

# KOMMENTIERUNG

München, 8. August 2024

**Der tarifliche Rechtsanspruch auf Verlängerung  
der Arbeitszeit (sog. „Rückkehrrecht“)  
gemäß § 11b MTV**

**Verfasser:**

**Dr. Sebastian Hopfner**  
Stv. Hauptgeschäftsführer  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) | Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Betina Kirsch**  
Geschäftsführerin  
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

**Kerstin Römelt**  
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

## Gliederung

|      |   |    |
|------|---|----|
| I.   | Einführung.....   | 3  |
| II.  | Geltungsbereich und Normzweck.....  | 4  |
| 1.   | Allgemeines .....   | 4  |
| 2.   | Keine Anwendung bei Einstellungen sowie erstmaligen Arbeitszeitreduzierungen nach dem 1. Januar 2019..... | 4  |
| 3.   | Häufige Fallkonstellationen aus der Praxis .....  | 5  |
| a)   | Mehrfache Reduzierung nach § 8 TzBfG vor dem Stichtag.....  | 5  |
| b)   | Mehrfache Reduzierung nach § 8 TzBfG – auch nach dem Stichtag.....  | 5  |
| c)   | Geltendmachung während einer befristeten Arbeitszeitreduzierung nach 1. Januar 2019 .....                 | 6  |
| d)   | Geltendmachung nach einer befristeten Arbeitszeitreduzierung nach 1. Januar 2019 .....                    | 7  |
| e)   | Vertragliche Erhöhung der zuvor nach § 8 TzBfG reduzierten Arbeitszeit .....                              | 7  |
| III. | Schrittweise Erhöhung nach § 11b MTV .....  | 8  |
| IV.  | Maßgebender Arbeitsplatz .....  | 8  |
| V.   | Geltendmachung des Anspruchs – maßgebende Fristen.....  | 9  |
| VI.  | Betriebliche Ablehnungsgründe.....  | 10 |
| 1.   | Ablehnungsanspruch analog § 8 Abs. 4 TzBfG .....  | 10 |
| 2.   | Betriebliche Sonderablehnungsgründe .....   | 11 |
| a)   | Von Personalabbau betroffene Organisationseinheit.....  | 11 |
| b)   | Überforderungsschutz .....  | 12 |
| VII. | Mitbestimmung des Betriebsrats .....  | 14 |

## I. Einführung

Im Zuge der Tarifrunde 2021 forderte die Gewerkschaft ver.di die Einführung eines sogenannten „Rückkehrrechts in Vollzeit“ und zwar für diejenigen Angestellten, die von dem neu geschaffenen Recht auf sog. „Brückenteilzeit“ (§ 9a TzBfG; gültig seit 1. Januar 2019) keinen Gebrauch machen konnten. Die Gewerkschaft behauptete, dass sich in der Praxis immer wieder Problemfälle ergeben würden, bei denen einzelne Vorgesetzte dem Wunsch von Angestellten (zumeist weibliche Angestellte) auf Erhöhung der Arbeitszeit negativ gegenüberstünden.

Der Arbeitgeberverband ist dieser Darstellung der Dinge im Rahmen der Tarifrunde entgegengetreten. Nach Wahrnehmung der Geschäftsführung des Verbandes ist es eher so, dass die Unternehmen durchaus Angestellte in Teilzeit dazu animieren, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Dies allein schon deshalb, um dem Phänomen des Fachkräftemangels zu begegnen.

Dessen ungeachtet bestand ver.di auf einer tariflichen Regelung. Eine Einigung konnte im Zuge der Tarifrunde 2022/2023/2024 nicht erzielt werden. Allerdings erklärte sich ver.di zum Abschluss der Tarifentgelterhöhungen für die Jahre 2022 bis 2024 nur unter der Voraussetzung bereit, dass eine einseitig zugunsten der Gewerkschaft wirkende Verhandlungsverpflichtung vereinbart würde, die den vorgenannten Themenbereich abdeckt. In der Folge verpflichtete sich der Arbeitgeberverband mit Tarifvereinbarung vom 2. April 2022 bis zur nächsten Gehaltstarifverhandlungsrunde entsprechende Verhandlungen mit dem ernsthaften Willen zur Erzielung eines Kompromisses zu führen.

Die Verhandlungen zu dem betreffenden Thema wurden schließlich im Winter/Frühjahr 2024 geführt. Ergebnis dieser Verhandlungen ist die Neueinführung eines § 11b MTV mit Wirkung ab 1. Oktober 2024, mittels welchem – zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2026 – ein individueller Rechtsanspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit für diejenigen Angestellten geschaffen wird, die vor dem 1. Januar 2019 (Inkrafttreten der sogenannten „Brückenteilzeit“) ihre Arbeitszeit reduziert haben.

Vor dem Hintergrund der Geltung der Norm ab 1. Oktober 2024 sowie der neunmonatigen Anmeldefrist des Erhöhungsantrags ist der 1. Juli 2025 das frühestmögliche Datum für das Inkrafttreten der Erhöhung. Im Interesse der Planungssicherheit der Arbeitgeber war dem AGV dieser zeitliche Vorlauf ein wichtiges Anliegen.

Es ist klarzustellen, dass die nachfolgenden Erläuterungen lediglich die Mechanismen des Rechtsanspruches beschreiben. Unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen sollte Erhöhungswünschen in der Praxis Rechnung getragen werden, wenn sich dies mit den betrieblichen Abläufen vereinbaren lässt bzw. sogar den betrieblichen Abläufen förderlich ist.

## II. Geltungsbereich und Normzweck

### 1. Allgemeines

Die tarifliche Regelung findet Anwendung nur auf diejenigen Angestellten, die vor dem 1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG oder durch Vereinbarung nach § 8 Abs. 3 TzBfG reduziert haben. Die Norm zielt von ihrem Zweck darauf ab, Angestellten, die vor dem 1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit im Rahmen des § 8 TzBfG dauerhaft reduziert haben und zum damaligen Zeitpunkt nicht die Möglichkeit der befristet wirkenden Brückenteilzeit geltend machen konnten, einen Rechtsanspruch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit zu gewähren. In diesem Lichte sind die Norm und etwaige mit ihr verbundene Auslegungsfragen zu lesen.

Es ist daher wichtig, das Stichtagsprinzip (1. Januar 2019) im Sinne seines Normzwecks zu verinnerlichen.

### 2. Keine Anwendung bei Einstellungen sowie erstmaligen Arbeitszeitreduzierungen nach dem 1. Januar 2019

- Angestellte, die nach dem 1. Januar 2019 in das Unternehmen eingetreten sind, sind per se von dem Rechtsanspruch ausgeschlossen.
- Ein Anspruch nach § 11b MTV besteht nicht für solche Angestellten, die ihre vor dem 1. Januar 2019 reduzierte Arbeitszeit nach diesem Zeitpunkt erneut nach § 8 Abs. 1 TzBfG reduzieren oder reduziert haben. Sie hätten für diese erneute Reduzierung auch Brückenteilzeit beantragen können.
- Ferner führt der Stichtag dazu, dass alle Angestellten, die zwar vor diesem Stichtag eingetreten sind, jedoch ihre Arbeitszeit vor dem Stichtag nie reduziert haben, ebenfalls vom tariflichen Anspruch nicht erfasst sein können.

Dies sind die „scharf“ wirkenden Ausschlussstatbestände des § 11b MTV.

In Konstellationen, bei denen Arbeitszeitänderungen nach dem 1. Januar 2019 befristet oder dauerhaft vereinbart wurden, ist eine differenzierte Betrachtung anhand des Normzweckes vorzunehmen. Maßgebend für die Bejahung des Anspruch nach § 11b MTV ist insbesondere die Frage, ob die vereinbarte Arbeitszeitänderung die vor dem 1. Januar 2019 vereinbarte letzte Arbeitszeitreduktion des § 8 TzBfG beseitigt hat.

Der tarifliche Anspruch ist insbesondere nicht per se ausgeschlossen, wenn nach dem 1. Januar 2019 Veränderungen der Arbeitszeit stattgefunden haben, die nicht die Folgen der Teilzeit nach § 8 TzBfG (die vor dem 1. Januar 2019 vereinbart wurde) eliminiert haben.

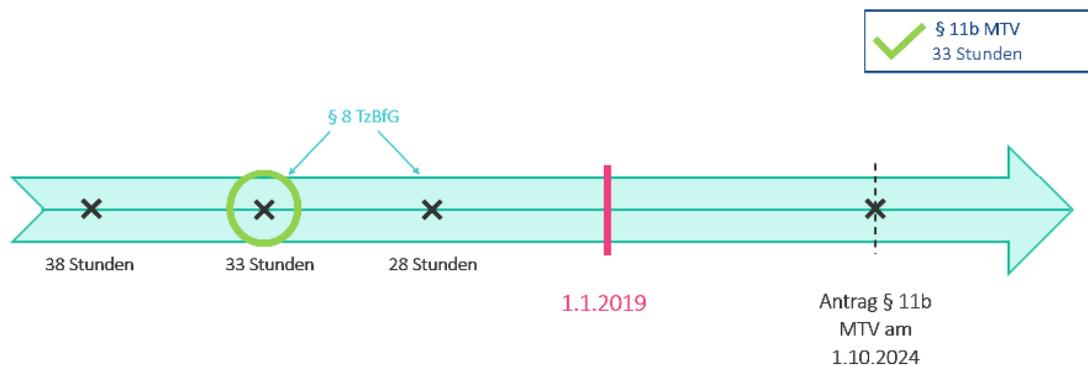
Der Rechtsanspruch ist von seiner Reichweite her darauf gerichtet, die Arbeitszeit bis zu demjenigen Grad zu erhöhen, der vor der letzten Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages gegolten hat.

Relevant ist diejenige „höhere“ Arbeitszeit, die vor Inkrafttreten jener zuletzt durchgeführten Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG gegolten hat. Sofern die Arbeitszeit davor niedriger war, als die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit, ist auf die nächstgelegene erhöhte Arbeitszeit vor dem 1. Januar 2019 abzustellen.

