

Hinweisgeberschutzgesetz

Anwendungsbereich und Risiken

Klassische Teilzeit und Brückenteilzeit

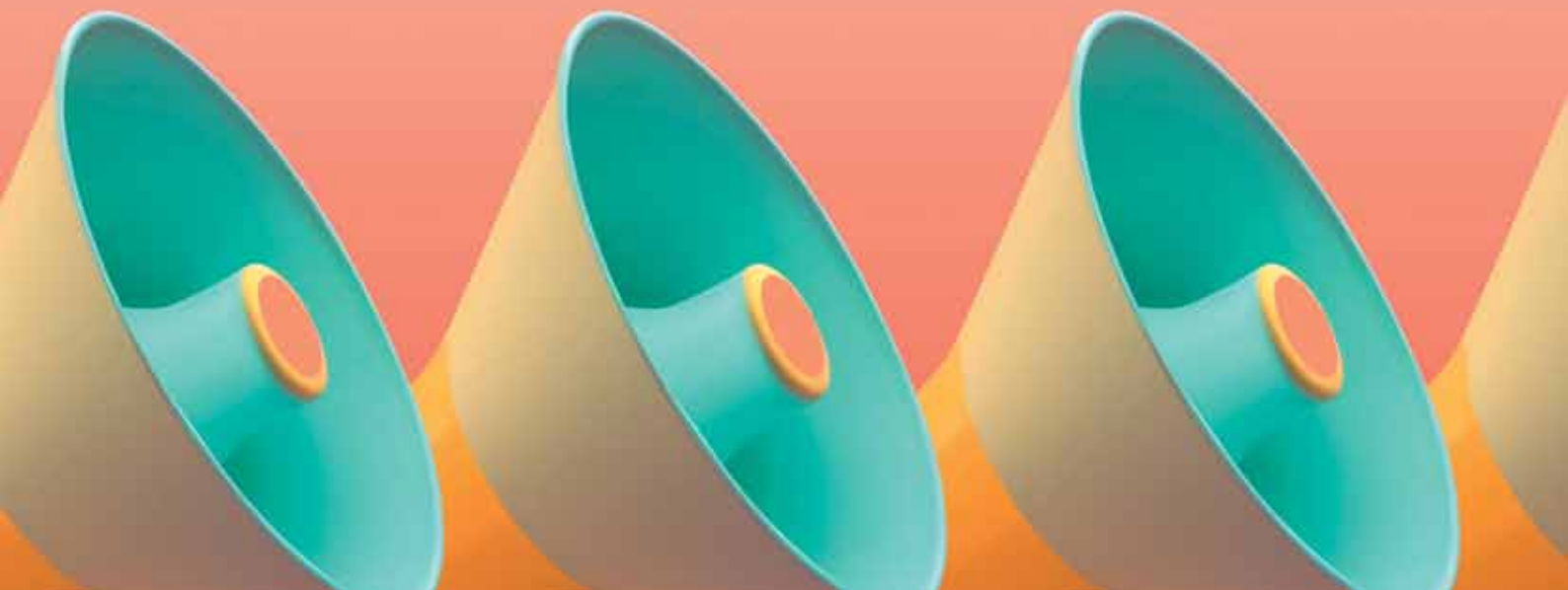
Voraussetzungen und Grenzen S. 14

Arbeitgeberseitiger Auflösungsantrag

Strategischer Einsatz im Prozess S. 26

Sucht im Arbeitsverhältnis

Betriebsvereinbarung S. 30



Voraussetzungen und Grenzen

Klassische Teilzeit und Brückenteilzeit

Teilzeitmodelle sind beliebt und haben für viele Mitarbeiter einen ernsten Hintergrund. Ihre Lebensentwürfe lassen schlicht keine andere Form der Arbeit zu. Arbeitgeber sollten einerseits auf die Flexibilisierungswünsche der Betroffenen eingehen, um das Betriebsklima zu fördern und eine Unternehmensbindung herzustellen. Andererseits sind sie aber (mit wenigen Ausnahmen) verpflichtet, Teilzeit zu ermöglichen. Eine Variante ist dabei die Brückenteilzeit, also eine zuvor festgelegte (nur) zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit.



