



Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht

Brückenteilzeit und weitere Änderungen im TzBfG

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit - werden Änderungen im TzBfG vorgenommen, die ab 01.01.2019 gelten. Im Mittelpunkt steht dabei die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) (näheres unter I). Daneben wurde in § 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit) die Darlegungs- und Beweislast für das Nichtvorliegen bestimmter Anspruchsvoraussetzungen dem Arbeitgeber zugewiesen (II). In § 7 TzBfG ist nun eine Erörterungspflicht des Arbeitgebers normiert, wenn der Arbeitnehmer die Dauer und/oder die Lage der Arbeitszeit ändern möchte (III). Zuletzt wurden in § 12 TzBfG der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit und somit auch das flexible Volumen gesetzlich geregelt. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (IV).

I. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

Neben dem bereits bestehenden Anspruch auf unbefristete Teilzeitarbeit regelt § 9a TzBfG jetzt neu einen gesetzlichen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Danach können Arbeitnehmer ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum verringern.

Folgende Voraussetzungen müssen hierfür vorliegen:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate.
- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer. Hierbei werden Personen in der Berufsbildung nicht mitgezählt.
- Der Zeitraum, in dem die Arbeitszeit verringert wird, muss mindestens 1 Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen. Hiervon kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. In der Metall- und Elektroindustrie wurde tarifvertraglich vereinbart, dass der Zeitraum mehr als 24 Monate betragen muss (siehe z.B. Verhandlungsergebnis Metall NRW/ IGM vom 8.11.2018 II, Zif.3). Die Regelung stellt eine Abgrenzung der gesetzlichen Brückenteilzeit zu den tariflichen Regelungen der verkürzten Vollzeit (befristete Arbeitszeitabsenkung auf bis zu 28 Stunden für bis zu 24 Monate) dar. In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie ist die tarifliche verkürzte Vollzeit somit bis zu einem Zeitraum von 24 Monaten vorrangig. Soll die befristete Arbeitszeitabsenkung länger als 24 Monate betragen, gelten die Regelungen der gesetzlichen Brückenteilzeit.

Ablehnungsgründe:

Wie schon bei dem bisher geregelten Anspruch auf unbefristete Teilzeit kann der Arbeitgeber auch hier den Antrag ablehnen, wenn betriebliche Gründe dem Verringerungsverlangen entgegenstehen, was er darlegen und beweisen muss. § 8 Absatz 4 TzBfG gilt entsprechend.

Darüber hinaus haben Arbeitgeber, die mehr als 45 Arbeitnehmer und weniger als 200 Arbeitnehmer beschäftigen, bei der befristeten Teilzeitarbeit eine zusätzliche Ablehnungsmöglichkeit. Der Arbeitgeber kann den Antrag auf befristete Teilzeit bereits dann ablehnen, wenn eine bestimmte, in § 9a Absatz 2 TzBfG geregelte Quote von Teilzeitbeschäftigten erreicht ist (sogenannte Zumutbarkeitsgrenze), unabhängig davon, ob betriebliche Gründe entgegenstehen. Dabei ist die Quote, also die Anzahl der Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des nach dem Antrag gewünschten Beginns ihre Arbeitszeit bereits nach § 9a Absatz 1 TzBfG verringert haben, nicht gleichbleibend, sondern abhängig von der regelmäßigen Arbeitnehmerzahl des Arbeitgebers. So kann z.B. der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 75 bis 90 den Antrag auf befristete Arbeitszeitverringerung ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Arbeitszeitverringerung bereits mindestens 6 Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben, bei Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 90 bis 105 Arbeitnehmern mindestens 7 oder bspw. bei Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 150 bis 165 Arbeitnehmern mindestens 11 Arbeitnehmern ihre Arbeitszeit verringert haben. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG, aufgrund von tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund einer einvernehmlichen Vertragsänderung reduziert haben, nicht mitgezählt (siehe Gesetzesbegründung S.17).

Ablauf, Inhalt des Antrags und Frist entsprechen dem Vorgehen bei § 8 TzBfG. § 9a Absatz 3 TzBfG verweist für die Arbeitszeitverringerung und die gewünschte Verteilung auf § 8 Absatz 2 bis 5 TzBfG. Für den begehrten Zeitraum verweist § 9a Absatz 3 TzBfG auf die Vorschriften, die in diesen Absätzen die Arbeitszeitverringerung betreffen.

