

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

Themen in dieser Ausgabe:

- **Befristete Verringerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**
- **Sachgrundlose Beschäftigung - Vorbeschäftigung**

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Mit dem 01. Januar 2019 ist das neue TzBfG in Kraft getreten. Die wesentlichen Änderungen betreffen in § 9 die Verlängerung der Arbeitszeit und in § 9a die Möglichkeit die Arbeitszeit befristet zu reduzieren. In diesem Info beschäftigen wir uns zunächst mit der Reduzierung, im nächsten Info erläutern wir dann die Möglichkeiten die Arbeitszeit zu erhöhen.

In den Medien wird überwiegend von Brückenteilzeit gesprochen, die gesetzliche Bezeichnung in § 9a lautet „zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit“. Zusätzlich zur weiterhin bestehenden Möglichkeit der unbefristeten Reduzierung der Arbeitszeit wird also ein weiterer Anspruch eingeführt.

Die Brückenteilzeit soll sicherstellen, dass „Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen“ (so der Regierungsentwurf vom 13.06.2018), indem die Befristung der Teilzeit mit automatischer Rückkehr eine „Brücke“ zurück in die Vollzeitbeschäftigung schlägt.

Wer hat Anspruch auf die „Brückenteilzeit“?

Alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Teilzeitverlangens seit mindestens sechs Monaten besteht. Dabei ist es unerheblich, ob der/die Beschäftigte in Vollzeit oder bereits in Teilzeit beschäftigt ist. Auch ein/e Teilzeitbeschäftigte/r hat Anspruch auf die weitere Reduzierung der Arbeitszeit. Der Wunsch nach Teilzeit muss nicht begründet werden, es muss keine bestimmte Voraussetzung erfüllt werden.

Die Arbeitszeit muss für mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre verringert werden. Den Umfang der Reduzierung regelt das Gesetz nicht, es gibt also keine Untergrenze der Arbeitszeit.

Besteht der Anspruch in jedem Unternehmen?

Nein, der Anspruch besteht nur in Unternehmen mit mehr als durchschnittlich 45 Beschäftigten. Dabei zählen Auszubildende nicht, ansonsten aber jeder Kopf, unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

In Unternehmen mit 45 bis zu 200 Beschäftigten gibt es nach § 9a Abs. 2 einen „Überforderungsschutz“. Arbeitgeber müssen nur einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten gestaffelt die Reduzierung der Arbeitszeit gewähren. Der Arbeitgeber kann ablehnen, wenn bei

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.

Form und Frist des Antrags

Der Antrag muss mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform gestellt werden. Im Antrag muss der Umfang der Verringerung und der Verringerungszeitraum angegeben werden.

Der Textform genügt jede lesbare Erklärung, die auf einem dauerhaften Datenträger angegeben wird (§ 126 BGB). Im Gegensatz zur Schriftform bedarf es keiner eigenhändigen Unterschrift, sodass auch eine E-Mail oder ein Fax genügen.

Wie und mit welcher Frist muss der Arbeitgeber reagieren?

Der Arbeitgeber muss spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich entscheiden. Will er den Antrag ablehnen, ist eine fristgemäße schriftliche Ablehnung entscheidend. Teilt der Arbeitgeber seine Entscheidung nicht spätestens einen Monat vor dem Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt. Es spielt dann keine Rolle, ob dem Wunsch betriebliche Gründe entgegenstehen.

Kann der Arbeitgeber Anträge auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ablehnen?

Wie bereits erwähnt kann der Arbeitgeber in Betrieben mit 45 bis 200 Arbeitnehmern nach der Staffel in § 9a Abs. 2 ablehnen.

Darüber hinaus kann der Antrag aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Nach § 8 Abs. 4 Satz 2 liegt ein betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Während der befristeten Teilzeit kann gemäß § 9a Abs. 4 weder eine Verkürzung noch eine Verlängerung der Arbeitszeit verlangt werden.

Kehrt der Arbeitnehmer nach Fristablauf wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück, ist ein neuer Antrag auf befristete Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach einem Jahr möglich.

Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.01.2019 seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2011 „korrigiert“. Damals hatte das BAG geurteilt, dass eine sachgrundlose Befristung zulässig sei, wenn ein vorausgegangenes Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre zurückliegt. Dagegen hatte ein Arbeitnehmer geklagt, der bereits acht Jahre zuvor in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten stand.

Pressemitteilung Nr. 3/19

Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Der Kläger war vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19. August 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28. Februar 2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18. August 2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Jahr 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurück-

liegen. Diese Rechtsprechung kann jedoch auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) nicht aufrechterhalten werden. Danach hat das Bundesarbeitsgericht durch die Annahme, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollte. Allerdings können und müssen die Fachgerichte auch nach der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht, insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lang zurück. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vereinbart zu haben. Sie musste bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben könnte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 11. August 2016 - 3 Sa 8/16 -