AUSGANGSLAGE

„Sachgrundlose Arbeitszeitverringerung für mehr Flexibilität“ (vgl. Plenarprotokoll, 19/58, S. 6392 f., 2018). Diese Gesetzesintention klingt zunächst nach einer perfekten Normierung ganz zugunsten des modernen Arbeitnehmers. Passend hierzu die Worte des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil: „Wir müssen in Deutschland dafür sorgen, dass die Arbeit zum Leben passt und nicht umgekehrt“ (vgl. Plenarprotokoll, 19/58, S. 6393, 2018). Werden diese politischen Anliegen in ihrer heutigen praktischen Anwendung betrachtet, haben sich hieraus zwei mögliche Anspruchsformen der Teilzeitbeschäftigung nach dem TzBfG für Arbeitnehmer erfolgreich durchgesetzt. Die klassische Teilzeit als zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit und die Brückenteilzeit als zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Laut Auswertungen der europäischen Statistikbehörde Eurostat waren in Deutschland im ersten Quartal 2023 rund 29 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig (vgl. Eurostat, 2023). Die Teilzeitquote der männlichen Arbeitnehmer lag bei 11,6 %, die der weiblichen Arbeitnehmer hingegen bei 48,7 %. Damit ist deutlich, dass insbesondere Frauen die Teilzeitbeschäftigung wünschen und diese aus politischer Sicht im Hinblick auf finanzielle Unabhängigkeit weiterhin auszubauen und zu stärken ist. Den grundlegenden Sinn und Zweck der Teilzeit sieht der Gesetzgeber insbesondere im Ausbau beschäftigungspolitischer, arbeitsmarktorientierter Effekte (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Herms, TzBfG 2022, § 1 Rn. 15, 17).

Durch neu entstandenes Beschäftigungspotenzial soll der Abbau von Arbeitslosigkeit gefördert und eine gleichmäßige Verteilung des Arbeitsvolumens erzielt werden. Darüber hinaus ist in der Teilzeit ein klarer gleichstellungspolitischer Antrieb verankert, welcher insbesondere Frauen Entlastung bieten soll. Aus diesem Grund liegt den gesetzlichen Regelungen nach § 1 TzBfG das Ziel zugrunde, die Teilzeitarbeit zu fördern und damit einhergehende Diskriminierung wie Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zu verhindern. Folglich soll die ablehnende Haltung von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern gegenüber der Teilzeitarbeit gesenkt werden (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 2). Bei Auslegung der rechtlichen Tatbestandsvoraussetzungen des § 8 wie § 9a TzBfG ist diese gesetzgeberische Intention zu beachten.

DIE KLASSISCHE TEILZEIT

Für die rechtswirksame Inanspruchnahme der zeitlich unbefristeten Verringerung der Arbeitszeit ist zunächst der anspruchsberechtigte Personenkreis festzulegen (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 1 f). Hierzu gehören zunächst alle Arbeitnehmer nach § 611a BGB, ungeachtet, ob diese Vollzeit Arbeitnehmer oder in Teilzeit befindliche Arbeitnehmer sind. Auch leitende Angestellte sind nach § 6 TzBfG eingeschlossen. Nicht inbegriffen sind Auszubildende, da der Teilzeitanpruch nach Sinn und Zweck nicht mit dem Ausbildungsvertrag vereinbar ist. Auch ausgeschlossen sind Organe juristischer Personen.

Zur Geltendmachung eines Anspruchs aus § 8 TzBfG sind zunächst die Tatbestandsvoraussetzungen wirksam zu erfüllen.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER KLASSISCHEN TEILZEIT

Die erste zentrale materielle Wirksamkeitsvoraussetzung stellt § 8 Abs. 7 TzBfG dar. Zur wirksamen Begründung eines Anspruchs muss der Arbeitgeber i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Diese sog. Kleinunternehmerklausel beschränkt sich nicht auf den individuellen Betrieb, sondern ist unternehmensbezogen auszulegen (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 6 ff.). Zur Feststellung der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten des Arbeitgebers sind alle Arbeitnehmer unabhängig ihres Arbeitszeitumfangs nach dem Kopfprinzip zu berücksichtigen. Aushilfskräfte wie Leiharbeiter sind lediglich miteinzuberechnen, sofern ihr Arbeitsinsatz den regelmäßigen Personalbedarf deckt und damit nicht mehr ausschließlich kurzfristig andauert. Ausgeschlossen von der Berechnung sind die Auszubildenden. Für den Zeitpunkt der Feststellung ist keine punktuelle Betrachtung vorzunehmen, sondern auf die allgemein gekennzeichnete Beschäftigungslage abzustellen (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 7).

