

Update Arbeitsrecht: Brückenteilzeit



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 9a TzBfG

Mit den ab 01.01.2019 geltenden Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) können Arbeitnehmer*innen künftig nach einer befristeten Teilzeit zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren.

Die Brückenteilzeit muss **mindestens ein (1) Jahr** und darf **höchstens fünf (5) Jahre** betragen, § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG.

Während der Brückenteilzeit ist keine weitere Verringerung, Erhöhung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit möglich, § 9a Abs. 4 TzBfG.

Hinsichtlich der Verteilung der verringerten Arbeitszeit verweist § 9a Abs. 3 TzBfG auf § 8 Abs. 2 und 3 TzBfG, der lediglich bestimmt, dass sich Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in über deren „Ausgestaltung“ einigen sollen und Arbeitnehmer*innen die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angeben „sollen“. Einen durchsetzbaren Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit gewährt das Teilzeit- und Befristungsgesetz also nicht.

Anspruch

Der neue Rechtsanspruch ist nicht an einen bestimmten Grund geknüpft, das Arbeitsverhältnis muss aber bereits länger als sechs Monate bestehen, § 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG.

Unternehmensgröße

- Kleine Unternehmen mit **bis zu 45 Beschäftigten** sind von der neuen Brückenteilzeitregelung ausgenommen, § 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG.
- Für Unternehmen von 46 bis zu 200 Mitarbeitern gilt eine **Zumutbarkeitsgrenze**: pro 15 Beschäftigten muss nur jeweils einem (1) Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden (§ 9a Abs. 2 TzBfG).

Darüber hinaus

- dürfen der gewünschten Brückenteilzeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, § 9a Abs. 3 iVm § 8 Abs. 4 TzBfG;
- muss das Ende der letzten Brückenteilzeit mindestens ein (1) Jahr her sein, § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG;
- muss die letzte berechtigte Ablehnung des Arbeitgebers (m/w/d) aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe mindestens zwei (2) Jahre (§ 9a Abs. 5 Satz 2 iVm § 8 Abs. 6 TzBfG) und auch
- die letzte berechtigte Ablehnung des Arbeitgebers (m/w/d) aufgrund der Zumutbarkeitsregelung mindestens ein (1) Jahr her sein, § 9a Abs. 5 Satz 3 TzBfG).

Antrag

Die Brückenteilzeit ist **spätestens drei (3) Monate vor Beginn** (§ 9a Abs. 3 iVm § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG) beim Arbeitgeber (m/w/d) in **Textform** (also z.B. per E-Mail, § 9a Abs. 3 iVm § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG) zu beantragen.

Folgeregelungen

Bei Änderungen der Arbeitszeit ist stets sorgfältig zu prüfen, ob und welche Folgeregeln notwendig werden.

- Das Arbeitsentgelt kann im Verhältnis zur Verringerung der Arbeitszeit gekürzt werden. Dasselbe gilt für sonstige entgeltabhängige Vergütungsbestandteile (je nach Ausgestaltung z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Bonus).
- Gegebenenfalls ist die Anzahl pauschal abgegotener Überstunden anzupassen.
- Entgeltunabhängige Vergütungsbestandteile bleiben unverändert. Ob Vergütungsbestandteile entgeltabhängig sind, hängt von der Ausgestaltung im Einzelfall ab.
- Die Arbeitszeitverringerung kann sich auch auf andere Arbeitsbedingungen als die Vergütung auswirken. Arbeiten Arbeitnehmer*innen z.B. infolge der Arbeitszeitverringerung an weniger Tagen in der Woche als bisher, ändert sich die Berechnung der Urlaubstage. Die vertragliche Regelung ist gegebenenfalls klarstellend anzupassen, wobei nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu beachten ist, dass die Zahl der Urlaubstage, die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Wechsels in eine (befristete) Teilzeitbeschäftigung nicht gekürzt werden darf. Beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung darf der Pro-rata-temporis-Grundsatz nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollbeschäftigung erworben wurde. Wird die Arbeitszeit unverändert auf dieselbe Anzahl von Werktagen verteilt, besteht kein Regelungsbedarf.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht