



Arbeitsrecht

Sonderinformation zu Entwicklungen im Arbeitsrecht

Einführung einer Brückenteilzeit

Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ab 1. Januar 2019

Einführung einer Brückenteilzeit

Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ab 1. Januar 2019

Wie bereits in einem unserer vorausgegangenen Sonderrundschreiben erwähnt, wurde das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ nunmehr am 14. Dezember 2018 im Bundesgesetzblatt verkündet. Das Gesetz ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Die damit einhergehenden erheblichen Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen wir Ihnen im Folgenden dar:

Nach alter Rechtslage hatten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar grundsätzlich einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, ein Rückkehrrecht in Vollzeit bestand jedoch nicht. Dies ändert sich nun durch den neu eingefügten § 9a TzBfG grundlegend. Sofern das Arbeitsverhältnis (ohne Unterbrechung) länger als sechs Monate bestanden hat, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem 1. Januar 2019 grundsätzlich einen Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit.

Wann muss der Antrag gestellt werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit wünschen, müssen einen entsprechenden Antrag bis spätestens drei Monate vor Beginn der angestrebten Teilzeittätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber stellen.

Was sind die Anforderungen an den Antrag auf „Brückenteilzeit“?

Im Rahmen der Antragstellung muss der genaue Zeitraum der gewünschten Teilzeittätigkeit angegeben werden. Dieser muss einen Umfang von einem Jahr bis maximal fünf Jahren haben, wobei gemäß § 9a Abs. 6 TzBfG eine Abweichung von diesen starren Grenzen durch Tarifvertrag möglich ist. Ein Grund – wie zum Beispiel die Betreuung von Kindern oder Angehörigen – muss für die Reduzierung der Arbeitszeit nicht angegeben werden. Dies dürfte die Phantasie der Arbeitnehmer wecken: Den Schulstart des Kindes mit dem nötigen zeitlichen Freiraum zu begleiten. Jedes Jahr zum Höhepunkt des Karnevals ganz dem Verein zur Verfügung zu stehen oder in den Sommermonaten nur hälftig zu arbeiten. Oder jeden zweiten Montag frei zu haben, um in der Lo-

kalpolitik durchzustarten. Selbst ein Sabbatical, also eine längere „Auszeit“, scheint mit der neuen Regelung möglich.

Der Arbeitnehmer soll zudem einen Wunsch hinsichtlich der Verteilung der geänderten Arbeitszeit (Wochentage, Stundenanzahl) angeben. Die Angabe entsprechender Wünsche ist jedoch nicht zwingend notwendig. Wichtig ist jedoch, dass aus dem Antrag klar ersichtlich wird, dass eine befristete Teilzeittätigkeit angestrebt wird.

Der Antrag muss gem. § 9a Abs. 3 i.V.m. § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG zudem in Textform gestellt werden. Eine strengere Form wie z.B. Schriftform darf durch den Arbeitgeber nicht vorgeben werden.

Wann muss der Arbeitgeber über einen Antrag auf „Brückenteilzeit“ entscheiden?

Gemäß § 9a Abs. 1 S. 3 TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte finden insoweit nicht lediglich anteilig Berücksichtigung, sondern sind nach Köpfen voll mitzuzählen. Auszubildende bleiben bei der Berechnung der notwendigen Arbeitnehmer gemäß § 9a Abs. 7 TzBfG hingegen außen vor.

Darüber hinaus besteht eine Sonderregelung für Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen (sog. „Überforderungsschutz“). Gemäß § 9a Abs. 2 TzBfG können Arbeitgeber, auf die diese Voraussetzungen zutreffen, das Verlangen eines Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit auch dann ablehnen, wenn pro 15 Mitarbeitern bereits ein Mitarbeiter seine Arbeitszeit im Rahmen der „Brückenteilzeit“ verringert hat. Dieser Schwellenwert ist mithin erreicht,

wenn in etwa 7 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der „Brückenteilzeit“ Gebrauch gemacht haben.

Beispiel: Bei einem Arbeitgeber mit 110 Beschäftigten kann einem Arbeitnehmer der Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit unter Berufung auf § 9a Abs. 2 TzBfG verwehrt werden, wenn bereits mindestens acht Beschäftigte ihre Arbeitszeit aufgrund einer „Brückenteilzeit“ verringert haben.

Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit zudem ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Insoweit gelten die Regelungen des § 8 Abs. 4 TzBfG auch für die „Brückenteilzeit“. Betriebliche Gründe liegen demnach insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht.

Was gilt es sonst noch zu beachten?

Während der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit für den im Rahmen des Antrags angegebenen Zeitraum von einem Jahr bis maximal fünf Jahren hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf erneute Veränderung der Arbeitszeit. Auch eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Vollzeitstätigkeit ist nicht möglich.

Gemäß § 9a Abs. 5 TzBfG kann nach Rückkehr zur Vollzeitstätigkeit eine erneute befristete oder unbefristete Teilzeittätigkeit frühestens nach einem Jahr beansprucht werden.

PRAXISTIPP

Es muss damit gerechnet werden, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der „Brückenteilzeit“ Gebrauch machen werden. Mithin sollten Arbeitgeber prüfen, ob und in welchem Umfang Ansprüche auf befristete Teilzeit in ihrem Betrieb wirksam geltend gemacht werden können. Im Rahmen der Antragsbearbeitung sollte insbesondere gewährleistet werden, dass eine Erörterung mit dem Arbeitnehmer und zeitnah stattfinden kann. Gleiches gilt für die finale Entscheidung über einen Antrag, welche bis spätestens einen Monat vor Beginn der angestrebten Teilzeittätigkeit getroffen werden muss, um eine Fiktion der Genehmigung zu vermeiden.

Kontakt & Anfragen

Sekretariat: Telefon: (040) 37601-2348. Sprechen Sie uns bei Fragen oder weiterem Beratungsbedarf gern an – wir freuen uns über Ihre Nachricht.



Dr. Volker Vogt, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Partner
volker.vogt@schomerus.de



Felix Geulen
Rechtsanwalt
felix.geulen@schomerus.de



Jannis Sothmann
Rechtsanwalt
jannis.sothmann@schomerus.de

Schomerus ist Mitglied von HLB Deutschland mit 22 selbstständigen und unabhängigen Mitgliedsfirmen mit insgesamt über 37 Büros quer durch Deutschland. 235 Partner und 1.872 Berufsträger und Mitarbeiter kümmern sich um die Belange der meist mittelständischen Mandanten.

„Global Care“ gewährleisten wir durch unsere Mitgliedschaft bei HLBI, dem internationalen Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften mit 500 Büros in mehr als 130 Ländern und damit Präsenz in allen bedeutenden Wirtschaftszentren rund um den Globus.

Schomerus & Partner ist Mitglied von HLB International. Ein weltweites Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften. Schomerus ist Gründungsmitglied von HLB Deutschland.

1924 gegründet, hat Schomerus schon früh die Verbindung mit anderen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften gesucht und die gemeinsame Kraft genutzt, um zu wachsen und sich zu einem der führenden Anbieter von Prüfungs-, Rechtsberatungs- und Steuerberatungsdienstleistungen im norddeutschen Raum zu entwickeln.

Heute umfasst Schomerus fünf Gesellschaften, die bundesweit auf den Feldern Steuerberatung, Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung und Strategieberatung tätig sind.



Schomerus & Partner mbB

Steuerberater · Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer
Deichstraße 1 · 20459 Hamburg

www.schomerus.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis. Redaktionsschluss: 1. 1. 2019