Ablauf des Verfahrens:

Stellt also der Arbeitnehmer einen Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum, hat der Arbeitgeber diesen mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen (Verhandlungsphase, §§ 9a Absatz 3, 8 Absatz 3 TzBfG)). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über den Antrag spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn mitteilen, §§ 9a Absatz 3, 8 Absatz 5 Satz 1 TzBfG. Haben sich die Vertragsparteien nicht geeinigt und hat der Arbeitgeber auch nicht spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn den Antrag abgelehnt, so verringert sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang und zum beantragten Zeitraum und, sofern der Arbeitnehmer dies mit beantragt hat, auch mit der gewünschten Arbeitszeitverteilung (siehe unten).

Frist für Antragstellung:

Will ein Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringern, so muss er spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn einen Antrag gegenüber dem Arbeitgeber stellen.

Form für Antragstellung:

Bisher konnte der Arbeitnehmer den Antrag auf unbefristete Teilzeit formfrei, z.B. auch mündlich stellen. Dies wurde nun für den Antrag auf unbefristete Teilzeit geändert und für den Antrag auf befristete Teilzeit übernommen. Für beide Anträge gilt nun, dass sie in Textform gestellt werden müssen. In der Praxis wurde bisher bereits dazu geraten, Anträge wegen der Beweisbarkeit nicht mündlich, sondern schriftlich zu stellen. Textform bedeutet gemäß § 126 b BGB, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einen dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Dies kann also ein Schreiben sein, möglich ist aber auch, den Antrag per E-Mail zu stellen.

Inhalt der Antragstellung:

Der Arbeitnehmer muss in dem Antrag angeben, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er seine Arbeitszeit verringern will.

Der Antrag muss so konkret sein, dass der Arbeitgeber das damit vom Arbeitnehmer unterbreitete Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags mit einem einfachen „Ja“ annehmen kann (BAG, Urteil v. 27.06.2017- 9 AZR 368/16; 20.01.2015- 9 AZR 735/13). Der Arbeitnehmer kann z.B. die Stundenzahl angeben, um die seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit reduziert werden soll. Oder er gibt die Stundenzahl an, die er zukünftig arbeiten möchte. Dagegen ist die Angabe eines Arbeitszeitrahmens (z.B. mindestens 15 Stunden/ Woche höchstens 30 Stunden/ Woche) zu unbestimmt (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 14. Oktober 2009 – 9 Sa 824/09).

Dies gilt in gleichem Maße für die Angabe des Zeitraums. Der Arbeitnehmer muss den Zeitraum, für welchen er die Arbeitszeit reduzieren will, konkret angeben. Dies bedeutet, dass er z.B. den Beginn und die Zeitspanne (1 Jahr) angibt. Er kann auch das Anfangs- und Enddatum des Zeitraums, für welchen er die Arbeitszeit reduzieren möchte, benennen.

Der Arbeitnehmer soll, muss aber nicht, die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Antrag angeben. § 9a Absatz 3 TzBfG verweist hier auf die Regelungen in § 8 Absatz 2 TzBfG.

In der Beratungspraxis sollte mit dem Mitglied besprochen werden, wie wichtig eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit für ihn ist. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass der Arbeitgeber den Antrag insgesamt ablehnen kann, wenn zwar nicht gegen den Umfang der Arbeitszeitverringerung und den angegebenen Zeitraum betriebliche Gründe bestehen, wohl aber gegen die beantragte Arbeitszeitverteilung. Andererseits tritt die Fiktionswirkung gemäß § 8 Absatz 5 Satz 3 TzBfG nicht ein, wenn der Arbeitnehmer keine bestimmte Verteilung beantragt hat. Nach dieser Vorschrift, auf die in § 9a Absatz 3 ebenfalls verwiesen wird, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend dem Antrag des Arbeitnehmers als festgelegt, wenn der Arbeitgeber nicht spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit die gewünschte Arbeitszeitverteilung ablehnt. Zu beachten ist auch § 8 Absatz 5 Satz 4 TzBfG, auf den § 9a Absatz 3 TzBfG ebenfalls verweist. Danach kann der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit mit einer Frist von 1 Monat wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Arbeitszeitverteilung überwiegt.

Änderung der Arbeitszeit oder des Zeitraums während der befristeten Teilzeitarbeit:

Wurde die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum gemäß § 9a TzBfG verringert, so hat der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums keinen Anspruch auf eine weitere Verringerung oder auf eine Erhöhung seiner Arbeitszeit, § 9a Absatz 4 TzBfG. § 9 TzBfG n.F. findet keine Anwendung. Nach dieser Vorschrift muss der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm angezeigt hat, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erhöhen zu wollen, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, es liegen bestimmte Voraussetzungen nicht vor (näheres zu § 9 TzBfG n.F. unter II).