Die häufigsten Fallgestaltungen aus der Praxis werden in den nachfolgenden Skizzen veranschaulicht:

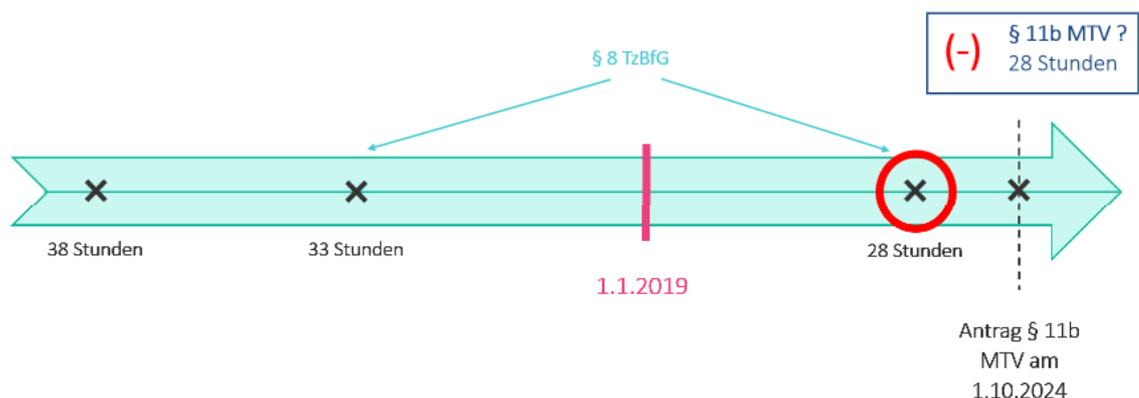
### 3. Häufige Fallkonstellationen aus der Praxis

#### a) Mehrfache Reduzierung nach § 8 TzBfG vor dem Stichtag



In dieser Fallvariante, in der ein ursprünglich in Vollzeit tätiger Angestellter seine Arbeitszeit vor dem Stichtag 1. Januar 2019 von 33 Wochenstunden auf 28 Wochenstunden nach § 8 TzBfG reduziert hat, ermöglicht § 11b MTV lediglich eine Erhöhung auf die letzte vereinbarte Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG. Das sind in diesem Beispielfall 33 Wochenstunden. Eine Erhöhung auf Vollzeit (38 Stunden) scheidet tatbestandlich aus.

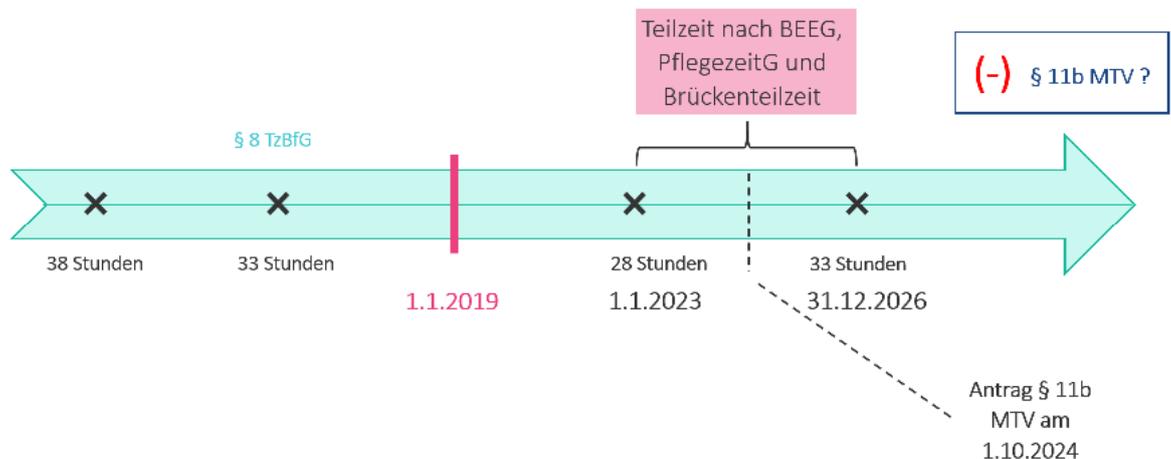
#### b) Mehrfache Reduzierung nach § 8 TzBfG – auch nach dem Stichtag



In Abwandlung von Fallvariante 3. a) erfolgt in diesem Beispiel die zweite Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG (28 Stunden) nach dem Stichtag 1. Januar 2019.

Der Angestellte hat ausgehend vom Normzweck der Regelung keinen Anspruch auf Erhöhung nach § 11b MTV, da er trotz der Möglichkeit, befristet wirkende Brückenteilzeit zu beantragen, eine dauerhaft wirkende Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG gewählt hat. Er ist daher vom Schutzzweck der Norm nicht erfasst.

c) Geltendmachung während einer befristeten Arbeitszeitreduzierung nach 1. Januar 2019