Weiterhin führt der Gesetzgeber nach § 8 Abs. 1 TzBfG die sog. Wartezeit auf. Hiernach muss das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden haben (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 19, 21). Die Intention der Wartezeit ist der Schutz des Arbeitgebers vor unzumutbarem organisatorischem Mehraufwand. Maßgeblicher Bezugspunkt ist der Arbeitgeber, nicht der individuelle Beschäftigungsbetrieb. Abzustellen ist hierbei auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung. Bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ist eine Anrechnung lediglich bei engem sachlichen wie zeitlichen Zusammenhang beider Beschäftigungsverhältnisse vorzunehmen (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 4). In § 8 Abs. 2 TzBfG ist die Frist zur Geltendmachung des Anspruchs geregelt. Aus Gründen der besseren Planbarkeit für den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer seinen Wunsch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit bereits drei Monate vor Beginn geltend zu machen (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 38). Der Teilzeitantrag stellt eine auf die Vertragsänderung gerichtete, empfangsbedürftige Willenserklärung dar, an die der Arbeitnehmer nach wirksamem Zugang gem. §§ 130, 145 BGB bis zum Ablauf der Stellungnahmefrist des Arbeitgebers gebunden ist (vgl. ErfK/Preis, TzBfG 2023, § 9a Rn. 21 f.). Ein ordnungsgemäßer und damit wirksamer Antrag hat mindestens

- den Umfang der Arbeitszeitreduzierung sowie
- den Beginn des Verringerungswunsches nach einem kalendermäßig bestimmbar Datum zu enthalten, sodass der Arbeitgeber diesen mit einem bloßen „Ja“ annehmen bzw. mit einem bloßen „Nein“ ablehnen kann. Nicht notwendig ist die Angabe eines sachlichen Grundes. Dieser ist für die Anspruchsgewährung zunächst unerheblich. Zur erleichterten Beweislast des Arbeitnehmers bedarf es bei Stellung des Antrags der Textform. Der maßgebliche Zeitpunkt für den Beginn der dreimonatigen Frist ist der wirksame Zugang des Antrags unmittelbar beim Arbeitgeber oder einer berechtigten Empfangsperson. Mit der Antragstellung auf Teilzeit soll der Arbeitnehmer unmittelbar auch sein gewünschtes Begehren der Lage der Arbeitszeit angeben (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 30). Es handelt sich hierbei um einen unselbstständigen Annex, der ohne Verringerung der Arbeitszeit nicht isoliert begehrt werden kann. Die Arbeitszeitverteilung kann im Gegensatz zu den erforderlichen Mindestangaben des Antrags bis zur Erörterung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geäußert werden. Werden seitens des Arbeitnehmers hierzu keine Angaben gemacht, legt der Arbeitgeber die Arbeitszeitverteilung im Rahmen seines Direktionsrechts fest.

Für den Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, den Antrag auf Arbeitszeitreduzierung sowie den Antrag auf gewünschte Verteilung der Arbeitszeit miteinander zu verbinden. Ist dies der Fall, stellt die Verteilung der Arbeitszeit einen wesentlichen Bestandteil des Teilzeitwunsches dar. Die beiden Anträge können dann lediglich gemeinsam genehmigt bzw. abgelehnt werden.

EINVERNEHMLICHE LÖSUNG

Nach § 8 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitverringerung mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Nach teleologischer Auslegung fordert der Gesetzgeber eine beiderseitige Verhandlungsobliegenheit mit der Intention zur einvernehmlichen Lösung (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 24 f.). Verletzt der Arbeitgeber seine Obliegenheitspflicht, hat er Einwendungsverluste gegenüber den entgegenstehenden Gründen, die im Rahmen der Verhandlung hätten ausgeräumt werden können.

Nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG hat die Entscheidung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer mindestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform zuzugehen (vgl. ErfK/Preis, TzBfG 2023, § 9a Rn. 26 f.). Der Entscheidung muss kein Grund beigefügt sein. Nimmt der Arbeitgeber trotz dessen entgegenstehende Gründe, ist er nicht an diese gebunden und kann bei Einhaltung der Verhandlungsobliegenheit auch noch später Gründe angeben. Haben sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Verhandlungsphase nicht geeinigt und teilt der Arbeitgeber seine Ablehnung dem Arbeitnehmer nicht frist- sowie formgerecht mit, tritt nach § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG die gewünschte Arbeitszeitverringerung des Arbeitnehmers rechtswirksam ein. Diese gesetzliche Fiktion stellt eine zivilrechtliche Sanktion für den Arbeitgeber dar, da die eingetretene Verringerung der Arbeitszeit lediglich durch eine Änderungskündigung rückgängig gemacht werden kann (vgl. ErfK/Preis, TzBfG 2023, § 9a Rn. 29–32). Voraussetzung für die Entfaltung der Fiktionswirkung ist das wirksame Vorliegen der materiellen Grundvoraussetzungen des § 8 TzBfG. Durch die Annexwirkung tritt die Fiktionswirkung auch gegenüber der Lage der Arbeitszeit ein.

ABLEHNUNGSRECHT

Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG hat der Arbeitgeber bei Vorliegen der Grundvoraussetzungen des § 8 TzBfG dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers zuzustimmen, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 27 f.). Dieses Ablehnungsrecht bezieht sich sowohl auf die Verringerung der Arbeitszeit als auch auf die Arbeitszeitverteilung. Nach dem Wortlaut des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG sind zunächst keine unzumutbaren Anforderungen im Sinne eines strengen Maßstabs erforderlich. Grundsätzlich ausreichend sind rationale wie nachvollziehbare Gründe. Dem Arbeitgeber wird hierdurch eine verfassungsrechtlich besonders geschützte Position eingeräumt, die seiner Berufsausübungsfreiheit i. S. d. Art. 12 Abs. 1 GG sowie seiner Vertragsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG Rechnung tragen soll (vgl. ErfK/Preis, TzBfG 2023, § 9a Rn. 35). Der 9. Senat des BAG vertritt allerdings abweichend von der gesetzgeberischen Intention eine verschärfte Rechtsauffassung. Demzufolge kann der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers lediglich dann ablehnen, sofern die betrieblichen Gründe hinreichend gewichtet sind (vgl. BAG, Urt. v. 18.2.2003 – 9 AZR 164/02). Zur rechtlichen Beurteilung ist folglich eine dreistufige betriebsbezogene Prüfung vorzunehmen:

1. Im ersten Schritt hat der Arbeitgeber darzulegen, dass das betriebliche Organisationskonzept eine entsprechende Arbeitszeitregelung erfordert. Der Bestand des Konzepts, die Durchführung sowie die hieraus resultierenden Arbeitszeitmodelle können voll gerichtlich überprüft werden. Nicht gerichtlich zu beurteilen ist hingegen, ob das Organisationskonzept sinnvoll bzw. zweckdienlich ist.
2. Im zweiten Prüfungspunkt ist abzuwägen, inwieweit die erforderliche Arbeitszeitregelung des betrieblichen Konzepts der gewünschten Arbeitszeitverringerung des Arbeitnehmers entgegensteht. Zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber zuzumuten ist, Änderungen betrieblicher Abläufe oder des Personaleinsatzes unter Wahrung des vorgelegten Organisationskonzepts vorzunehmen, um dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers nachzukommen. Sofern dem Arbeitgeber eine derartige Änderung nicht zugemutet werden kann, ist Schritt drei vorzunehmen.
3. Hier ist die vom BAG geforderte Gewichtung des betrieblichen Grundes vorzunehmen. Maßgeblich für eine berechtigte Ablehnung ist die wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange sowie des arbeitgeberseitigen Organisationskonzepts.

