

Die Brückenteilzeit und andere Neuerungen im TzBfG

Professor Dr. Martin Franzen

Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München

Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht
und Bürgerliches Recht





Bisherige Rechtslage

1. Allgemeine Bewertung der Teilzeitarbeit
2. Befristete Teilzeit mit Grund am Beispiel der Elternzeit (§ 15 BEEG)
3. Unbefristete Teilzeit ohne Grund (§ 8 TzBfG)
4. Aufstockung der Arbeitszeit



Änderung des TzBfG aufgrund des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

1. Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG (sogenannte Brückenteilzeit)
2. Änderungen bei der Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG
3. Änderungen im Bereich der Abrufarbeit (§ 12 TzBfG)



Allgemeine Bewertung der Teilzeitarbeit

- Positiv zur Zeit der Entstehung des TzBfG um die Jahrtausendwende
- Inzwischen Kritik:
 - Ertragsschwache Arbeitsverhältnisse
 - „Umverteilung“ von Arbeit ökonomisch unhaltbar



Befristete Teilzeit mit Grund am Beispiel der Elternzeit

1. Voraussetzungen des Anspruchs auf Elternzeit
2. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 15 Abs. 4 BEEG)
 - Konsens- und Anspruchsverfahren
3. Voraussetzungen des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BEEG



Unbefristete Teilzeit ohne Grund (§ 8 TzBfG)

1. Grundkonzeption
2. Verfahren
3. Entgegenstehende betriebliche Gründe des Arbeitgebers (§ 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG)
4. Kein besonderes berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers an der Teilzeitarbeit erforderlich



Aufstockung der Arbeitszeit

- Ende der Elternzeit führt zum ursprünglich vereinbarten Arbeitszeitvolumen
- Es gilt das allgemeine Teilzeitsystem des § 8 TzBfG
- § 9 TzBfG kennt keinen Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung



I. Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (sog. Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG)

1. Eigenständiger Anspruch neben § 8 TzBfG

2. Anwendungsbereich

- Sechsmonatiger Bestand des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers
- Mehr als 45 Arbeitnehmer im Unternehmen



In Unternehmen zwischen 45 und 200 Arbeitnehmer Zumutbarkeitsgrenzen:

Anspruch besteht nicht, wenn in Unternehmen mit

- mehr als 45 bis zu 60 Arbeitnehmern bereits mindestens vier Arbeitnehmer,
- mehr als 60 bis zu 75 Arbeitnehmer bereits mindestens fünf Arbeitnehmer,

usw.

- mehr als 195 bis zu 200 Arbeitnehmer bereits mindestens 14 Arbeitnehmer

ihre Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG verringert haben.



3. Verfahren

- Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers **in Textform** drei Monate vor dem geplanten Beginn der Verringerung
- Angabe des Zeitraums zwischen ein bis maximal fünf Jahre
- Abweichung davon nur einvernehmlich mit dem Arbeitgeber möglich!
- Verfahren im übrigen richtet sich nach § 8 Abs. 2 – 5 TzBfG (§ 9a Abs. 2 TzBfG).
- Sperre für erneutes Verringerungsverlangen von ein bis zwei Jahren (§ 9a Abs. 5 TzBfG).



4. Einzelfragen

- Blockteilzeit
- Durchsetzung mit Hilfe einstweiliger Verfügung?



5. Bewertung

- **Berechtigtes Anliegen des Gesetzgebers:** Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Problem: „Teilzeitfalle“



Kritik:

- Unübersichtliche Vielfalt von Teilzeitanprüchen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen
- Anliegen des Gesetzes – Vereinbarkeit von Familie und Beruf – kommt in seinen Anwendungsvoraussetzungen nicht zum Ausdruck!
- Gesetzentwurf ignoriert, dass sich die Bewertung von Teilzeitarbeit geändert hat.
- Teilzeitananspruch erfordert personalpolitische Überbrückungs- und Ausgleichsmaßnahmen, die der Gesetzgeber im Übrigen erschwert (AÜG-Novelle 2017, Verschärfung des Befristungsrechts)



II. Verlängerung der Arbeitszeit (Änderung von § 9 TzBfG)

1. Bisherige Rechtslage

2. Änderung durch § 9 TzBfG

- Änderung der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast



III. Abrufarbeit (Änderung von § 12 TzBfG)

- 1. Bei fehlender Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit gelten 20 Stunden Arbeitszeit pro Woche statt wie bisher 10 Stunden als vereinbart nach § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG**
- 2. Wiedergabe der Rechtsprechung des BAG zu den Bandbreitenregelungen (BAG 7. 12. 2005 – 5 AZR 535/04) nach § 12 Abs. 2 TzBfG**
 - Entgegen der Gesetzesbegründung keine reine Kodifikation der BAG-Rechtsprechung, weil auch Tarifverträge erfasst sind.
- 3. Gesetzliche Einführung des Referenzprinzips bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als Auffangregelung (§ 12 Abs. 4 TzBfG)**

Gesamtbewertung

- Teilzeitrecht: Anliegen richtig, Durchführung mäßig gelungen
- Gerade wenn der Gesetzgeber den Arbeitnehmern Ansprüche auf Verringerung der Arbeitszeit einräumt, muss er den Arbeitgebern Flexibilisierungsspielräume eröffnen und darf diese nicht einschränken!

Vielen Dank für Ihre Geduld

**Bei Fragen und Anregungen:
Lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de**

https://www.jura.uni-muenchen.de/personen/f/franzen_martin