

# Weiterentwicklung des Teilzeitrechts 2019

Brückenteilzeit, Aufstockung der Arbeitszeit  
und Arbeit auf Abruf: was ändert sich für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?



# VORWORT



**Annelie Buntenbach**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesetzgeber hat das Teilzeitrecht reformiert. Seit dem 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland das Recht auf zeitlich befristete Teilzeit – die sogenannte Brückenteilzeit. Zudem wurde die Beweislast bei Aufstockung der Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigte erleichtert. Die Neuerungen bedeuten einen wichtigen – wenn auch nicht ausreichenden – Schritt in Richtung einer modernen Arbeitszeitpolitik, die auf Bedürfnisse von Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen reagiert.

Die Gewerkschaften haben die Reform seit Jahren gefordert und in den letzten Jahren mit guten Tarifabschlüssen einen wichtigen Beitrag zu einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung geleistet. Die Reform war längst überfällig: die Mehrheit der Beschäftigten beklagt ihren geringen Einfluss auf Gestaltung der Dauer und der Lage der eigenen Arbeitszeit. Nach Erhebungen der BAuA wollen 55 % der Vollzeitbeschäftigten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, 35 % der Teilzeitbeschäftigten würden gerne länger arbeiten. Nicht alle profitieren von den guten tariflichen Lösungen.

Diese kurze Broschüre bietet einen Überblick über die neuen Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz und deren Auswirkungen auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie soll den gewerkschaftlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, betrieblichen Interessenvertretungen, Prozessvertretungen und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern für ihre Arbeit eine erste Orientierung zum Umgang mit den gesetzlichen Neuerungen geben. Am Ende der Broschüre werden die sonstigen gesetzlichen Teilzeitanprüche in tabellarischer Form dargestellt.

Viel Vergnügen bei der Lektüre!

*Annelie Buntenbach*  
Annelie Buntenbach

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	02
<b>Einleitung</b> .....	04
<b>Die Regelungen im Überblick</b> .....	05
<b>1. Erörterungspflicht des Arbeitgebers, § 7 Abs. 2 TzBfG</b> .....	05
Was ist neu? .....	05
Gibt es einen Rechtsanspruch auf Bestimmung der (Arbeitszeit-)Lage? .....	06
Welche Handlungsmöglichkeiten haben Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen? .....	06
<b>2. Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, § 8 TzBfG</b> .....	06
<b>3. Aufstockung der Arbeitszeit, § 9 TzBfG</b> .....	07
Was ist neu? .....	08
Was bleibt gleich? .....	08
Was gilt es noch zu beachten? .....	09
<b>4. Recht auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit bzw. auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit), § 9a TzBfG</b> .....	10
Was ist neu? .....	11
Gilt das Recht auf befristete Teilzeit nur für Vollzeitkräfte? .....	11
Kann das Recht auf befristete Teilzeit aus der „Teilzeitfalle“ helfen? .....	11
Bei welchen Arbeitgebern gilt das Recht auf befristete Teilzeit? .....	11
Zeitraum der Reduzierung .....	12
Beantragung und Durchsetzung der befristeten Teilzeit .....	12
Finanzielle Auswirkungen der Brückenteilzeit .....	16
Brückenteilzeit und Urlaub .....	17
Brückenteilzeit in Kombination mit anderen Reduzierungsansprüchen .....	17
<b>5. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG</b> .....	18
Auffangregelung für die Bestimmung der Dauer der Arbeitszeit .....	19
Kodifizierung der Rechtsprechung zu zulässigen „Bandbreiten“ bei Arbeit auf Abruf .....	19
Neuregelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung .....	19
 <b>Anhang: Übersicht der wichtigsten gesetzlichen Möglichkeiten der Reduzierung der Arbeitszeit</b> .....	 20

# EINLEITUNG

Es hat zwei Anläufe gebraucht – nach dem gescheiterten Versuch der Reform des Teilzeitrechts der letzten Legislaturperiode – bis die Bundesregierung im April 2018 die Teilzeitreform als ihr erstes arbeitsrechtliches Koalitionsvorhaben auf den Weg gebracht hat. Am 1. Januar 2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts in Kraft getreten, das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtige Gestaltungsinstrumente enthält.

Das Vorhaben stieß von Anfang an auf massive Widerstände seitens der Wirtschaft und deren politischer Interessenvertretung in der Regierung und im Bundestag. Diesem Widerstand ist es geschuldet, dass auch das zum 1. Januar 2019 in Kraft getretene Gesetz hinter den Erwartungen zurückbleibt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Gewerkschaften berechtigterweise in die Reform gesetzt haben.

Dennoch: das Gesetz nimmt wichtige Bedürfnisse und Bedarfe unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in den Blick. Die öffentliche Aufmerksamkeit gilt in erster Linie dem neuen Recht auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit bzw. befristete Teilzeit (die sog. Brückenteilzeit, dazu unter 4.). Allerdings enthält das Gesetz auch noch weitere wichtige Neuregelungen, die es zu kennen und in der betrieblichen Praxis zu fördern und zu nutzen gilt, so z. B.:

- Eine Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufstocken wollen. Der Rechtsanspruch der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit<sup>1</sup> kann durch die Umkehr der Beweislast nun hoffentlich besser realisiert werden (§ 9 TzBfG, dazu unter 3.).
- Zudem haben Arbeitgeber künftig Wünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit diesen zu erörtern; Arbeitgeber werden insoweit in die Pflicht genommen, unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung entsprechende Möglichkeiten mit den Beschäftigten zu erörtern (§ 7 TzBfG, dazu unter 1.).
- Im Hinblick auf Arbeit auf Abruf bringen die Neuerungen zwar kaum materiell-rechtliche Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, aber mehr Rechtssicherheit und -klarheit (§ 12 TzBfG, dazu unter 5.).

die Broschüre zeigt auf, welche neuen Möglichkeiten das reformierte Teilzeitrecht bietet, damit diese in Unternehmen und Betrieben von den Beschäftigten und ihren Vertretungen optimal genutzt werden können. Die neuen Regelungen werfen zudem eine Vielzahl praktischer Fragen auf. Diese kurze Broschüre setzt sich mit diesen Fragen auseinander.

---

<sup>1</sup> Das BAG legt § 9 TzBfG als einen einklagbaren Rechtsanspruch des in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit aus, vgl. BAG v. 27.02.2018, 9 AZR 167/17 Rn 23; BAG v. 17.10. 2017, 9 AZR 192/17 - Rn. 26.