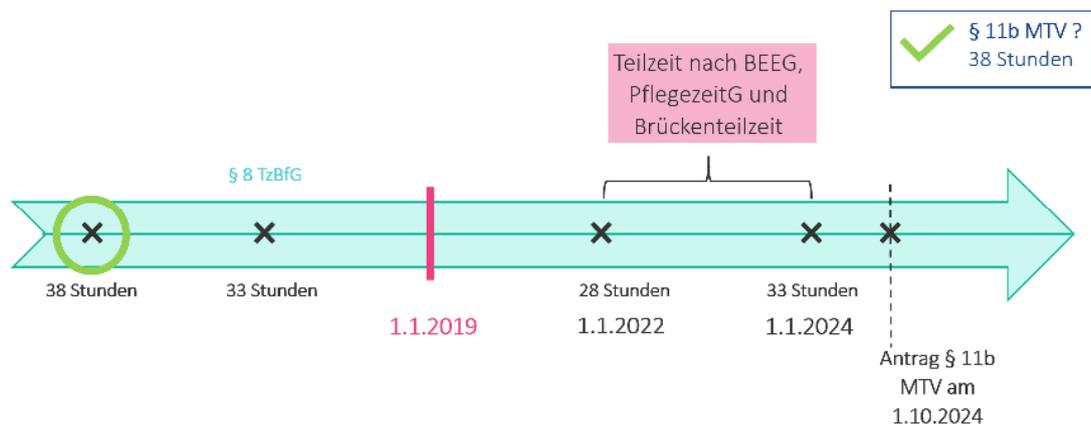


In dieser Fallvariante reduziert ein ursprünglich in Vollzeit tätiger Angestellter seine Arbeitszeit vor dem Stichtag 1. Januar 2019 auf 33 Stunden gemäß § 8 TzBfG. Nach dem Stichtag 1. Januar 2019 vereinbart er mit seinem Arbeitgeber eine bis 31. Dezember 2026 nach Gesetz befristet geltende Teilzeit in Höhe von 28 Wochenstunden.

Während des Laufs des gesetzlich befristeten Teilzeittatbestands stellt er nun den Antrag nach § 11b MTV. In dieser Konstellation findet § 11b MTV für die Dauer der gesetzlich befristeten Teilzeit keine Anwendung. Der Normzweck des § 11b MTV zielt nicht darauf ab, solche bewusst zeitlich begrenzt wirkenden Arbeitszeitreduzierungen zu „durchbrechen“. So regelt bspw. auch § 9a Abs. 4 TzBfG, dass während der Dauer einer Brückenteilzeit keine weiteren Verringerungen und keine Verlängerungen nach dem TzBfG verlangt werden können.

In dieser Fallkonstellation hat folglich der Mitarbeiter zum Zeitpunkt 1. Oktober 2024 keinen Anspruch gemäß § 11b MTV.

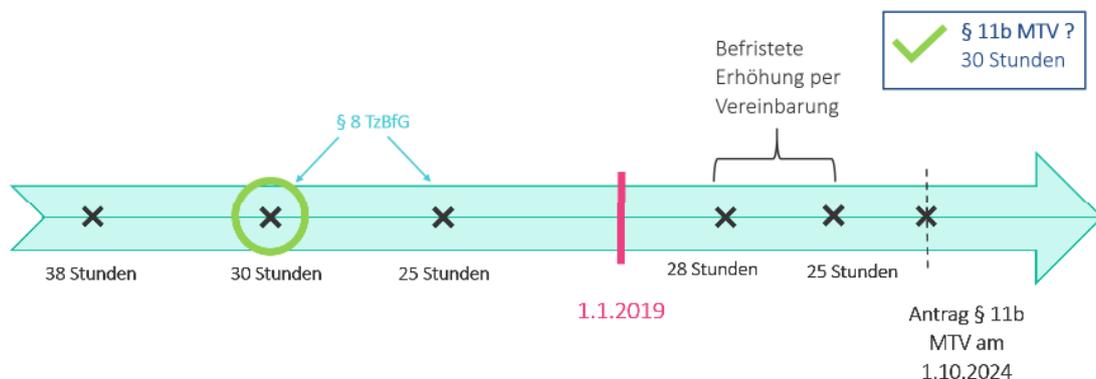
d) Geltendmachung nach einer befristeten Arbeitszeitreduzierung nach 1. Januar 2019



In dieser Fallkonstellation, die eine Abwandlung von 3. c) darstellt, wurde der Antrag nach § 11b MTV **nach** einer vollständig durchgeführten Brückenteilzeit, bzw. Teilzeit nach BEEG oder PflegezeitG gestellt. D.h. der Angestellte hatte im Zeitpunkt seiner Antragstellung eine Arbeitszeit von 33 Stunden. Diese Arbeitszeit basierte auf seinem Teilzeitantrag nach § 8 TzBfG vor dem 1. Januar 2019.

Der Anspruch auf Erhöhung nach § 11b MTV richtet sich auf 38 Wochenstunden. Das ist die maßgebende Arbeitszeit, die vor der letzten Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG galt. Die nach dem 1. Januar 2019 abgewickelten gesetzlich befristeten Teilzeit-Tatbestände sind für die Geltendmachung des § 11b MTV unerheblich, da sie die Folgen des Teilzeitantrags nach § 8 TzBfG vor dem 1. Januar 2019 nicht beseitigen.

e) Vertragliche Erhöhung der zuvor nach § 8 TzBfG reduzierten Arbeitszeit



In dieser Fallkonstellation wurde die Arbeitszeit vor dem 1. Januar 2019 mehrfach nach § 8 TzBfG reduziert (von 38 Stunden auf 30 Stunden auf dann 25 Stunden).