Insbesondere der dritte Prüfungsschritt wird hinsichtlich der vergleichsweise geringen Gewichtung der Arbeitgeberinteressen sowie der zunehmend zweckmäßigen Überprüfung unternehmerischer Entscheidungen kritisiert (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 50 f., 51). Der Arbeitgeber hat das Konzept darzulegen und die Ablehnung des Teilzeitwunsches anhand plausibler wirtschaftlicher bzw. unternehmenspolitischer Gründe zu belegen (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 53). Eine pauschale Begründung auf Grundlage allgemeiner unternehmerischer Ziele ist unzulässig (vgl. BAG, Urt. v. 18.5.2004 – 9 AZR 319/03, AuA 2/23, S. 27). Entgegenstehende betriebliche Gründe können sich daher durch die Entstehung unverhältnismäßiger Kosten oder aufgrund erheblicher Störungen des organisatorischen Arbeitsablaufs ergeben. Auch das Fehlen einer geeigneten Ersatzkraft sowie die fehlende Zustimmung des Betriebsrats kann dem Teilzeitwunsch trotz hinreichender Bemühungen des Arbeitgebers entgegenstehen (vgl. Schwarz, AuA 2/23, S. 25). Für die Beurteilung ist eine gegenwärtige Zeitpunkt Betrachtung zum Beginn der Arbeitszeitverringerung nicht ausreichend (vgl. ErfK/Preis, TzBfG 2023, § 9a Rn. 55). Miteinzubeziehen sind zudem künftig einhergehende Ablehnungsgründe, wenn ihr Eintreten bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung feststeht.

Für den Arbeitnehmer ist wesentlich, dass mit Zustimmung sowie berechtigter Ablehnung der Arbeitszeitverringerung seitens des Arbeitgebers eine Sperrfrist nach § 8 Abs. 6 TzBfG eintritt. Einer Zustimmung des Arbeitgebers ist die Fiktionswirkung sowie der gerichtliche Entscheid gleichgestellt. Folglich kann der Arbeitnehmer einen neuen Antrag auf unbefristete Arbeitszeitverringerung erst nach Ablauf von zwei Jahren erneut stellen. Ist der Teilzeitantrag nach § 8 TzBfG unwirksam, tritt die Sperrfrist nicht ein (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 68 ff., 73). Die Frist beginnt mit Zugang der Entscheidung des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer.

VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT

Liegen die materiellen Grundvoraussetzungen des § 8 TzBfG wirksam vor und steht dem Teilzeitverlangen kein betrieblicher Grund entgegen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unbefristete Arbeitszeitverringerung. Die Arbeitszeitverringerung bemisst sich nach der im Vertrag vereinbarten Arbeitszeit, nicht nach der tatsächlich geleisteten (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 8 Rn. 27). Treten bzgl. der Neuverteilung der Arbeitszeit nach Vereinbarung erheblich veränderte Tatsachen ein, kann der Arbeitgeber von seinem dogmatisch eingeräumten Teilkündigungsrecht nach § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG Gebrauch machen (vgl. ErfK/Preis, TzBfG 2023, § 9a Rn. 61).

Überwiegen die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers entsprechend den Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Lage der Arbeitszeit, hat er die Rechtsbefugnis, die Änderung der Arbeitszeitverteilung geltend zu machen. Es handelt sich hierbei um ein einseitiges Gestaltungsrecht, welches der Arbeitgeber im Ermessen seines Direktionsrechts ausüben kann. Der Anspruch ist einen Monat vor Änderung gegenüber dem Arbeitnehmer formlos geltend zu machen (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 8 Rn. 77).

EXKURS: TEILZEITFALLE

„Wir wollen nicht ‚einmal Teilzeit, immer Teilzeit‘, sondern wir wollen Flexibilität ermöglichen“ (Plenarprotokoll, 14/127, S. 12243, 2000). Mit diesen Worten stärkte der ehemalige Bundesarbeitsminister Walter Riester die Einführung der klassischen Teilzeit am 26.10.2000. Nachträglich wird klar, dass genau darin die Kernkritik des unbefristeten Teilzeitanpruchs liegt. Anlässlich des fehlenden Anspruchs auf Rückkehr zur Vollzeittätigkeit für Arbeitnehmer rutschen diese bei fehlender Zustimmung des Arbeitgebers auf Arbeitszeitverlängerung in die sog. Teilzeitfalle. Gemäß den Auswertungen von Eurostat waren in Deutschland im Jahr 2018 etwa 26,8 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig (vgl. Eurostat, 2023). 10,2 % dieser verharrten unfreiwillig in ihrer Teilzeitbeschäftigung. Wird zudem berücksichtigt, dass die Teilzeitquote der Frauen bei 46,3 %, die der Männer hingegen bei nur 9,6 % lag (vgl. Eurostat, 2023), ist festzustellen, dass sich die Problematik der Gesetzgebung insbesondere auf Frauen auswirkte.

DIE BRÜCKENTEILZEIT

Um diesem Fallstrick entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber im Jahr 2018 die sog. Brückenteilzeit als Kernstück der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts verabschiedet, welche 2019 in Kraft getreten ist (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 9a Rn. 1). Ziel des Gesetzes ist insbesondere die Stärkung arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitischer Anliegen (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 9a Rn. 2). Insbesondere im Interesse einer modernen flexiblen Arbeitsorganisation

soll für den Arbeitnehmer die Hemmschwelle des Wechsels zur Teilzeit gesenkt und die Rückkehr in die Vollzeit-tätigkeit erleichtert werden, sodass die Möglichkeit besteht, in Teilzeit zu arbeiten, ohne dass man dauerhaft in dieser verharren muss.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER BRÜCKENTEILZEIT

Bezüglich des Anspruchs nach § 9a TzBfG kann weitestgehend auf die Regelungen sowie die Rechtsprechung des § 8 TzBfG zurückgegriffen werden (vgl. Schwarz, AuA 2/23, S. 29). Im Folgenden wird daher lediglich auf die abweichenden Tatbestandsmerkmale gesondert eingegangen. Die Besonderheit der Brückenteilzeit ist dem Wortlaut des § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG zu entnehmen. Hiernach kann der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit zwischen einer Befristungsdauer von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahren variabel gestalten und im Anschluss unmittelbar in seine ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 9a Rn. 2, 5). Der Zeitraum der Befristung ist hierbei ein wesentlicher Bestandteil des Teilzeitantrags und ist daher in der Fiktionswirkung mitinbegriffen (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 9a Rn. 16; Schwarz, AuA 2/23, S. 29). Daher ist zu beachten, dass das Befristungsverlangen dem Antrag eindeutig zu entnehmen ist. Abweichend von § 8 TzBfG ist zudem die in § 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG geregelte Kleinunternehmerklausel, die einen wirksamen Anspruch erst bei Erreichen des Schwellenwerts von 45 Arbeitnehmern entstehen lässt.

Als Besonderheit enthält § 9a Abs. 2 TzBfG darüber hinaus eine sog. Zumutbarkeitsgrenze. Diese Regelung räumt dem Arbeitgeber im Rahmen des Überforderungsschutzes das Recht ein, den Wunsch auf Brückenteilzeit ohne betrieblichen Grund abzulehnen (vgl. Meinel/Heyn/Herms/Heyn, TzBfG 2022, § 9a Rn. 34 f.). Nach der Zumutbarkeitsgrenze haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch, die in einem Unternehmen mit weniger als 45 Beschäftigten arbeiten. Es folgt eine Staffellung bis 200 Arbeitnehmer, bei der jeder 15. Arbeitnehmer einen wirksamen Anspruch auf befristete Teilzeit hat. Erst ab 201 Beschäftigten entfällt der Überforderungsschutz. Konkurrieren mehrere Arbeitnehmer gleichermaßen um einen Anspruch, hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden, wem der Anspruch zusteht (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 9a Rn. 12). Einzig in dieser Abwägung hat der Arbeitgeber die Motivation des Arbeitnehmers als Grund für den Teilzeitantrag zu berücksichtigen. Bei Rückkehr aus der Brückenteilzeit ist ein erneuter Antrag im Rahmen des § 9a TzBfG nach einem Jahr möglich. Bei berechtigter Ablehnung des Antrags aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe muss der Arbeitnehmer hingegen zwei Jahre warten. Eine Ablehnung im Wege der Zumutbarkeitsgrenze löst aufgrund von Beschäftigungsschwankungen lediglich eine Sperrfrist von einem Jahr aus (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 9a Rn. 18).