# DIE REGELUNGEN IM ÜBERBLICK

## 1. Erörterungspflicht des Arbeitgebers, § 7 Abs. 2 TzBfG

### § 7

#### Ausschreibung; *Erörterung*; Information über freie Arbeitsplätze

● *Neu eingefügt*  
● *Gestrichen*

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

*(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.*

~~(23)~~ Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung *von Dauer oder Lage oder* von Dauer und

Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

~~(34)~~ Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung *über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2* sowie über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

#### Was ist neu?

Die bisherige Regelung des § 7 TzBfG, wonach Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>2</sup>, die ihren Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit anzeigen, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren haben, ist zum 1. Januar 2019 ergänzt und erweitert worden. Nach der Neuregelung des § 7 Abs. 2 TzBfG sind die Arbeitgeber nun ausdrücklich verpflichtet, mit dem bzw. der Beschäftigten dessen bzw. deren Wunsch nach der Veränderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Der Veränderungswunsch kann die Dauer oder Lage bzw. die Dauer und Lage der Arbeitszeit betreffen. Das Ziel der Änderungen ist es – so die Gesetzes-

begründung – „den Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Wünsche und Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zu unterstützen, um den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichende Aufmerksamkeit zu verschaffen und einen gegenseitigen Interessenausgleich zu fördern“<sup>3</sup>.

Die Verpflichtung des § 7 Abs. 2 TzBfG zur Erörterung der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten gilt für alle Arbeitgeber und gegenüber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – ein Schwellenwert oder eine Wartezeit sieht die Regelung nicht vor. Sie gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit – also auch dann, wenn

<sup>2</sup> Die Regelungen im TzBfG gelten nicht für Beamte und Auszubildende.

<sup>3</sup> Begr. RegE BT-Drs. 19/3452, zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b, S. 16.

der bzw. die Beschäftigte bei gleichbleibender Arbeitszeit nur eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Anpassung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit wünscht.

**Gibt es einen Rechtsanspruch auf Bestimmung der (Arbeitszeit-)Lage?**

Die Erörterungspflicht begründet keinen echten Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Mitbestimmung der Lage der eigenen Arbeitszeit. Ungeregt bleibt, wie die Verstöße gegen die Erörterungspflicht zu ahnden sind. Umso wichtiger ist es, dass das Gesetz so geändert wurde, dass die Arbeitnehmervertretung in diesen Kommunikationsprozess nun eingebunden wird.

**Welche Handlungsmöglichkeiten haben Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen?**

§ 7 Abs. 2 S. 2 TzBfG regelt ausdrücklich, dass

die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung bei der Erörterung der Arbeitszeitwünsche hinzuziehen kann. Zudem muss die Interessenvertretung über die angezeigten Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten vom Arbeitgeber unterrichtet werden, vgl. § 7 Abs. 4 S. 1 TzBfG.

Mit dieser Neuerung kommen auch auf die Arbeitnehmervertretungen neue Aufgaben zu: Neben dem bisherigen Beteiligungsrecht bei der Festlegung der zeitlichen Lage der vertraglich oder tarifvertraglich bestimmten Arbeitszeit im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG (sowie der entsprechenden Landespersonalvertretungsgesetze) können sie nun auch bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeitwünsche vermittelnd tätig werden.

## 2. Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, § 8 TzBfG

### § 8 (Auszug)

#### Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn *in Textform* geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. (...)

Geändert wurden die Formanforderungen an die Geltendmachung des zeitlich nicht begrenzten Teilzeitantrags nach § 8 TzBfG: Bisher konnte der Arbeitnehmer seinen Teilzeitantrag auch mündlich unterbreiten<sup>4</sup> (wovon allerdings aus Beweisgründen

abzuraten war), nun ist für den Antrag ausdrücklich die Textform vorgesehen. Diese Änderung soll der erleichterten Beweisführung dienen und den Arbeitnehmer vor einer übereilten Geltendmachung einer Arbeitszeitveränderung schützen.<sup>5</sup>

● Neu eingefügt

<sup>4</sup> ErfK/Preis, § 8 TzBfG Rn. 12.

<sup>5</sup> Begr. RegE BT-Drs. 19/3452, 10.

Nach § 126b BGB ist die Anforderung der Textform erfüllt, wenn eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Als „dauerhafter Datenträger“ gilt jedes Medium, welches es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist und geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben. Im Unterschied zur Schriftform bedeutet es, dass der Antrag keiner eigen-

händigen Unterschrift bedarf und z. B. per Fax oder E-Mail gestellt werden kann.

Der Wechsel zur Textform gilt nur für die arbeitnehmerseitige Anzeige des Reduzierungswunsches. Für die Antwort auf den Antrag sieht das Gesetz ausdrücklich die Schriftform vor (§ 8a Abs. 5 S. 1 TzBfG iVm § 9a Abs. 3 TzBfG). Aufgrund aktueller Entwicklung ist aber zu erwarten, dass künftig auch für die arbeitgeberseitigen Erklärungen im Zusammenhang mit dem Antrag auf Teilzeit die Textform ausreichend sein wird.<sup>6</sup>

### 3. Aufstockung der Arbeitszeit, § 9 TzBfG

#### § 9

##### Verlängerung der Arbeitszeit

● **Gestrichen**  
● **Neu eingefügt**

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines ~~entsprechenden freien~~ Arbeitsplatzes ~~bei gleicher Eignung~~ bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass ~~dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.~~

1. *es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder*
2. *der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder*

3. *Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder*

4. *dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.*

*Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.*

<sup>6</sup> S. dazu den Entwurf der Bundesregierung des Dritten Bürokratieentlastungsgesetzes, BT-Drs. 19/13959, dort Art. 10 des Entwurfs, Änderung des TzBfG.

### Was ist neu?

Teilzeitbeschäftigte mit Aufstockungswunsch sind auch nach dem 1. Januar 2019 bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes – wie schon bisher – bevorzugt zu berücksichtigen. § 9 TzBfG begründet – wenn seine Voraussetzungen vorliegen – nach ständiger Rechtsprechung des BAG einen einklagbaren Rechtsanspruch der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit durch Vertragsänderung.<sup>7</sup> Seine Verwirklichung war bisher aufgrund der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zulasten der Beschäftigten erschwert. Mit der Neufassung des § 9 TzBfG soll es Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, ihre Arbeitszeit zu verlängern.

Nach der bisher geltenden Regelung in § 9 TzBfG war die Beweislast zwischen dem Arbeitgeber und dem aufstockungswilligen Beschäftigten wie folgt aufgeteilt: Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer musste bisher darlegen und beweisen, dass ein entsprechender freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie bzw. er zumindest gleich geeignet ist wie andere Bewerberinnen und Bewerber. Der Arbeitgeber dagegen war nur für die entgegenstehenden betrieblichen Gründe und die Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter darlegungs- und beweisbelastet.

Nun trägt der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, das Nichtvorliegen mindestens gleicher Eignung des bzw. der Aufstockungswilligen im Vergleich zu dem vom Arbeitgeber bevorzugten Bewerber, das Vorliegen von Arbeitszeitwünschen anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie das Entgegenstehen betrieb-

licher Gründe. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss lediglich ihren/seinen Aufstockungswunsch in Textform (E-Mail reicht also aus) anzeigen. Der Wunsch nach Aufstockung der Arbeitszeit kann sich auch auf einen freien Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden beziehen.<sup>8</sup>

### Was bleibt gleich?

Nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers<sup>9</sup> ist mit der Neufassung des § 9 TzBfG eine Änderung des materiellen Rechts – bis auf die Verlagerung der Beweis- und Darlegungslast – nicht beabsichtigt. Das gilt auch für die Frage, ob ein freier zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden ist. Hier gelten – wie der Begründung des Gesetzes zu entnehmen ist – unbeschadet der gesetzlichen Definition des freien zu besetzenden Arbeitsplatzes im letzten Satz des § 9 TzBfG – die bereits von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze weiter.<sup>10</sup>

Das bedeutet zwar nicht, dass jeder Aufstockungsantrag zu einer erfolgreichen Aufstockung der Arbeitszeit führen muss. Das Gesetz knüpft an das Vorliegen eines freien zu besetzenden Arbeitsplatzes an. Es muss daher eine Stelle vorhanden sein, die der Arbeitgeber neugeschaffen oder neu zu besetzen hat. Der bzw. die Aufstockungswillige kann also nicht fordern, dass eine Stelle entsprechend dem eigenen Aufstockungsbegehren geschaffen wird, ebenso wenig, wie bei einer Neubesetzung einer Stelle einen konkreten Stellenzuschnitt verlangen kann.

Allerdings ist der Arbeitgeber nicht uneingeschränkt in seiner Organisationsentscheidung. Die Entscheidung darf nicht zur Umgehung des

---

<sup>7</sup> So ausdrücklich: BAG v. 17.10. 2017, 9 AZR 192/17, Rn. 26 mwN.

<sup>8</sup> So ausdrücklich die Begründung zu § 9 TzBfG-neu, BT-Drs. 19/3452, S. 17.

<sup>9</sup> Begründung zu § 9 TzBfG-neu, BT-Drs. 19/3452, S. 17.

<sup>10</sup> So ausdrücklich die Begründung zu § 9 TzBfG-neu, BT-Drs. 19/3452, S. 17.

<sup>11</sup> BAG 1.6.2011 – 7 ABR 117/09 –; BAG 15.8.2006 – 9 AZR 8/06 –, entsprechend auch die Gesetzesbegründung zu § 9 TzBfG neu, BT-Drs. 19/3452, S. 17.

§ 9 TzBfG führen. Das wäre etwa dann der Fall, wenn der Arbeitgeber – ohne dass er dafür arbeitsplatzbezogene Sachgründe hat – ausschließlich Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einrichten würde, anstatt Arbeitszeiten aufstockungswilliger Teilzeitbeschäftigter zu verlängern.<sup>11</sup>

### **Was gilt es noch zu beachten?**

Lehnt der Arbeitgeber das Aufstockungsbegehren der/des Beschäftigten mit der Begründung ab, die Stelle sei zwischenzeitig anderweitig besetzt worden, kann die personelle Entscheidung des Arbeitgebers hinsichtlich der Ermessensfehler gerichtlich überprüft werden. Denn Arbeitgeber müssen ihre Auswahlentscheidung nach billigem Ermessen vornehmen.<sup>12</sup> Der bzw. dem Beschäftigten räumt das BAG bei einer ermessens-

fehlerhaften Entscheidung des Arbeitgebers einen Anspruch auf Schadensersatz ein. Dessen Höhe richtet sich nach der Gehaltsdifferenz zwischen der Teilzeitbeschäftigung und der Vollzeitbeschäftigung<sup>13</sup>, eine zeitliche Beschränkung des Schadensersatzanspruches lehnt das BAG ab.<sup>14</sup> Bevor die Stelle mit einer Mitbewerberin bzw. einem Mitbewerber endgültig besetzt wird, kann der einstweilige Rechtsschutz zur Sicherung der Berücksichtigung in Anspruch genommen werden.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> BAG 1.6.2011 – 7 ABR 117/09 –; BAG 15.8.2006 – 9 AZR 8/06 –, entsprechend auch die Gesetzesbegründung zu § 9 TzBfG neu, BT-Drs. 19/3452, S. 17.

<sup>12</sup> So ausdrücklich die Begründung zu § 9 TzBfG-neu, BT-Drs. 19/3452, S. 17.

<sup>13</sup> BAG v. 27.2.2018 – 9 AZR 167/17.

<sup>14</sup> BAG v. 16. 9. 2008 - 9 AZR 781/07, Rn. 50.

<sup>15</sup> BAG v. 2. 12. 1997 - 9 AZR 445/96; ErfK/Preis, TzBfG § 9 Rn. 13; Buschmann AuR 2001, 148.

## 4. Recht auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit bzw. auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit), § 9a TzBfG

### § 9a

#### Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
  2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
  3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
  4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
  5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
  6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
  7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
  8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
  9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
  10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
  11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14
- andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte

Verteilung der Arbeitszeit § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung auf Grund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.

### Was ist neu?

Wer ab dem 1. Januar 2019 seine Arbeitszeit vorübergehend reduzieren will, kann nach § 9a TzBfG – vorausgesetzt das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten und das Unternehmen beschäftigt idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auf den neu eingeführten Rechtsanspruch auf zeitlich befristete Teilzeit zurückgreifen, ohne dafür bestimmte Gründe vorbringen zu müssen. Damit unterscheidet sich der Anspruch von den bisher bestehenden, anlassbezogenen Instrumenten der vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit: etwa der Eltern im Rahmen der Elternzeit (§ 15 BEEG), der pflegenden Angehörigen im Rahmen der Pflege- und Familienpflegezeit (§ 3 PflegeZG und § 2a FPfZG) oder der Schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten Menschen nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX. Diese Regelungen bleiben von dem Recht auf Brückenteilzeit unberührt (s. dazu Tabelle auf S. 20 f.).