Nach dem 1. Januar 2019 wurde schließlich auf Angebot des Arbeitgebers eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit auf 28 Wochenstunden vereinbart, die zum Zeitpunkt der Geltendmachung des § 11b MTV wieder beendet war, so dass die Arbeitszeit wieder 25 Wochenstunden betrug.

Der Anspruch nach § 11b MTV richtet sich auf 30 Wochenstunden. Das ist die maßgebende erhöhte Arbeitszeit, die vor der letzten Arbeitszeitreduzierung von 25 Wochenstunden galt. Die vor den 25 Wochenstunden zuletzt befristet geltenden 28 Wochenstunden bleiben hingegen außer Betracht, da deren Zustandekommen auf einem „freiwilligen Angebot“ des Arbeitgebers beruhte, auf das der Angestellte keinen Anspruch hatte. Würde man den Sachverhalt anders bewerten und als Ergebnis des § 11b MTV auf die 28 Wochenstunden abstellen, würde man Angestellte, die im Interesse des Arbeitgebers befristet oder auch unbefristet ihre Arbeitszeit erhöhen, schlechter stellen als Angestellte, die auf das Arbeitgeberangebot nicht eingegangen sind.

### **III. Schrittweise Erhöhung nach § 11b MTV**

Der betreffende Anspruch nach § 11b MTV kann nicht nur einmalig geltend gemacht werden, sondern mehrmals. Das bedeutet: Die Angestellten sind nicht verpflichtet, einmalig die Entscheidung zu treffen, ob sie ihre aktuell gültige individuelle Arbeitszeit auf den maximal zulässigen Grad erhöhen. Vielmehr kann der Anspruch auch **sukzessive** geltend gemacht werden (zum Beispiel zunächst Erhöhung lediglich um zwei Stunden pro Woche und später Erhöhung der Arbeitszeit um weitere zwei Stunden pro Woche bis zum Maximal-Grad).

Allerdings gilt für den Erhöhungsanspruch die einschränkende Regelung des § 8 Abs. 6 TzBfG entsprechend. Das bedeutet, dass eine sukzessive weitere Erhöhung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden kann, nachdem der Arbeitgeber einer Verlängerung zugestimmt oder sie berechtigterweise abgelehnt hat.

### **IV. Maßgebender Arbeitsplatz**

Der Erhöhungsanspruch bezieht sich grundsätzlich zunächst auf den bisherigen Arbeitsplatz des/der Angestellten. Allerdings wird das arbeitgeberseitige Direktionsrecht durch die Schaffung des § 11b MTV bzw. des damit verbundenen Erhöhungsanspruchs in keiner Weise eingeschränkt. Folglich kann der Arbeitgeber dann, wenn sich der Erhöhungswunsch auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht verwirklichen lässt, jedoch gegebenenfalls auf einem anderen Arbeitsplatz, auf den der/die Angestellte im Wege der Ausübung des Direktionsrechts gemäß § 106 Gewerbeordnung verwiesen werden könnte, gegenüber dem/der Angestellten unter Einhaltung der gesetzlichen Erfordernisse (Versetzung muss „billigem Ermessen“ entsprechen; Betriebsrat muss nach § 99 BetrVG beteiligt werden) eine Versetzungsanordnung aussprechen.

Diese Versetzungsanordnung kann gegebenenfalls zielgerichtet auf denjenigen Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu welchem die Erhöhung in Kraft treten soll.

## **V. Geltendmachung des Anspruchs – maßgebende Fristen**

Die Tarifvertragsparteien haben es bewusst unterlassen, für das Antragsverfahren einen eigenen regulativen Mechanismus zu schaffen. Stattdessen verweist der Tarifvertrag vollinhaltlich auf die gesetzlichen Regelungen für die Geltendmachung des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Teilzeit (§ 8 Abs. 2 bis 7 TzBfG). Insofern kann auf die entsprechenden Kommentierungen zu den gesetzlichen Regelungen vollinhaltlich verwiesen werden.

Die einzige Modifikation in Bezug auf das Antragsverfahren liegt darin, dass nach dem Tarifvertrag hinsichtlich der Geltendmachung des Erhöhungswunsches eine Vorlauffrist von **neun** Monaten gilt (im Gesetz für den Teilzeitanspruch drei Monate). Die Regelung in § 8 Abs. 2 TzBfG ist also in Bezug auf die Geltendmachung des Anspruches so zu lesen, als ob der Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit spätestens neun Monate vor deren Beginn in Textform geltend zu machen ist. Die neunmonatige Antragsfrist kann erst mit Inkrafttreten der Norm am 1. Oktober 2024 zu laufen beginnen, so dass die „ersten“ Erhöhungsanträge zum 1. Juli 2025 Wirkung entfalten.

Sofern vor diesem Zeitpunkt Anträge nach § 11b MTV beim Arbeitgeber eingehen, haben diese normativ keinerlei Wirkung, da deren Anspruchsgrundlage noch gar nicht in Vollzug gesetzt ist. Eine Umdeutung solcher verfrühten Anträge ist rechtlich nicht geboten. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, die Angestellten zu einer erneuten fristgemäßen Geltendmachung aufzufordern. Eine freiwillige Umdeutung ist im Interesse des Angestellten ebenfalls möglich. In diesem Fall sollte jedoch eine Bestätigung der zeitlichen Lage durch den Angestellten erfolgen.

Die tarifvertragliche Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen ist dynamischer Natur. Sollte der Gesetzgeber also das Antragsverfahren im Gesetz ändern, so würde diese Änderung auch für den tariflichen Rechtsanspruch gelten. Dies ergibt sich aus dem mit der Verweisung von den Tarifvertragsparteien verfolgten Normzweck, der darin besteht, nicht zwei unterschiedliche Verfahren für einseitige Reduzierungswünsche einerseits und einseitige Erhöhungswünsche andererseits schaffen zu wollen.

Angesichts der befristeten Geltung der Tarifbestimmung bis zum 31. Dezember 2026 kann der Antrag nach § 11b MTV spätestens noch am 31. Dezember 2026 gestellt werden. Dabei ist unschädlich, dass die Neun-Monats-Antragsfrist sowie der gewünschte Beginn der Erhöhung außerhalb der befristeten Geltung der Norm liegen.

## VI. Betriebliche Ablehnungsgründe

Der Rechtsanspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit besteht nicht unbedingt. Bei Vorliegen bestimmter betrieblicher Gründe kann der Arbeitgeber den Erhöhungswunsch der Angestellten zurückweisen.

AGV-seitig im Verhandlungsprozess vehement geforderte Ablehnungsmöglichkeiten bei leistungs- und verhaltensbedingten Gründen waren für die Gewerkschaften indiskutabel und sind daher nicht Inhalt der Tarifnorm.

Die Entscheidung über die Erhöhung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Angestellten spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Erhöhung in Textform mitzuteilen. Besonderes Augenmerk ist auf die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG zu legen, wenn der Arbeitgeber die Frist versäumt oder gar nicht reagiert.

### 1. Ablehnungsanspruch analog § 8 Abs. 4 TzBfG

Das Gesetz sieht für Teilzeitanprüche ein Ablehnungsrecht des Arbeitgebers vor, wenn dem Teilzeitwunsch der/des Angestellten betriebliche Gründe entgegenstehen, § 8 Abs. 4 TzBfG. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG spezifiziert den betrieblichen Ablehnungsgrund dahingehend, dass ein solcher insbesondere dann vorliegen soll, wenn die Verringerung der Arbeitszeit, die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Durch die Verweisungsregelung in § 11b Satz 2 MTV wird auch auf diesen betrieblichen Ablehnungsgrund Bezug genommen. Folglich kann der Arbeitgeber den Erhöhungsanspruch mit der Begründung zurückweisen, dass ein betrieblicher Ablehnungsgrund gegeben ist.

Der betriebliche Ablehnungsgrund analog § 8 Abs. 4 TzBfG ist – wie auch beim Reduzierungswunsch – eng auszulegen. Allein der Verweis, man habe die MAK nicht „geplant“, reicht nicht aus. Letztlich muss der Arbeitgeber spiegelbildlich zu einer Änderungskündigung gerichtet auf Arbeitszeitreduzierung wegen Teil-Wegfalls des Arbeitsplatzes darlegen und beweisen können, dass

- definitiv kein Beschäftigungsbedarf besteht;
- dem/der Angestellten auch keine anderen zusätzlichen Aufgaben zugewiesen werden könnten, auch nicht durch Umverteilung von Arbeitszeitkapazitäten;
- es auch keinen anderen freien geeigneten und per Versetzung zuweisbaren Arbeitsplatz gibt, auf dem die/der Angestellte mit der erhöhten Arbeitszeit eingesetzt werden könnte.

Nur wenn diese Kriterien erfüllt sind, kommt eine Ablehnung unter Bemühung der vorstehend genannten Begründung (§ 8 Abs. 4 TzBfG) in Betracht.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>1</sup> ist für die Beurteilung des Vorliegens eines entgegenstehenden betrieblichen Grundes **auf den Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnungserklärung des Arbeitgebers** abzustellen.

## 2. Betriebliche Sonderablehnungsgründe

Die Tarifvertragsparteien haben über den im Gesetz vorgesehenen betrieblichen Ablehnungsgrund hinaus zwei weitere betriebliche Ablehnungsgründe explizit formuliert:

- Ein betrieblicher Ablehnungsgrund wird vorgesehen für den Fall, dass der Erhöhungswunsch eines/einer Angestellten geltend gemacht wird, der/die in einer Organisationseinheit beschäftigt ist, welche gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von Personalabbau betroffen ist.
- Ein betrieblicher Ablehnungsgrund wird ferner im Sinne eines „Überforderungsschutzes“ geregelt, sofern ein bestimmter Grad an Arbeitszeitvolumenerhöhung in einem Betrieb im Vergleich zum Vorjahr stattgefunden hat.

### a) Von Personalabbau betroffene Organisationseinheit

Der betriebliche Sonderablehnungsgrund des § 11b Satz 4 MTV dient dem Zweck der Verhinderung der einseitigen Durchsetzung von Erhöhungswünschen in solchen Organisationseinheiten, die von einem Personalabbau betroffen sind. Hierdurch soll verhindert werden, dass durch ungesteuerte Erhöhung der Arbeitszeit andere Angestellte gegebenenfalls benachteiligt werden.