Sind die Tatbestandsvoraussetzungen des § 9a TzBfG zu bejahen, steht dem Arbeitnehmer eine befristete

Arbeitszeitverringerung zu. Nach Ablauf der Befristungsdauer ist die automatische Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu berücksichtigen. Besteht ein Anspruch auf Brückenteilzeit, ist zu beachten, dass weitere Ansprüche nach §§ 8, 9 und 9a TzBfG ausgeschlossen sind (vgl. BeckOK ArbR/Bayreuther, TzBfG 2023, § 9a Rn. 16).

ANWENDUNGSPROBLEMATIK DER BRÜCKENTEILZEIT

„Das ist der falsche Weg“ (Plenarprotokoll, 19/58, S. 6396, 2018). Die Kritik an der Brückenteilzeit richtet sich innerhalb der politischen Debatten vor allem gegen die eingebauten Schwellenwerte des § 9a TzBfG. Insbesondere die vereinbarte Kleinunternehmerklausel steht der Entlastung von Frauen erheblich im Weg. Nach Angaben der Bundesregierung arbeiten drei von fünf Millionen Mütter in Unternehmen mit weniger als 45 Regelbeschäftigten, womit ein Anspruch auf eine befristete Arbeitszeitverringerung faktisch ausgeschlossen ist. „Wie soll eine alleinerziehende Frau in einem kleinen Betrieb ohne diesen Rechtsanspruch ihr Leben organisieren?“ (Plenarprotokoll, 19/58, S. 6398, 2018). Wird die Zumutbarkeitsgrenze mitberücksichtigt, „schauen etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in die Röhre“ (Plenarprotokoll 19/58, S. 6397, 2018). Mit Thüsing ist zu konstatieren, dass die Anspruchsgewährung der Brückenteilzeit nicht an die Schwellenwertbegrenzung, sondern an gesellschaftlich anerkanntenswerte Motive geknüpft werden müssen (vgl. Personalmagazin 10/18, S. 80).

FAZIT

„Wir müssen in Deutschland dafür sorgen, dass die Arbeit zum Leben passt und nicht umgekehrt“ (Plenarprotokoll, 19/58, S. 6393, 2018). Wird auf dieses eingangs erwähnte Zitat zurückgegriffen, lässt sich über die detaillierte Ausgestaltung der Tatbestandsvoraussetzungen der sachgrundlosen Arbeitszeitverringerung endlos diskutieren. Man sollte sich vor Augen halten, dass es sich bei den Anspruchsnormen der klassischen Teilzeit und der Brückenteilzeit um Kompromissvorschriften handelt, welche die Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberinteressen vertreten. Trotz der teilweisen praktischen Fehl Auswirkungen ist die Teilzeit für die positive Entwicklung der Arbeitszeitflexibilisierung zuständig und verantwortet eine starke Gleichstellungsfunktion. Darüber hinaus ist der beschäftigungspolitische Effekt von erheblicher Relevanz für das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht. Somit ergibt sich das Schlussfazit, dass die Einführung und auch die Weiterentwicklung der Teilzeit als wichtige und notwendige Entwicklungen der Arbeitsorganisation des modernen Arbeitnehmers einzustufen sind, auch wenn sie aus Arbeitgebersicht oftmals mit erheblichem zusätzlichen Organisations- und Verwaltungsaufwand verbunden sind. ■



Prof. Dr. Oliver Haag

Professor für Wirtschaftsrecht an der HTWG Konstanz mit den Schwerpunkten Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Arbeitsrecht und Corporate Compliance und Direktor des Instituts für Unternehmensrecht sowie Of Counsel einer auf Unternehmensrecht spezialisierten Anwaltskanzlei für nationale und internationale Unternehmen und Verbände.



Judith Welte

Studierende des Wirtschaftsrechts an der HTWG Konstanz. Zudem ist sie im Bereich Steuerrecht tätig und beschäftigt sich mit der umfassenden Beratung mittelständischer Unternehmen.