

Das neue Recht auf Brückenteilzeit

Anlehnung an bewährtes System, aber: Organisatorische Herausforderungen für Arbeitgeber

Von Dr. Jörg Richardi und Markus Bettecken



Voraussetzung für den Anspruch auf Brückenteilzeit ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

Mit Wirkung zum 01.01.2019 ist das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ in Kraft getreten. Das Herzstück der viel diskutierten Gesetzesreform stellt das Recht der Arbeitnehmer auf eine sogenannte „Brückenteilzeit“ dar.

In diesem Beitrag sollen das seit dem 01.01.2019 geltende Recht auf Brückenteilzeit vorgestellt und dessen Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Beratungspraxis dargelegt werden.

Rechtsgrundlage

Das Recht auf Brückenteilzeit ist seit dem 01.01.2019 in § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) unter der Überschrift „Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit“ normiert. Systematisch hat sich der Gesetzgeber demnach – dogmatisch wohl korrekt – dafür entschieden, das Recht auf Brückenteilzeit in das bestehende Regelungsgefüge des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu integrieren und bei der genauen Ausgestal-

tung des Rechts auf Wahrnehmung einer Brückenteilzeit auf bereits bewährte und durch die Rechtsprechung des BAG ausdifferenzierte Regelungen des TzBfG zurückzugreifen. Die neue Regelung zur Brückenteilzeit lässt dabei nicht nur das bisherige Recht auf (unbefristete) Teilzeit nach § 8 TzBfG, sondern auch sämtliche anderen, spezialgesetzlichen Ansprüche auf Teilzeit (etwa nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) unberührt und stellt damit aus Sicht der Arbeitnehmer lediglich eine zusätzliche zu den ohnehin bereits vorhandenen Teilzeitalternativen dar.

Regelungsgehalt des § 9a TzBfG

Nach § 9a TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis für den maßgeblichen Arbeitgeber länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden, vom Arbeitnehmer frei wählbaren Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegen kann, verringert wird. Der Umfang der Reduktion der Arbeitszeit ist dabei durch § 9a TzBfG ebenso wenig vorgegeben wie eine dahinterstehende Motivationslage des Arbeitnehmers (anders als etwa bei den spezialgesetzlichen Teilzeitregelungen des BEEG oder des PflegeZG).

Voraussetzung für den Anspruch auf Brückenteilzeit ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Ar- ►

beitnehmer beschäftigt; Bezugspunkt für die Berechnung des Schwellenwerts ist nicht der Betrieb, sondern das gesamte Unternehmen. Gezählt wird hierbei – im Unterschied beispielsweise zu § 23 Kündigungsschutz – pro Kopf, so dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer voll zu berücksichtigen sind. Ob darüber hinaus auch Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen sind, ist nicht abschließend geklärt und wird kontrovers diskutiert.

In Unternehmen, deren regelmäßige Arbeitnehmerzahl unterhalb der Schwelle von 45 Arbeitnehmern liegt, bleibt es dagegen bei den bisherigen Teilzeitmöglichkeiten, die an niedrigere Schwellenwerte anknüpfen (etwa § 8 Abs. 7 TzBfG: mehr als 15 Arbeitnehmer).

Nach § 9a Abs. 2 TzBfG kann der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung enthält einen ausdrücklichen Verweis auf § 8 Abs. 4 TzBfG, so dass die zum allgemeinen Teilzeitbegehren nach § 8 TzBfG vor allem in der Rechtsprechung des BAG entwickelten Grundsätze zu den Anforderungen an einen entgegenstehenden betrieblichen Grund auch für die Brückenteilzeit unmittelbar herangezogen werden können – mit einer Ergänzung: Der Arbeitgeber kann ein Verlangen des Arbeitnehmers auf Gewährung von Brückenteilzeit über die Ablehnungsgründe gemäß § 8 TzBfG hinaus auch dann ablehnen, wenn sich die entgegenstehenden betrieblichen Gründe gerade auf die Befristung des Teilzeitbegehrens beziehen. So ist etwa denkbar, dass ein Verlangen nach Brückenteilzeit abgelehnt wird, weil der Arbeitgeber für den beantragten Zeitraum der Brückenteilzeit nicht oder nur unter unzumutbaren Bedingungen in der Lage ist, eine Ersatzkraft zu organisieren, um den zeitweisen Entfall von Arbeitsvolumen zu kompensieren.

Einen weiteren Ablehnungsgrund mit Blick auf eine mögliche organisatorische und logistische Überforderung des Arbeitgebers räumt § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG für Arbeitgeber ein, die regelmäßig mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen: Pro 15 Arbeitnehmern steht demnach lediglich einem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Brückenteilzeit zu. Ob diese „Teilzeitquote“ in der arbeitsrechtlichen Praxis große Relevanz entfalten wird, erscheint fraglich, da ausschließlich Arbeitnehmer mit einer Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG berücksichtigt werden, nicht aber solche Arbeitnehmer, die aufgrund anderer Rechtsgrundlagen in Teilzeit tätig sind.