Der Ablehnungsgrund betrifft ausschließlich Angestellte, die in Organisationseinheiten tätig sind, die gemäß den Regelungen eines Interessenausgleichs von einem Personalabbau betroffen sind.

Wurde ein Interessenausgleich nicht abgeschlossen, weil es zum Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen in der Einigungsstelle gekommen ist (§ 111 Abs. 3 Satz 3 BetrVG), so gilt die Regelung entsprechend.

Der Begriff der „Organisationseinheit“ ist eng auszulegen und umfasst daher auch Untereinheiten von Abteilungen und Bereichen. Die Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs hängt maßgeblich von der Organisationsstruktur ab. Sofern zwar eigene Bereiche (beispielsweise Betriebe) von Personalabbaumaßnahmen betroffen sind, nicht jedoch die Organisationseinheit, in der der/die Angestellte beschäftigt ist (beispielsweise Einheit Vertriebssteuerung), so greift der Ablehnungsgrund nicht.

Im Regelfall wird die Geltungsbereichsregelung des Interessenausgleichs Aufschluss darüber geben, ob diejenige Organisationseinheit, in der die/der Anspruch stellende Angestellte

---

<sup>1</sup> BAG 24.9.2019 – 9 AZR 435/18

beschäftigt ist, vom Anspruch erfasst ist oder nicht. Wenn der Interessenausgleich flächendeckend gilt (also über alle Bereiche hinweg), dann schließt dies auch für alle Bereiche den Anspruch aus.

Sollte die Auslegung des Interessenausgleichs ergeben, dass von der Personalabbaumaßnahme nur eine bestimmte Personengruppe betroffen ist, der Geltungsbereich also eingeschränkt gemeint ist und sich gerade nicht auf die Personengruppe erstreckt, der die antragsstellende Person angehört, kann dies dazu führen, dass ein Ablehnungsgrund gem. § 11b Satz 4 MTV nicht gegeben ist.

Ebenso wird man nicht mehr davon sprechen können, dass ein Interessenausgleich für einen bestimmten Bereich Personalabbau vorsieht, wenn die im Interessenausgleich festgelegten Planzahlen bereits erreicht wurden. Ab diesem Zeitpunkt gilt der Interessenausgleich als „erfüllt“ und hat – jedenfalls im Sinne der Tarifregelung des § 11b MTV – keine Rechtswirkung mehr.

#### b) Überforderungsschutz

Mit den Regelungen in § 11b Satz 5 bis 7 MTV haben die Tarifvertragsparteien auf Veranlassung des Arbeitgeberverbandes eine Überforderungsschutz-Regelung eingeführt, welche sicherstellen soll, dass durch die Geltendmachung von Erhöhungsansprüchen dem Arbeitgeber nicht in einem unzumutbaren Ausmaße Arbeitskapazitäten quasi „aufgedrängt“ werden können. Die Regelung ist insbesondere für größere Unternehmen bzw. größere Betriebe notwendig, wenngleich die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass sie in der Praxis kaum Anwendung finden dürfte. Dies deshalb nicht, da diejenigen Organisationen, die Arbeitskapazitäten ausbauen, regelmäßig mit dem Problem des Fachkräftemangels konfrontiert sind und in der Folge der Arbeitgeber einer Ausweitung der individuellen Arbeitszeit einzelner Angestellter nicht nur offen gegenübersteht, sondern diese sogar gegebenenfalls wünscht bzw. fördert.

Die getroffene Regelung weist einen gewissen Komplexitätsgrad auf. Es ist ein stichtagsbezogener Vergleich des Gesamt-Arbeitszeitvolumens bezogen auf den Betrieb (nicht das Unternehmen) durchzuführen. Wie hoch die Arbeitszeiterhöhung des gesamten Arbeitszeitvolumens sein muss, um den Überforderungsschutz (und damit den Ablehnungsgrund) eingreifen zu lassen, hängt von der Größe des Betriebes ab.

Die Tarifvertragsparteien haben hier zwei unterschiedliche Werte für Betriebe mit bis zu 220 Angestellten und Betrieben mit mehr als 220 Angestellten eingeführt. Der Begriff „Angestellte“ ist hierbei als „Kopfzahl“ anzusehen und nicht als VAK (Voll-Arbeitszeit-Kapazitäten).

Die Beurteilung, ob der Überforderungsschutz greift, hängt von einer Stichtagsbetrachtung ab, bei der zwei Zahlen zu ermitteln sind: Zu ermitteln ist das im Betrieb vorhandene Gesamt-Arbeitszeitvolumen im Zeitpunkt der Antragstellung des/der Angestellten. Dem

gegenüberzustellen ist das Gesamt-Arbeitszeitvolumen am Monatesersten des Vorjahres desjenigen Monats, in dem der Antrag gestellt wurde. Bereits im Zeitpunkt der Antragstellung dem Arbeitgeber bekannte, aber noch nicht geltende Arbeitszeitveränderungen sind unbeachtlich.

*Beispiel:*

*Die Angestellte stellt den Antrag auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit am 17.05.2025. Maßgeblicher Stichtag für die Beurteilung des Gesamt-Arbeitszeitvolumens ein Jahr zuvor ist der 01.05.2024.*

Bei der Betrachtung des Gesamt-Arbeitszeitvolumens am Stichtag der Antragstellung sind die zwischenzeitlich zwischen den Stichtagen erfolgten Neueintritte herauszurechnen. Gleiches gilt für Neueintritte durch Betriebsübergänge.