### Gilt das Recht auf befristete Teilzeit nur für Vollzeitkräfte?

Das Recht gilt unterschiedslos für Vollzeit- wie Teilzeitkräfte. Letztere können das Recht auf Brückenteilzeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG geltend machen, um ihre Arbeitszeit weiter zu reduzieren. Auch Leiharbeiter haben das Recht, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (also die mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitszeit) vorübergehend zu verkürzen. Das Recht auf Brückenteilzeit ist nicht auf ein bestimmtes Alter beschränkt – es kann auch von älteren Beschäftigten als Übergangsphase vor dem Beginn der Altersrente genutzt werden.

### Kann das Recht auf befristete Teilzeit aus der „Teilzeitfalle“ helfen?

Bei dem neuen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit handelt es sich nicht, wie immer wieder zu lesen ist, um ein „Rückkehrrecht auf Vollzeit“ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

die zuvor ihre Arbeitszeit nach den Regeln des § 8 TzBfG zeitlich unbegrenzt reduziert haben. Der neue Rechtsanspruch nach § 9a TzBfG bietet keine Rückkehroption für diejenigen, die aufgrund einer früheren Teilzeitentscheidung in der (ggf. unfreiwilligen) Teilzeit arbeiten. Er schützt aber vor einer Teilzeitfalle für die Zukunft. Teilzeitbeschäftigte, die sich in unbefristeter Teilzeit befinden und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, können dies unter erleichterten Bedingungen des § 9 TzBfG tun (s. dazu unter 3, S. 7).

### Bei welchen Arbeitgebern gilt das Recht auf befristete Teilzeit?

Ungeachtet der gewerkschaftlichen Forderung nach einer befristeten Teilzeit für möglichst alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Unternehmensgröße, hat sich der Gesetzgeber dafür entschieden, Beschäftigte in kleinen Unternehmen vom Recht auf Brückenteilzeit auszuschließen.

Der neue Anspruch gilt bei Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Der Schwellenwert erscheint angesichts der Systematik des Gesetzes (Anspruch nach § 8 TzBfG gilt in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten) und der Tatsache, dass die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten in kleinen Unternehmen arbeitet, sachfremd.

Die Berechnung der Belegschaftsstärke erfolgt nach „Köpfen“. Das bedeutet, dass jede und jeder Beschäftigte unabhängig von ihrem Stellenanteil einzeln mitgezählt wird. Auszubildende bleiben gem. § 9a Abs. 7 TzBfG bei der Berechnung des Schwellenwertes unberücksichtigt. Der Schwellenwert gilt nach ausdrücklichem Gesetzeswortlaut für Arbeitgeber – und damit für die Partei des Arbeitsvertrages und nicht für den Betrieb, also die organisatorische Einheit eines Unternehmens, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tätig ist. Besteht ein Unternehmen aus mehreren

Betrieben oder sonstigen Einheiten, etwa Filialen, zählt für die Ermittlung des Schwellenwertes die Gesamtheit aller Beschäftigten in allen Betrieben bzw. Filialen zusammen.

### **Zeitraum der Reduzierung**

Die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen des Rechts aus Brückenteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahre beantragt werden (§ 9a Abs. 1 S. 2 TzBfG). Während der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit, allerdings nur nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, verlangen (§ 9a Abs. 4 TzBfG). Das bedeutet aber im Umkehrschluss, dass Arbeitszeitänderungen unter Zugrundelegung von Ansprüchen aus anderen Gesetzen, etwa aus § 15 BEEG, auch während der Brückenteilzeit geltend gemacht werden können.

Flexible Absprachen auf freiwilliger Basis sind jederzeit möglich. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es unbenommen, einvernehmlich die Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit abweichend von den gesetzlichen Vorgaben zu regeln. Eine abweichende Regelung des Reduzierungszeitraums durch Tarifverträge ist durch das Gesetz ausdrücklich zugelassen (§ 9a Abs. 6 TzBfG).

### **Beantragung und Durchsetzung der befristeten Teilzeit**

#### **a. Wie wird die sog. Brückenteilzeit beantragt?**

Für die Anforderungen an die Antragstellung gelten weitgehend die gleichen Anforderungen wie beim Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a Abs. 3 i.V.m. § 8 Abs. 2-5 TzBfG): Der Antrag ist spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Reduzierung in Textform (E-Mail genügt) beim Arbeitgeber oder bei einer berechtigten Empfangs-

person, z. B. der Personalabteilung, zu stellen. Um eventuelle Streitigkeiten zu vermeiden, empfiehlt es sich, den Antrag mit Empfangsbestätigung einzureichen. In dem Antrag müssen der begehrte Zeitraum (Beginn und Dauer) sowie der Umfang der Reduzierung konkret angegeben werden. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sollte (muss aber nicht) genannt werden.

Nachdem der Antrag gestellt wird, haben die Arbeitsvertragsparteien den Reduzierungswunsch mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und über den begehrten Zeitraum zu gelangen (§ 9a Abs. 3 iVm § 8 Abs. 3 TzBfG). Das Gesetz stellt auf eine Verhandlungslösung ab; es besteht aber für die Arbeitgeber keine Verhandlungspflicht, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gerichtlich durchsetzen kann, etwa mit der Folge, dass eine Ablehnung des Antrags ohne Verhandlung unwirksam wäre.<sup>16</sup>

Spätestens einen Monat vor Beginn der beantragten Verringerung muss der Arbeitgeber über den Antrag des bzw. der Beschäftigten schriftlich entscheiden: entweder indem eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zustande kommt, oder der Arbeitgeber dem Antrag zustimmt oder ihn ablehnt, was jeweils schriftlich zu erfolgen hat. Antwortet der Arbeitgeber nicht rechtzeitig auf den Antrag, gilt seine Zustimmung zu der beantragten Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit als erteilt.

#### **b. Ablehnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers**

##### **1. Betriebliche Gründe**

Wie schon bei dem zeitlich nicht begrenzten Reduzierungsrecht nach § 8 TzBfG haben Arbeitgeber auch beim Recht auf Brückenteilzeit nach dem neuen § 9a TzBfG die Möglichkeit, das

---

<sup>16</sup> So zu § 8 TzBfG: BAG v. 18.2.2003 - 9 AZR 356/02.

Reduzierungsbegehren beim Vorliegen betrieblicher Gründe abzulehnen. Trotz des unterschiedlichen Wortlauts beider Vorschriften<sup>17</sup> ist davon auszugehen, dass die Ablehnung eines Brückenteilzeitantrags an die gleichen Anforderungen geknüpft ist, wie die Ablehnung einer zeitlich unbegrenzten Reduzierung. Denn die einschlägige Regelung des § 8 Abs. 4 TzBfG gilt nach der ausdrücklichen Regelung des § 9a Abs. 2 TzBfG entsprechend. Ein betrieblicher Grund für die Ablehnung der Brückenteilzeit liegt damit insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Auch die zu § 8 Abs. 4 TzBfG ergangene Rechtsprechung zu den Anforderungen an die betrieblichen Gründe der Ablehnung des Reduzierungsantrags gelten entsprechend. Gem. § 9a Abs. 2 i.V.m. § 8 Abs. 4 S. 3 TzBfG können zudem die Ablehnungsgründe durch einen Tarifvertrag konkretisierend festgelegt werden.

## 2. Ablehnung aufgrund der Überschreitung der sog. Zumutbarkeitsgrenze

Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 45 (Schwellenwert) aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, haben nach der neuen Regelung eine zusätzliche Möglichkeit, den Antrag auf befristete Teilzeit abzulehnen: zum Schutz vor angeblichen Überforderungen können sie sich auf die Überschreitung der sog. Zumutbarkeitsgrenze berufen, die nach dem Schlüssel „einer von fünfzehn“ bzw. „jeder Fünfzehnte“ zu ermitteln ist (§ 9a Abs. 2 S. 2 TzBfG). Diese, von den Gewerkschaften kritisierte, „Zumutbarkeitsregelung“ bedeutet, dass Arbeitgeber, die in der Regel zwischen 46 und 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, den Antrag auf

Brückenteilzeit ablehnen können, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung „pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“<sup>18</sup> bereits mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zeitlich begrenzt in Teilzeit nach § 9a TzBfG arbeitet.

Die Zahl für die Bestimmung der sog. Zumutbarkeitsgrenze wird „nach Köpfen“ und unter Berücksichtigung der ersten 45 Beschäftigten, Auszubildende ausgenommen, ermittelt. Bei einem Arbeitgeber mit 60 Beschäftigten z. B. ist die Quote erreicht, wenn bereits vier Beschäftigte in Brückenteilzeit arbeiten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf einer anderen rechtlichen Grundlage als § 9a TzBfG in Teilzeit beschäftigt sind bzw. ihre Arbeitszeit reduziert haben, zählen bei der Berechnung der Quote nicht mit.<sup>19</sup>

Werden bei einem Arbeitgeber, der unter diese Regelung fällt, mehrere Anträge auf Brückenteilzeit zeitgleich gestellt, so dass bei einer Gewährung aller Anträge die Zumutbarkeitsquote überschritten wäre, darf der Arbeitgeber die über die Quote gehenden Anträge ablehnen. Der Arbeitgeber entscheidet im Rahmen des billigen Ermessens, welcher Arbeitnehmerin oder welchem Arbeitnehmer er den Anspruch gewährt. Die Entscheidung eines Arbeitgebers entspricht dann billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Dabei hat der Arbeitgeber auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte zu berücksichtigen, wie zum Beispiel Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, die nicht durch Ansprüche nach dem BEEG, dem PflegeZG oder dem FPfZG abgedeckt werden, die Versorgung schwer erkrankter Angehöriger oder die Ausübung eines Ehrenamtes.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Vgl: § 8 Abs. 4 TzBfG: „Der Arbeitgeber hat (...) zuzustimmen (...) soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“; § 9a Abs 2 TzBfG: „Der Arbeitgeber kann (...) ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen“.

<sup>18</sup> so ausdrücklich die Gesetzesbegründung, s. BT-Drs. 19/3452, s. 18.

<sup>19</sup> Bayreuther NZA 2018, 1577, 1580.

<sup>20</sup> Gesetzesbegründung zu § 9a Abs. 2 S. 2, BT-Drs. 19/3452, s. 18.

### **c. Vorgehensweise bei Ablehnung des Antrags**

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag des bzw. der Beschäftigten ab, kann die Richtigkeit der Ablehnung vor dem Arbeitsgericht überprüft werden. Stellt sich heraus, dass die Ablehnung unbegründet war, etwa weil keine wirksamen betrieblichen Gründe vorliegen oder die Zumutbarkeitsgrenze nicht erreicht wurde, kann das Gericht die Zustimmung des Arbeitgebers ersetzen. Wirksam wird dies allerdings erst mit der Rechtskraft der Entscheidung (§ 984 ZPO). Bis dahin ist daher die bzw. der Beschäftigte grundsätzlich verpflichtet, in dem ursprünglich vereinbarten Umfang weiter zu arbeiten. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber auch vor dem Ende des Gerichtsverfahrens im Wege einer einstweiligen Verfügung verpflichtet werden, die streitige Arbeitszeitverringerung vorläufig umzusetzen (zu den Anforderungen s. unter d.).

Im Falle einer Ablehnung des Antrags ist eine Rechtsberatung in jedem Fall sinnvoll. Gewerkschaftsmitglieder erhalten diese bei ihrer Gewerkschaft kostenlos.

### **d. Einstweiliger Rechtsschutz bei Ablehnung des Antrags**

Der einstweilige Rechtsschutz beim Anspruch auf Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG ist von zahlreichen Gerichten anerkannt<sup>21</sup>, auch wenn die Kritiker darin eine Vorwegnahme der Hauptsacheentscheidungen sehen<sup>22</sup>. Die Anforderungen, die die Rechtsprechung an die Gewährung des einstweiligen Rechtsschutzes beim Anspruch nach § 8

TzBfG stellt, sind auf das neue Recht auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit übertragbar.

Voraussetzung für den einstweiligen Rechtsschutz ist, dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden, die Hauptsachenentscheidung abzuwarten. Das könnte z. B. dann der Fall sein, wenn die bzw. der Beschäftigte nicht in der Lage ist, ohne die beantragte Arbeitszeitverkürzung die Betreuung ihres bzw. seines Kindes zuverlässig zu gewährleisten, nachdem er bzw. sie alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, die Betreuung sicherzustellen.<sup>23</sup> Auch beim kurzfristigen Erhalt eines Studienplatzes, der eine weitere Arbeit im bisherigen Umfang ausschließt, haben Gerichte bereits den einstweiligen Rechtsschutz gewährt.<sup>24</sup>

### **e. Antragssperre und erneuter Antrag**

Nach der Beendigung der Brückenteilzeit ist ein erneuter Antrag auf eine befristete Verringerung der Arbeitszeit erst nach einem Jahr möglich (§ 9a Abs. 5 TzBfG). Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber berechtigterweise aufgrund der „Zumutbarkeitsquote“ die Reduzierung ablehnt. Bei berechtigter Ablehnung aus betrieblichen Gründen, kann die bzw. der Beschäftigte erst nach zwei Jahren einen erneuten Antrag stellen (§ 9a Abs. 5 S. 2 i.V.m. § 8 Abs. 6 TzBfG).

