträge nach § 9a TzBfG wegen Unzumutbarkeit ablehnen.
- usw.



WICHTIG

Ist die Zumutbarkeitsgrenze erfüllt, kann der Arbeitgeber den Antrag nach § 9a TzBfG auch dann zurückweisen, wenn dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Arbeitszeitverringerung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen!

5.4 Antragstellung, Verfahren und Entscheidung über den Antrag

Antragstellung, Verfahren sowie Entscheidung über einen Antrag nach § 9a TzBfG entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG. Insbesondere muss der Arbeitnehmer den Antrag auf Verringerung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitszeit sowie die gewünschte Dauer der Brückenteilzeit und den Umfang der Reduzierung mindestens 3 Monate vorher stellen. Für § 9a TzBfG ist dabei zwingend die Textform vorgeschrieben, wie sie für § 8 TzBfG mit Wirkung zum 1.1.2019 eingeführt wurde (§ 9a Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

A 7.8 Teilzeitbeschäftigung (Arbeitszeitreduzierung)

Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot



WICHTIG

- 455 Wie bei § 8 TzBfG ist auch bei § 9a TzBfG nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer bestimmte Gründe für seinen Wunsch nach der Arbeitszeitreduzierung angibt. Denn die Ansprüche nach dem TzBfG sind - im Gegensatz zu den spezialgesetzlichen Ansprüchen (z.B. nach BEEG) - allgemeiner Natur und richten sich an alle Arbeitnehmer.

6. Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot (§ 4 Abs. 1 und § 5 TzBfG)

- 460 § 4 Abs. 1 TzBfG regelt unter der Überschrift „Verbot der Diskriminierung“ ausdrücklich, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Etwas anderes gilt nach dem Gesetz nur dann, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG).

Das Gesetz konkretisiert damit den ohnehin geltenden allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz dahingehend, dass jede sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterbehandlung wegen eines unterschiedlichen Arbeitszeitvolumens für unzulässig erklärt wird¹, für den Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Das **Diskriminierungsverbot** ist zwingend und gilt uneingeschränkt auch im AVR-Bereich. Ein Verstoß gegen das gesetzliche Verbot führt nach § 134 BGB zur Unwirksamkeit der diskriminierenden Vereinbarung und zur uneingeschränkten Anwendung der begünstigenden Regelung.

- 465 Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit i.S.d. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft.² Bei der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung durch „sachliche Gründe“ legt die Rechtsprechung strenge Maßstäbe an: Hierfür sind objektive Gründe erforderlich, die einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind. Die Schlechterstellung kann nur dann gerechtfertigt sein, wenn sich der sachliche Grund aus dem Leistungszweck und dem Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Das heißt, eine Ungleichbehandlung aufgrund des **Umfangs der Arbeitszeit** ist unzulässig; es müssen andere Differenzierungskriterien herangezogen werden, wie z.B. unterschiedliche Arbeitsleistung, Qualifikation oder Berufserfahrung.

1 BAG, Urteil vom 28.7.1992, 3 AZR 173/92

2 BAG, Urteil vom 10.2.2015, 9 AZR 53/14 (F)