Weitere Regelungen

Nach § 9a Abs. 4 TzBfG kann der Arbeitnehmer während der Dauer der Brückenteilzeit keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangen.

Nach dem Ende der Brückenteilzeit kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG (nicht aber aufgrund anderer spezialgesetzlicher Regelungen) frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit verlangt werden. Diese einjährige Sperrfrist gilt auch nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Teilzeitquote des § 9a Abs. 2 TzBfG durch den Arbeitgeber. Bei einer berechtigten Ablehnung des Verlangens nach Brückenteilzeit durch den Arbeitgeber aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe gilt hingegen die bekannte zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG (vgl. § 9a Abs. 5 TzBfG).

Verfahren

Das Verfahren zur Inanspruchnahme von Brückenteilzeit ist im Kern dem bereits bekannten System des § 8 TzBfG entnommen: § 9a Abs. 3 TzBfG verweist im Hinblick auf den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und deren gewünschte Verteilung auf § 8 Abs. 2–5 TzBfG.

Der Arbeitnehmer muss demnach sein Teilzeitbegehren mit einem Vorlauf von mindestens drei Monaten beim Arbeitgeber in Textform anmelden (§ 9a Abs. 3 in Verbindung mit § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

Aus Sicht des Arbeitgebers ist hierbei insbesondere die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG zu berücksichtigen, wonach eine schriftliche Ablehnung des Teilzeitbegehrens bis spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn notwendig ist, um den Eintritt der gesetzlichen Zustimmungsfiktion zum Teilzeitbegehren zu vermeiden.

Die prozessuale Durchsetzung des Teilzeitanpruchs folgt ebenfalls dem bereits bekannten System des § 8 TzBfG. Will der Arbeitnehmer eine ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers nicht hinnehmen, muss er demnach auch bei der Brückenteilzeit Klage auf Zustimmung des Arbeitgebers zu seinem Teilzeitbegehren erheben. Dabei bleibt abzuwarten, ob die bislang durch die Rechtsprechung eher zurückhaltend beantwortete Frage nach den Möglichkeiten einstweiligen Rechtsschutzes gerade mit Blick auf die Befristung der Brückenteilzeit und eine damit gegebenenfalls einhergehende erhöhte Dringlichkeit der Anspruchsdurchsetzung künftig eine andere Akzentuierung erfährt.



Ausblick

Die gesetzliche Regelung zur Brückenteilzeit gibt Arbeitnehmern künftig die Möglichkeit, abweichend von der bisherigen Regelung des § 8 TzBfG eine Arbeitszeitreduzierung auch befristet in Anspruch zu nehmen und nach Ende der Befristung eine automatische Rückkehr zum vorherigen Arbeitszeitvolumen in Aussicht zu haben. Es wird abzuwarten sein, in welchem Umfang die Regelung in der Praxis durch die Arbeitnehmer in Anspruch genommen wird. Die systematische Anlehnung der Brückenteilzeit an das Teilzeitsystem des § 8 TzBfG hat den Vorteil, dass in der arbeitsrechtlichen Praxis an vielen Stellen auf ein bereits ausdifferenziertes und praxiserprobtes System zurückgegriffen werden kann. Der Arbeitgeber wird hingegen zweifellos vor neue organisatorische Herausforderungen gestellt, die angesichts der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Situation vermutlich nicht leicht zu lösen sein werden. ◀



Dr. Jörg Richardi,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner, Haver & Mailänder Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB, Stuttgart

rr@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de



Markus Bettecken,
Rechtsanwalt, Partner, Haver & Mailänder
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB,
Stuttgart

mb@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de

Aus der Produktfamilie Deutscher **Anwalt**Spiegel

DisputeResolution

Das Online-Magazin

Nächste Ausgabe:
27. März 2019



Jetzt für den kostenlosen
Bezug registrieren:
www.disputeresolution-magazin.de

Das Online-Magazin DisputeResolution berichtet quartalsweise praxisnah und fachjournalistisch über Themen, die die gerichtliche und außergerichtliche Streitbeilegung betreffen. Unsere hochkarätigen Autoren haben alle relevanten Themen in Bezug auf Arbitration, Litigation und Mediation im Blick. Unsere Leserzielgruppe sind große und mittelständische Unternehmen (branchenübergreifend), Sozietäten, Gerichte sowie Staatsanwaltschaften.

DisputeResolution ist eine Gemeinschaftspublikation von
Frankfurt Business Media – Der F.A.Z.-Fachverlag und German Law Publishers.

Herausgeber



Strategische Partner

**BEITEN
BURKHARDT**

KNOETZL

Luther.



MANNHEIMER SWARTLING



Rechtsanwalt beim BGH
Dr. Matthias Siegmann

Kooperationspartner



DIS



NIVALION