---

<sup>21</sup> LAG Berlin, Beschluss v. 31.8.2006, 14 Ta 1560/06; LAG Köln, Urteil v. 15.10.2013, 12 SaGa 3/13; LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 15.12.2010, 3 SaGa 114/10; LAG Hamm v. 06.05.2002, 8 Sa 641/02; LAG Berlin 20.02.2002, 4 Sa 2243/01; LAG Hamburg v. 06.09.2001, 8 Sa 59/01; LAG Rheinland-Pfalz v. 12.02.2002, 3 Sa 161/02.

<sup>22</sup> Rolfs, RdA 2001,136.

<sup>23</sup> LAG Rheinland-Pfalz v. 12.02.2002, 3 Sa 161/02.

<sup>24</sup> So. LAG Berlin-Brandenburg v. 14.03.2012, 15 SaGa 2286/11.

### Praktischer Tipp 1: Konkretisierung des Antrags nach eingehender Erörterung

Es ist oft sinnvoll, bereits zu einem früheren Zeitpunkt den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Dafür bietet die reformierte Regelung des § 7 Abs. 2 TzBfG einen gesetzlichen Rahmen an und räumt den Beschäftigten sogar das Recht ein, die Arbeitszeitwünsche unter Heranziehung des Betriebs- oder Personalrats mit dem Arbeitgeber zu erörtern. Spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Reduzierung muss der Antrag auf Brückenteilzeit konkret und in Textform beim Arbeitgeber gestellt werden. Ohne einen hinreichend konkretisierten Antrag – also etwa im Rahmen einer bloßen Erörterung der Arbeitszeitwünsche der/des Beschäftigten – kann der Arbeitgeber den Antrag nicht berechtigt ablehnen. Die Sperrfrist für eine erneute Antragstellung nach § 9a Abs. 5 TzBfG wird hierdurch nicht ausgelöst.

Der Antrag auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit gilt erst dann als gestellt, wenn er so hinreichend konkret ist, dass er vom Arbeitgeber mit einem bloßen „Ja“ angenommen werden kann.<sup>25</sup> Der gewünschte Beginn und Umfang der Reduzierung ebenso wie der Zeitraum der Reduzierung müssen in dem Antrag konkret angegeben werden. Die bzw. der Beschäftigte kann zudem die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage angeben, verpflichtet ist sie bzw. er dazu nicht (§ 9a Abs. 3 S. 1 iVm § 8 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Wenn diese Angabe fehlt, kann der Arbeitgeber allerdings im Rahmen seines Weisungsrechts die Verteilung bestimmen. Es empfiehlt sich daher, in dem Antrag den konkreten Verteilungswunsch anzugeben.

### Praktischer Tipp 2: Antrag beim Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und drohender Überschreitung der „Zumutbarkeitsquote“:

Die berechtigte Ablehnung des Antrags aus Gründen der Überschreitung der Zumutbarkeitsgrenze (§ 9a Abs. 2 S. 2 TzBfG) löst eine einjährige Sperre für einen erneuten Antrag aus (§ 9a Abs. 5 S. 3 TzBfG). Für die Berechnung der Quote kommt es auf die Zahl der „Brückenteilzeitkräfte“ zum Zeitpunkt des geplanten Beginns der Brückenteilzeit der antragstellenden Person an.

Vor der Beantragung der Brückenteilzeit bei einem Arbeitgeber mit 46 bis 200

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, empfiehlt es sich daher – im besten Fall mit der Unterstützung der Interessenvertretung – herauszufinden, wie viele Personen und bis zu welchem Zeitpunkt bereits Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben bzw. in Anspruch nehmen werden. So lässt sich ein „quotenwidriger“ Antrag vermeiden, mit dessen Ablehnung die Sperrfrist von einem Jahr für einen erneuten Antrag ausgelöst wird.

<sup>25</sup> So zu den Anforderungen an den Antrag nach § 8 TzBfG: BAG, 16.10.2007 - 9 AZR 239/07 Rn. 23.

### Praktischer Tipp 3: Beispiel eines Schreibens zur Beantragung von Brückenteilzeit

Sehr geehrte/r Herr/ Frau (*Name des Arbeitgebers*),

hiermit beantrage ich gemäß § 9a TzBfG die vorübergehende Verringerung meiner wöchentliche Arbeitszeit von derzeit (*aktuelle wöchentliche Stundenzahl*) auf zukünftig (*gewünschte reduzierte wöchentliche Stundenzahl*) Stunden die Woche und zwar ab dem (*Datum Beginn der gewünschten Reduzierung, mind. in drei Monaten ab dem Tag des Zugangs des Antrags beim Arbeitgeber*) bis zum (*Datum Ende der gewünschten Reduzierung, mind. 1 Jahr, max. 5 Jahre ab Beginn der Reduzierung*).

Ich schlage folgende Verteilung meiner Arbeitszeit auf die einzelne Wochentage vor: (*hier folgt der Aufteilungsvorschlag, etwa: Montag von ... bis... , Dienstag etc. oder die tägliche Arbeitsstundenzahl*).

Ich bitte den Zugang meines Antrags zu bestätigen und stehe gerne für weitere Gespräche zur Verfügung. Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

(*Unterschrift*)

*Name*

*Datum, Ort*

#### Finanzielle Auswirkungen der Brückenteilzeit

Während der Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG (wie auch bei der Reduzierung der Arbeitszeit auf unbestimmte Zeit nach § 8 TzBfG) verringert sich das Gehalt entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Einen finanziellen Ausgleich während der Brückenteilzeit sieht das Gesetz nicht vor. Individualvertragliche oder kollektivvertragliche Ausgleichsregelungen sind möglich.

Der Gleichheitsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gewährleisten, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter bezahlt werden als Vollzeitkräfte. Entsprechend der reduzierten Stundenzahl erhalten sie Sonder-

vergütungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld) oder sonstige Leistungen (Prämien), soweit Vollzeitbeschäftigte diese auch erhalten.

