

Übersicht

Neuerungen durch die Brückenteilzeit

Zum 01.01.2019 ist das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten. Dieses sieht vor, dass Beschäftigte unabhängig von dem nach wie vor bestehenden Anspruch auf eine zeitlich unbegrenzte Teilzeit einen **allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit** (Brückenteilzeit) erhalten. Nach einer Teilzeitphase kehren diese wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit – sei es Voll- oder Teilzeit – zurück und bleiben nicht in der „Teilzeitfalle“ hängen. Zugleich soll die Arbeitszeitaufstockung für Teilzeitkräfte einfacher werden.

Damit erfolgt eine Angleichung an die bisher geregelten Rückkehrrechte nach der Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit.

Für wen gilt die Brückenteilzeit?

Die Neuerungen gelten für alle Arbeitnehmer. Arbeitnehmer mit zum 01.01.2019 bereits bestehenden Teilzeitverträgen können aber nicht aufgrund der Brückenteilzeit auf eine Erhöhung der Stunden bestehen. Einen Anspruch auf Brückenteilzeit gibt es jedoch nicht in kleinen Unternehmen, d. h. gegenüber Arbeitgebern mit i. d. R. bis zu 45 Arbeitnehmern. Im Übrigen gilt eine Zumutbarkeitsgrenze für Betriebe mit 46 bis 200 Angestellten.

Arbeitnehmer müssen länger als sechs Monate beschäftigt sein. Die Arbeitszeitreduzierung soll für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt von einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich sein. Der neue Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Unabhängig davon ist zu beobachten, dass auch in diesem Gesetz die Verhandlungsstärke für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gestärkt worden ist: Denn durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

Dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es auch ohne gesetzlichen Anspruch unbenommen, eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung individualvertraglich zu vereinbaren.

Was beinhaltet die Brückenteilzeit?

Laut § 9a TzBfG gilt bezüglich der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit Folgendes:

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

<i>mehr als 45 bis 60</i>	<i>bereits mindestens vier</i>
<i>mehr als 60 bis 75</i>	<i>bereits mindestens fünf</i>
<i>mehr als 75 bis 90</i>	<i>bereits mindestens sechs</i>
<i>mehr als 90 bis 105</i>	<i>bereits mindestens sieben</i>
<i>mehr als 105 bis 120</i>	<i>bereits mindestens acht</i>
<i>mehr als 120 bis 135</i>	<i>bereits mindestens neun</i>
<i>mehr als 135 bis 150</i>	<i>bereits mindestens zehn</i>
<i>mehr als 150 bis 165</i>	<i>bereits mindestens elf</i>
<i>mehr als 165 bis 180</i>	<i>bereits mindestens zwölf</i>
<i>mehr als 180 bis 195</i>	<i>bereits mindestens 13</i>
<i>mehr als 195 bis 200</i>	<i>bereits mindestens 14</i>

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.

Besteht Anspruch auf den vorherigen Arbeitsplatz?

Ein häufiger Denkfehler ist, dass die Beschäftigten glauben, nach einer Arbeitszeitreduzierung den Anspruch zu haben, auf ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen (§§ 106 GewO, 611a BGB).

Wann kann die Brückenteilzeit beantragt werden?

Nr.	Prüffragen, die zur Beantragung der Brückenteilzeit erfüllt sein müssen	Ja	Nein
1.	Besteht das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Hat der Betrieb mehr als 45 Beschäftigte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Liegt die gewünschte Brückenteilzeitdauer zwischen einem und fünf Jahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Wurde die Brückenteilzeit beim Arbeitgeber in Textform (oder Schriftform) beantragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Wurde der Antrag spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit gestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wichtig: Die sog. Brückenteilzeit muss beim Arbeitgeber in Textform beantragt werden, eine mündliche Bitte genügt nicht. Ein schriftlicher Antrag (z. B. in Form eines unterschriebenen Briefs) darf allerdings nicht als Verstoß gewertet werden; die Textform (klassischer Fall: die E-Mail) ist als Mindestanforderung an die Form zu verstehen. Der Antrag auf Brückenteilzeit ist spätestens drei Monate vor deren Beginn zu stellen und bedarf keines Grundes; die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll angegeben werden, muss aber nicht, um den Anspruch zu begründen.

Während der Dauer der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf eine weitere Verringerung oder Verlängerung der verringerten Arbeitszeit. Eine erneute Reduzierung der Arbeitszeit ist frühestens nach Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr möglich.

Sind im Unternehmen mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigt, gilt die vorgesehene Regelung uneingeschränkt. Für ein Unternehmen mit mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigten gilt eine Sonderregelung: Es muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden. Allerdings soll der Arbeitgeber künftig unabhängig von der Betriebsgröße dazu verpflichtet sein, den Wunsch nach einer veränderten Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zu besprechen.

Die Regelungen des TzBfG zur Brückenteilzeit bedeuten nicht, dass der Arbeitgeber dem geäußerten Wunsch des Arbeitnehmers nicht entsprechen darf. Der Arbeitnehmer hat lediglich keinen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum: Ein Anspruch ist gemäß § 194 Abs. 1 BGB das (gerichtlich einforderbare) Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen. Möchte ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern dennoch Brückenteilzeit gewähren, kann er dies auch tun. Es besteht Vertragsfreiheit.

Anspruch auf Verlängerung bzw. Verkürzung?

Nach Beendigung der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kehrt der Arbeitnehmer zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Während der Brückenteilzeit ist kein Anspruch auf Verlängerung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit vorgesehen. Allerdings kann auch hier der Arbeitgeber aus freien Stücken etwas anderes mit dem Arbeitnehmer vereinbaren.

Das neue TzBfG sieht auch Regelungen für die Beschäftigten vor, die bereits in Teilzeit sind und ihre Arbeitszeit wieder verlängern wollen. Der Arbeitgeber hat sie wie bisher bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen. Äußert ein Teilzeitbeschäftigter den Wunsch, in Vollzeit zurückkehren zu wollen und möchte bzw. kann der Arbeitgeber diesem Wunsch nicht nachkommen, muss er beweisen, dass es sich bei dem Arbeitsplatz nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder, dass der Teilzeitbeschäftigte für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber. Wie bisher hat der Arbeitgeber ggf. auch zu belegen, dass Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter oder dringende betriebliche Gründe dem Wunsch entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Den Teilzeitbeschäftigten obliegen die Darlegung der Teilzeitbeschäftigung und der Nachweis für die Anzeige des Verlängerungswunschs.

Vorsicht: Teilzeitfalle und Rente

Teilzeit bedeutet in aller Regel eine reduzierte Arbeitszeit und entsprechend weniger Arbeitsentgelt. Das wirkt sich auch auf die Rentenhöhe aus. Für jedes Kalenderjahr mit beitragspflichtiger Beschäftigung werden Entgeltpunkte ermittelt, indem das versicherte Arbeitsentgelt durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten geteilt wird. Die Wartezeiten werden insbesondere durch Kalendermonate erfüllt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung abgeführt worden sind. Ob es sich dabei um Vollzeit- oder Teilzeitarbeit handelt, ist gleichgültig, solange der Kalendermonat mit Beiträgen belegt ist.