Gleichsam sind bei der Bemessung desjenigen Wertes zum Stichtag des Vorjahres die zwischenzeitlich erfolgten Austritte aus dem Betrieb herauszurechnen, wozu nicht nur Vertragsbeendigungen, sondern auch abgehende Arbeitnehmer durch Betriebsübergänge sowie Wechsel von Angestellten in die Passivphase der Altersteilzeit zählen. Nach Durchführung dieser jeweiligen Abzüge können die beiden Messzahlen miteinander verglichen werden. Ist das so für den Tag der Antragstellung ermittelte Gesamt-Arbeitszeitvolumen schließlich höher als die von den Tarifvertragsparteien für die betrieblichen Einheiten festgelegten Werte (1 % bzw. 3 %), so kann der Erhöhungsanspruch des/der Angestellten abgelehnt werden.

*Beispiel:*

*Ein Angestellter in einem Betrieb mit 86 Angestellten beantragt am 12.12.2024 eine Erhöhung seiner Arbeitszeit von bislang 20 Stunden auf 30 Stunden. Maßgebliche Stichtage sind also der 01.12.2023 und der 12.12.2024. Der Betrieb hatte am 01.12.2023 45 Angestellte. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Angestellten betrug 34,3 Stunden (= 1.543,5 AK). Es kamen durch einen Betriebsteilübergang 40 Angestellte mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 32,4 Stunden hinzu (= 1.296 AK). Im Zeitraum 01.12.2023 bis 12.12.2024 traten 4 Angestellte mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 30,4 Stunden ein (= 121,6 AK). 7 Angestellte mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 27,8 Stunden schieden aus (= 194 AK). Im genannten Zeitraum reduzierten und erhöhten diverse Angestellte ihre individuellen Arbeitszeiten. Am 12.12.2024 misst der Arbeitgeber eine AK-Zahl von 2.798,3.*

*Lösung:*

*Messzahl 1 ist das Gesamt-Arbeitszeitvolumen zum Stichtag 01.12.2023, also 1.543,5 AK, allerdings reduziert um die zwischenzeitlich ausgeschiedenen Angestellten. Dies sind 1.349,5 AK (1.543,5 AK ./. 194 AK). Messzahl 2 ist das Gesamt-Arbeitszeitvolumen zum Stichtag 12.12.2024, also 2.798,3 AK, allerdings reduziert um die durch den Betriebsübergang angewachsenen AK sowie die neu eingestellten AK. Dies sind 1.380,7 AK (2.798,3 ./. 1.296 ./. 121,6 AK). Da der Betrieb nicht mehr als 220 Angestellte hat, greift als Überforderungsschutzschwelle die 3 %-Regelung. Messzahl 1 ist also um 3 % hochzurechnen. Dies ergibt den Wert von 1.390 (103 %*

*von 1.349,5). Da Messzahl 2 unterhalb dieses Wertes liegt, greift der Überforderungsschutz nicht ein.*

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des Ablehnungsgrundes würde in einem gerichtlichen Verfahren der Arbeitgeber tragen.

## **VII. Mitbestimmung des Betriebsrats**

Die nach § 11b MTV begehrte Erhöhung der Arbeitszeit kann Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auslösen. Denn eine nach ihrer Dauer und ihrem Umfang nicht unerhebliche Erweiterung der regelmäßigen Arbeitszeit eines/einer bereits im Betrieb tätigen Angestellten stellt nach Auffassung des BAG<sup>2</sup> eine Einstellung i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG dar. Dies sei dann der Fall, wenn die begehrte Erhöhung der Arbeitszeit die Dauer von einem Monat überschreitet. Diese Mindestdauer einer Arbeitszeiterhöhung nimmt das BAG in Anlehnung an die in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zum Ausdruck gebrachte Wertung an. Allerdings muss es sich bei der Arbeitszeiterhöhung auch nach ihrem quantitativen Umfang um eine nicht ganz unerhebliche Erhöhung des Arbeitszeitvolumens handeln. Als erforderliches Mindestmaß einer als Einstellung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG zu qualifizierenden Erhöhung hielt das BAG in seiner Entscheidung aus dem Jahr 2008 die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG damals genannte Grenze von zehn Wochenstunden für maßgeblich. Die Frage, ob das BAG nach Änderung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG die dort aktuell verlangte Stundenzahl von 20 nun auch für die Einstellung fordert, wird mit Hinweis auf den unterschiedlichen Normzweck von einerseits § 99 Abs. 1 BetrVG, andererseits § 12 Abs. 1 TzBfG verneint<sup>3</sup>.

Vor einer Erhöhung der Arbeitszeit nach § 11b MTV ist also die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, wenn die Arbeitszeiterhöhung – wie regelmäßig – die Dauer von einem Monat überschreitet und mindestens zehn Wochenstunden beträgt.

\*\*\*

---

<sup>2</sup> BAG, Beschluss vom 9.12.2008 – 1 ABR 74/07.

<sup>3</sup> Fitting, BetrVG, Komm. 32. Auflage 2024, § 99 Rn. 41.