Da die verringerte Arbeitszeit zur Reduzierung der Lohnhöhe führt, verringern sich auch die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich der Rentenversicherungsbeiträge. Entsprechend geringer fallen auch die während der Reduzierungsphase erdienten Rentenanwartschaften aus.

Das verringerte Gehalt bzw. der Lohn während der Brückenteilzeit kann sich zudem auf die Höhe von Ansprüchen auswirken, deren Berechnungsgrundlage das Arbeitsentgelt während der Reduzierungsphase ist, wie etwa das Elterngeld, Urlaubsentgelt oder Arbeitslosengeld.

### Brückenteilzeit und Urlaub

Wie bei jeder anderen Veränderung des Umfangs und der Verteilung der Arbeitszeit sind auch bei der Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Brückenteilzeit die möglichen Auswirkungen auf den Umfang und die Vergütung des Erholungsurlaubs zu beachten. Für die Berechnung der Urlaubsdauer und des Urlaubsentgelts sind insbesondere die vom Europäischen Gerichtshof in mehreren Entscheidungen<sup>26</sup> entwickelten und durch das BAG übernommenen<sup>27</sup> Grundsätze zu beachten.

Bei einer Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bei gleichbleibender Zahl der Arbeitstage, etwa zum 1. Juli des Kalenderjahres, ändert sich der Umfang des tageweise zu gewährenden Erholungsurlaubs im laufenden Kalenderjahr nicht. Verteilt sich die Arbeitszeit etwa statt auf fünf nur noch auf drei Tage in der Woche, wird der Urlaubsanspruch entsprechend angepasst. Steht einer Vollzeitkraft ein Urlaub im Umfang von 30 Tagen im Jahr zu, was verteilt auf eine Fünf-Tage-Arbeitswoche sechs Wochen Urlaub ergibt, hat die Teilzeitkraft aufgrund der Umrechnung des Urlaubs ( $30 \times 3/5$ ) 18 Tage Urlaub im Jahr. Auf Grundlage einer Drei-Tage-Arbeitswoche ergeben sich daraus sechs arbeitsfreie Wochen im Jahr.

Wird die Arbeitszeit infolge der Brückenteilzeit mitten im Kalenderjahr reduziert, ist zu beachten, dass der volle Jahresurlaubsanspruch (nach Ablauf der Wartezeit) zum 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres entsteht – und damit vor dem Wechsel in die Teilzeit bereits realisiert werden kann. Ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme des Jahresurlaub vor dem Wechsel in die Teilzeit nicht möglich,

darf die Reduzierung der Arbeitszeit – auch im Rahmen der Brückenteilzeit – nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub hinsichtlich der Zahl der Urlaubstage gekürzt<sup>28</sup> oder mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird<sup>29</sup>.

### Brückenteilzeit in Kombination mit anderen Reduzierungsansprüchen

Die Brückenteilzeit bietet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – neben den bereits bestehenden, hauptsächlich familienpolitisch begründeten Optionen – eine weitere Möglichkeit, befristet in Teilzeit zu gehen.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund der Elternzeit (§ 15 Abs. 5 iVm Abs. 7 BEEG) reduziert haben, können im Anschluss an die Beendigung der Elternzeit – sofern sie die sonstigen Voraussetzungen der Brückenteilzeit erfüllen – Brückenteilzeit beantragen. Sie müssen für den Antrag auf Brückenteilzeit nicht erst wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren, sondern können diesen auch während der Elternzeit stellen. Der Antrag muss jedoch für einen nahtlosen Übergang mindestens drei Monate vor der Rückkehr aus der Elternzeit gestellt werden.

Umgekehrt schließt die Brückenteilzeit die Möglichkeit der Elternzeitarbeit gem. § 15 Abs. 5 und Abs. 7 BEEG nicht aus. Denn gem. § 9a Abs. 4 TzBfG kann der Beschäftigte nur keine weitere Arbeitszeitverkürzung oder Verlängerung nach den Vorschriften des TzBfG verlangen. Alle anderen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Möglichkeiten bleiben dagegen bestehen.

<sup>26</sup> EuGH v. 22.4.2010 - C-486/08 (Landeskrankenhäuser Tirols); EuGH v. 13.6.2013 – C-415/12 (Brandes) und v. 11.11.2015 – C-219/14 (Greenfield).

<sup>27</sup> BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/14.

<sup>28</sup> BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/14.

<sup>29</sup> BAG v. 20.03.2018 – 9 AZR 486/17.

## 5. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG

● Neu eingefügt

● Gestrichen

### § 12

#### Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von ~~zehn~~ 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

*(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.*

~~(23)~~ Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

*(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die*

*durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.*

*(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.*

~~(36)~~ Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Mit der Reform des Teilzeitrechts ist auch die Regelung zu Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) geändert worden. Die Änderungen sollen, so der Wille des Gesetzgebers, den Beschäftigten in Arbeit auf Abruf mehr Planungs- und Einkommenssicherheit bieten.

### **Auffangregelung für die Bestimmung der Dauer der Arbeitszeit**

Geregelt war bislang, dass bei fehlender Vereinbarung einer bestimmten Stundenzahl bei Arbeit auf Abruf grundsätzlich zehn Stunden als vereinbart galten. Es handelte sich hier (und handelt sich weiterhin) um eine Auffangregelung, die nur insoweit greift, als die tatsächlich im Arbeitsverhältnis (rückblickend betrachtend) gelebte Praxis nicht auf eine höhere oder niedrigere Dauer der Arbeitszeit schließen lässt.<sup>30</sup>

Die 10-Stunden-Grenze wird nun durch eine 20-Stunden-Grenze ersetzt. Nicht erkennbar ist dabei, dass der Gesetzgeber die Auffangfunktion der Regelung aufgeben wollte. Weiterhin gilt also, dass in Ermangelung einer ausdrücklichen Vereinbarung der Stundenzahl letztendlich die tatsächliche Vertragsdurchführung in der Vergangenheit ausschlaggebend ist und erst wenn sich eine solche in keiner Weise ermitteln lässt, die gesetzliche Vermutungsregelung – von nun an die 20 Stunden – greift.<sup>31</sup>

Die neue Auffangregelung gilt auch für Altverträge, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, denn § 12 TzBfG enthält keine Übergangsregelung.