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit gemäß § 9a TzBfG (befristet) oder gemäß § 8 TzBfG (unbefristet) frühestens 1 Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen, § 9a Absatz 5 Satz 1 TzBfG.

Hat der Arbeitgeber dagegen den Antrag berechtigt abgelehnt, weil betriebliche Gründe entgegenstanden, so kann der Arbeitnehmer einen erneuten Antrag nach § 9a TzBfG oder § 8 TzBfG frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen, §§ 9a Absatz 5, 8 Absatz 6 TzBfG.

Hat der Arbeitgeber den Antrag gemäß § 9a Absatz 2 Satz 2 TzBfG abgelehnt, weil die Quote erreicht war, so kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von 1 Jahr eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

In der Rechtsberatung sollten dem Mitglied die unterschiedlichen Folgen einer Antragstellung, der befristeten Verringerung der Arbeitszeit und einer eventuellen Ablehnung des Antrags aufgezeigt werden.

Wurde der Antrag auf (befristete) Teilzeit unserer Ansicht nach zu Unrecht abgelehnt, kann versucht werden, den Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Es kann dann Rechtsschutz für eine entsprechende Klage ggf. auch für einen Antrag auf eine einstweilige Verfügung gewährt werden.

II. Verlängerung der Arbeitszeit, § 9 TzBfG n.F.

Zeigt ein Arbeitnehmer an, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verlängern zu wollen, hat der Arbeitgeber ihn, wie auch bereits nach der alten Regelung, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit gemäß § 9a TzBfG befristet verringert haben.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seinen Wunsch in Textform, also z.B. per E-Mail anzuzeigen. Dabei muss er unserer Ansicht nach keinen konkreten Arbeitsplatz benennen, auf den sich sein Verlängerungswunsch bezieht. Der Gesetzeswortlaut setzt lediglich voraus, dass der Arbeitnehmer seinen Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anzeigt.

Hat er dies getan, muss der Arbeitgeber ihn bei der Besetzung eines jeden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen, es sei denn:

- bei dem Arbeitsplatz handelt es sich nicht um einen entsprechenden, freien Arbeitsplatz. Dabei liegt ein freier zu besetzender Arbeitsplatz vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen oder
- der Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber ist oder
- Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
- dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Bisher musste der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter oder dringende betriebliche Gründe der bevorzugten Berücksichtigung des Teilzeitbeschäftigten, der seinen Wunsch nach § 9 TzBfG angezeigt hat entgegenstehen. Nach der Neuregelung muss der Arbeitgeber nun auch darlegen und beweisen, dass der Arbeitsplatz nicht dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten entspricht oder nicht frei ist oder dass der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet wie ein anderer, bevorzugter Bewerber ist.

Der Arbeitnehmer muss darlegen und beweisen, dass er Teilzeitbeschäftigter ist, seine Arbeitszeit nicht gemäß § 9a TzBfG verringert hat und einen Antrag gemäß § 9 TzBfG n.F. gestellt hat.

III. Erörterungspflicht des Arbeitgebers, § 7 Absatz 2 TzBfG n.F.

Äußert der Arbeitnehmer den Wunsch, die Dauer oder Lage seiner Arbeitszeit oder beides zu verändern, muss der Arbeitgeber dies mit ihm erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

IV. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG n.F.

Bei der Arbeit auf Abruf kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Ist die Dauer nicht festgelegt, so gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden/Woche (bisher 10 Stunden/Woche) als vereinbart, § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG n.F.

Weiter wird in § 12 Absatz 2 TzBfG n.F. geregelt, dass der Arbeitgeber einseitig nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen kann, wenn für die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist. Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber einseitig nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Ist also z.B. eine Mindestarbeitszeit von 30 Stunden/Woche vereinbart, so darf der Arbeitgeber einseitig bis zu 7,5 Stunden/Woche zusätzlich abrufen, also bis zu 37,5 Stunden/Woche. Wurde dagegen eine Höchstarbeitszeit von 37,5 Stunden/Woche vereinbart,

darf der Arbeitgeber einseitig nur bis zu 7,5 Stunden/Woche weniger abrufen, also mindestens 30 Stunden/Woche.

In § 12 Absatz 4 und 5 TzBfG n.F. wird als Auffangregel die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen so festgelegt, dass als maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinn des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit/ des Feiertages gilt (sogenannter Referenzzeitraum). Dabei werden Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub nicht berücksichtigt.

Diese Regel findet dann keine Anwendung, wenn nach anderen gesetzlichen oder sonstigen tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen das Berechnungsergebnis der Entgeltfortzahlung günstiger für den Arbeitnehmer ist.