

Die neue Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)

02.01.2019

Am 1. Januar 2019 ist das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft getreten. Daraus ergeben sich zahlreiche schwer wiegende Änderungen des Teilzeitrechts sowie der Arbeit auf Abruf zu Gunsten von Arbeitnehmern. Die wesentlichen Neuerungen sind folgende:



1. Anspruch auf Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)

Bereits nach der bisherigen Rechtslage hatten Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf Reduzierung (§ 8 TzBfG) sowie auf Verlängerung (§ 9 TzBfG) ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Seit dem 1. Januar 2019 haben sie ferner grundsätzlich einen Anspruch auf „Brückenteilzeit“, also eine zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit. Die Brückenteilzeit kann für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren beantragt werden. Nach dem Ende der Brückenteilzeit erhöht sich die Arbeitszeit automatisch wieder auf den vorherigen Umfang. Ein Anspruch darauf, nach dem Ende der Brückenteilzeit auf dem gleichen Arbeitsplatz beschäftigt zu werden, besteht jedoch nach dem TzBfG nicht.

a) Besonderheiten bei kleinen Arbeitgebern

Bei Arbeitgebern mit in der Regel weniger als 45 Arbeitnehmern greift die Brückenteilzeit nicht. Arbeitgeber mit 45-200 Arbeitnehmern können den Antrag auf Brückenteilzeit ohne Begründung ablehnen, wenn sie ihre jeweils gestaffelte Quote an Arbeitnehmern in Brückenteilzeit erfüllen (§ 9a Abs. 2 TzBfG).

b) Voraussetzungen für die Ablehnung der Brückenteilzeit

Arbeitgeber mit mehr als 200 Arbeitnehmern können den Antrag auf Brückenteilzeit nur ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen. Als solcher kommt etwa in Betracht, dass der mit der Arbeitszeitreduzierung verbundene Arbeitsausfall nicht oder nur mit unverhältnismäßigen Kosten kompensiert werden kann. Die Beweislast für das Vorliegen betrieblicher Gründe trägt der Arbeitgeber.

c) Voraussetzungen für die Geltendmachung der Brückenteilzeit

Der Arbeitnehmer hingegen muss keinen Grund für sein Verringerungsbegehren angeben. Auch in Bezug auf den gewünschten Umfang der Arbeitszeit ist er frei. Es ist deshalb zu erwarten, dass zahlreiche Arbeitnehmer von der Brückenteilzeit Gebrauch machen werden. Denn im Gegensatz zu bisherigen Ansprüchen auf eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit (Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit) bedarf es für die Inanspruchnahme der Brückenteilzeit keines Grundes. Während der Brückenteilzeit ist jedoch eine erneute Veränderung der Arbeitszeit ausgeschlossen.

In formeller Hinsicht muss das Teilzeitverlangen spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit in Textform angezeigt werden. Daraufhin muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer verhandeln, also Gespräche über eine mögliche Lösung aufnehmen. Will der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er dies spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn in Schriftform tun. Andernfalls gilt die beantragte Brückenteilzeit als vereinbart.

Merke: Die Voraussetzungen für die Brückenteilzeit sind für Arbeitnehmer sehr niedrig, für Arbeitgeber jedoch sehr hoch. Arbeitgeber sollten dafür sorgen, dass sie ggf. nachweisen können, wieso eine Brückenteilzeit nicht durchführbar ist.

2. Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Gewichtige Änderungen ergeben sich auch in Bezug auf den Anspruch unbefristeter Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit zu verlängern (§ 9 TzBfG). Bereits bisher hatten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit, es sei denn,

- es ist kein freier Arbeitsplatz vorhanden,
- der Teilzeitbeschäftigte ist nicht mindestens gleich geeignet wie der bevorzugte Bewerber,
- Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter oder
- dringende betriebliche Gründe stehen entgegen.

Neu ist, dass seit dem 1. Januar 2019 der Arbeitgeber das Vorliegen dieser Ablehnungsgründe beweisen muss. Allerdings muss der Arbeitgeber weiterhin keinen freien Arbeitsplatz schaffen, um dem Verlängerungswunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen. Arbeitgeber sollten deshalb Strukturen schaffen, in denen im Zweifel etwa bewiesen werden kann, dass kein freier Arbeitsplatz vorhanden ist. Das kann z.B. durch regelmäßige dokumentierte Entscheidungen über Mitarbeiterkapazitäten erfolgen.

Merke: Ab sofort muss der Arbeitgeber zwar ggf. beweisen, wieso er die Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten nicht ausweisen kann – er muss aber keinen Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten schaffen!



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
dw@danielweigert.de · www.danielweigert.de