### **Kodifizierung der Rechtsprechung zu zulässigen „Bandbreiten“ bei Arbeit auf Abruf**

Mit der Regelung des § 12 Abs. 2 TzBfG wird nun die – kritisch zu bewertende – Recht-

sprechung des BAG zu zulässigen Bandbreiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf im Gesetz kodifiziert. Demnach darf der Arbeitgeber bei Arbeit auf Abruf bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen, wenn für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist. Ist bei Arbeit auf Abruf für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit entgeltwirksam weniger abrufen. Von dieser Regelung darf durch Tarifvertrag nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden, denn der neu eingefügte Absatz 2 wird nicht von § 12 Abs. 6 TzBfG erfasst.

### **Neuregelung zur Höhe der Entgeltfortzahlung**

Die Neuregelung zur Bestimmung der Höhe der bei Arbeit auf Abruf zu zahlenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 12 Abs. 4 TzBfG) bringt den Beschäftigten in dieser Arbeitsform mehr Rechtssicherheit. Die Berechnung des fortzu zahlenden Arbeitsentgelts erfolgt danach grundsätzlich anhand der vergangenheitsbezogenen Betrachtung der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (§ 12 Abs. 1 S. 1 TzBfG). Günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung finden vorrangig Anwendung (§ 12 Abs. 1 S. 4 TzBfG). Das bedeutet z. B., dass wenn nach der Berechnungsregelung des § 4 Abs. 1 EFZG, welche auf das während der Krankheit zustehende Arbeitsentgelt abstellt, eine höhere Entgeltfortzahlung zu leisten wäre, diese einschlägig ist. So soll eine Schlechterstellung der Abrufarbeitnehmer verhindert werden, wenn sie während der auftragsschwachen Zeiten eingesetzt werden und anschließend in auftragsstarken Zeiten erkranken.

<sup>30</sup> ErfK/Preis, § 12 TzBfG Rn. 16, BAG 7.12.2005, 5 AZR 535/04.

<sup>31</sup> BAG v. 7.12.2005, aaO.

# ANHANG

## Übersicht der wichtigsten gesetzlichen Möglichkeiten der Reduzierung der Arbeitszeit

	§ 15 IV BEEG Recht auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit	§ 3 PflegeZG	§ 2 FPfZG	§ 8 TzBfG	§ 9a TzBfG
<b>Anlass der Reduzierung</b>	Betreuung und Erziehung eines Kindes	Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen	Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen	Keine Angabe erforderlich	Keine Angabe erforderlich
<b>Dauer der Reduzierung</b>	Mind. 2 Monate max. 3 Jahre pro Kind bis zum 8. Lebensjahr	Max. 6 Monate Kombiniert mit Familienpflegezeit max. 24 Monate je Angehörige/r	Max. 24 Monate je Angehörige/r	Zeitlich unbegrenzt (kein Rückkehrrecht)	1-5 Jahre
<b>Wochenstunden (Begrenzung der Reduzierungsmöglichkeit)</b>	Mind. 15 - max. 30 Wochenstunden im Durchschnitt pro Monat	Keine Mindeststundenzahl, Teilweise und vollständige Freistellung möglich	Mindestarbeitszeit: 15 Stunden/Woche	Keine Mindeststundenzahl	Keine Mindeststundenzahl
<b>Unternehmensgröße</b>	In der Regel mehr als 15 Beschäftigte	In der Regel mehr als 15 Beschäftigte	In der Regel mehr als 25 Beschäftigte	In der Regel mehr als 15 Beschäftigte	In der Regel mehr als 45 Beschäftigte
<b>Ablehnungsrecht des Arbeitgebers</b>	Ja, aus dringenden betrieblichen Gründen	Nein bei vollständiger Freistellung Ja, bei teilweiser Freistellung aus dringenden betrieblichen Gründen	Ja, aus dringenden betrieblichen Gründen	Ja, aus betrieblichen Gründen	Ja, aus betrieblichen Gründen + bei Überschreitung der sog. „Zumutbarkeitsquote“
<b>Frist für die Antragstellung (vor der geplanten Reduzierung)</b>	7 Wochen (bis zum 3. Lebensjahr des Kindes) bzw. 13 Wochen (3.-8. Lebensjahr)	10 Arbeitstage	8 Wochen	3 Monate	3 Monate
<b>Anspruch auf Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit (Verkürzung / Verlängerung) während der Reduzierung</b>	Beantragung der Teilzeitarbeit (15-30 Stunden) während der Gesamtdauer der Elternzeit 2x möglich Rückkehr zur früheren Arbeitszeit bei Beendigung der Elternzeit möglich	Ja, bei veränderten Umständen, ansonsten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	Ja, bei veränderten Umständen, ansonsten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	Nicht vorgesehen, einvernehmliche Absprachen möglich	Nicht vorgesehen, einvernehmliche Absprachen möglich
<b>Leistungen zum Ausgleich des Lohnausfalls</b>	Ggf. Elterngeld	Anspruch auf ein zinsloses Darlehen	Anspruch auf ein zinsloses Darlehen	Keine	Keine
<b>Sperrfrist / Begrenzung eines erneuten Antrags</b>	Während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Beantragung möglich	Nein	Nein	2 Jahre für nach einer bereits gewährten Reduzierung 2 Jahre nach berechtigter Ablehnung des Antrags aus betrieblichen Gründen	1 Jahr nach berechtigter Ablehnung des Antrags aufgrund der Überschreitung der Zumutbarkeitsgrenze 2 Jahre nach berechtigter Ablehnung des Antrags aus betrieblichen Gründen 1 Jahr für einen erneuten Antrag nach Rückkehr aus der Brückenteilzeit
<b>Recht auf Rückkehr zur vorheriger Arbeitszeit</b>	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja
<b>Sonderkündigungsschutz während der Reduzierungsphase</b>	Ja, frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.	Ja, ab dem Zeitpunkt der Anzeige der geplanten Reduzierung, frühestens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn	Ja, ab dem Zeitpunkt der Anzeige, frühestens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn	Nein	Nein

## **Impressum:**

Herausgeber:  
DGB Bundesvorstand  
Abteilung Recht  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Verantwortlich:  
Annelie Buntenbach

Redaktion:  
Dr. Nadine Absenger,  
Dr. Marta Böning,  
Ivana Sapina

Kontakt / E-Mail:  
[rec@dgb.de](mailto:rec@dgb.de)

Layout:  
[eschdesigns.de](http://eschdesigns.de)

Coverfoto:  
© [bluedesign](https://www.bluedesign.com) – [stock.adobe.com](https://www.stock.adobe.com)

Stand: 15.10. 2019

