

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Tarifliche Überforderungsquoten können Teilzeitanspruch vollständig ausschließen

Das Bundesarbeitsgericht hat die Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien bei der Begrenzung von Teilzeitansprüchen nachdrücklich bestätigt. Ein tarifvertraglich geregelter Überforderungsschutz kann den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG auch dann wirksam ausschließen, wenn für eine bestimmte Beschäftigtengruppe überhaupt keine Teilzeitmöglichkeit vorgesehen ist. Daneben stellt der Neunte Senat klar, dass die Sperrfristen für befristete und unbefristete Teilzeitanträge streng voneinander zu trennen sind (BAG, Urteil vom 27. Januar 2026, Az. 9 AZR 32/25).

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit August 2001 als Soloharfenistin bei der Beklagten beschäftigt, die ein Mehrspartenhaus (Musiktheater, Schauspiel, Konzert) betreibt. Der Haushaltsplan der Beklagten sieht für die Instrumentengruppe Harfe lediglich eine einzige Planstelle vor. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für die Musiker in Konzert- und Theaterorchestern (TVK) Anwendung.

Aus § 3 Abs. 3 des TVK i.V.m. der entsprechenden Protokollnotiz ergibt sich, dass nicht mehr als 25 % der Planstellen mit Teilzeitkräften besetzt werden dürfen. Für Instrumentengruppen mit nur einer Planstelle sieht der TVK daher grundsätzlich keine Teilzeitmöglichkeit vor. Im Einvernehmen mit dem Orchestervorstand können Planstellen aber auch über die festgelegten Kontingente hinaus in Teilzeit besetzt werden, wenn in anderen Instrumentengruppen die Teilzeitkontingente nicht ausgeschöpft werden.

Die Klägerin hatte von 2019 bis 2021 im Anschluss an ihre Elternzeit befristet in 50 %-Teilzeit gearbeitet und war anschließend zur Vollzeit zurückgekehrt. Im Mai 2023 beantragte sie erneut eine Teilzeitbeschäftigung mit 50 % für die Spielzeit 2023/24. Die Beklagte lehnte den Antrag ab. Mit der im September 2023 erhobenen Klage begehrte

die Klägerin sodann die Zustimmung zur unbefristeten Verringerung ihrer Arbeitszeit auf die Hälfte der Dienste.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision zurück und bestätigte damit die klageabweisenden Entscheidungen der Vorinstanzen.

Zunächst stellte der Neunte Senat klar, dass die Nichteinhaltung der dreimonatigen Ankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG dem Teilzeitverlangen nicht entgegensteht. Die Fristwahrung sei keine materielle Wirksamkeitsvoraussetzung; ein zu kurzfristig gestelltes Verlangen sei als auf den frühestmöglichen Zeitpunkt gerichtet anzusehen.

Auch eine Sperrwirkung aus vorangegangenen Teilzeitanträgen verneinte das BAG. § 9a Abs. 5 Satz 2 TzBfG sperre nur weitere befristete Teilzeitbegehren, nicht aber unbefristete Anträge nach § 8 TzBfG. Umgekehrt löse die Zustimmung oder berechnigte Ablehnung eines befristeten Teilzeitverlangens nach § 9a TzBfG auch nicht die zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG aus. Beide Ansprüche seien in eigenständigen Normen geregelt und grundsätzlich voneinander unabhängig.

Das Teilzeitbegehren scheiterte jedoch am tariflichen Überforderungsschutz. Nach § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG könnten die Tarifvertragsparteien die Ablehnungsgründe im Tarifvertrag festlegen und dabei den spezifischen Erfordernissen des jeweiligen Wirtschaftszweiges Rechnung tragen. Die Vereinbarung eines Überforderungsschutzes oder einer Höchstgrenze von Teilzeitarbeitsplätzen sei von dieser Typisierungsbefugnis gedeckt. Die Protokollnotiz zu § 3 Abs. 3 TVK regle abschließend, in welchem Umfang Teilzeit zulässig sei. Da sie für Instrumentengruppen mit nur einer Planstelle keine Teilzeitmöglichkeit vorsehe, sei auch für die Instrumentengruppe Harfe Teilzeit ausgeschlossen.

Dem stünden weder Art. 3 Abs. 1 GG noch Art. 12 Abs. 1 GG entgegen. Die Schlechterstellung von Solomusikern in einfach besetzten Instrumentengruppen sei sachlich gerechtfertigt, da bei lediglich einer Planstelle dem Überforderungsschutz des Orchesters nicht Rechnung getragen werden könne. Auch die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EG) begründe keinen individuellen Anspruch auf Teilzeit. Ein Verstoß gegen § 22 TzBfG liege ebenfalls

nicht vor, da keine über das Gesetz hinausgehenden Voraussetzungen für die Geltendmachung von Verringerungsansprüchen aufgestellt würden.

Schließlich verneinte das BAG einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe kein eigenes Regelwerk geschaffen, sondern lediglich den TVK vollzogen. Zudem sei die Klägerin mit anderen in Teilzeit beschäftigten Orchestermusikern (Solooboist, 1. Konzertmeister) nicht vergleichbar, da der TVK nach Instrumentengruppen und Planstellenzahl differenziere – nicht nach dem Merkmal „Soloinstrument“.

Praxishinweis

Das BAG hat nunmehr die in der Literatur umstrittene Frage, ob die berechtigte Ablehnung eines befristeten Teilzeitverlangens nach § 9a TzBfG einen nachfolgenden Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG sperrt, höchstrichterlich im Sinne der herrschenden Ansicht entschieden: Eine Sperrwirkung tritt nicht ein.

Wurde ein befristetes Teilzeitverlangen berechtigterweise abgelehnt, kann der Arbeitnehmer daher ohne Einhaltung einer Sperrfrist ein unbefristetes Teilzeitverlangen stellen.

Der Neunte Senat bestätigte in der Entscheidung darüber hinaus die seit dem Jahr 2004 gefestigte Rechtsprechungslinie, wonach Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Typisierungsbefugnis nach § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG Überforderungsquoten vereinbaren dürfen, die den Teilzeitananspruch wirksam begrenzen (grundlegend BAG, 27.04.2004 – 9 AZR 522/03; bestätigt durch BAG, 21.11.2006 – 9 AZR 138/06). Bei Bestehen einer solchen tariflichen Überforderungsquote genügt die Darlegung des Arbeitgebers, dass diese überschritten ist. Eine wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Belange muss er darüber hinaus nicht vortragen (so bereits BAG, 24.06.2008 – 9 AZR 313/07).

In der vorliegenden Entscheidung goutierte der Senat dabei auch eine Überforderungsquote, die bestimmte Instrumentengruppen in einem Orchester vollständig von Teilzeit ausschließt, wenn diesen Instrumentengruppen nur eine Planstelle zugewiesen ist und dies dem (Überforderungs-)Schutz des Orchesters dient.

Diese Entscheidung dürfte auch für andere Branchen interessant sein. Das BAG stellte zur Rechtfertigung dieser Regelung zwar ge-

rade auch auf die Kunstfreiheit ab. Denkbar erscheint aber eine Übertragung auf Branchen, in denen andere Grundrechte mit Verfassungsrang eine besondere Personalbesetzung erfordern – etwa der Schutz von Leib und Leben (Art. 2 Abs. 2 GG) im Bereich der Pflege oder der öffentlichen Sicherheit.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de