

# ***sfm-arbeitsrecht***

## *aktuell-Sonderausgabe*

Oktober 2018

## **Brückenteilzeit und weitere Änderungen des TzBfG**

Der Bundestag verabschiedete am 18.10.2018 das sog. „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“. Mit diesem wird das TzBfG und auch § 7c Abs. 1 Ziff. 1 c SGB IV geändert.

### **Brückenteilzeit**

Kern des Änderungsgesetzes ist die Einführung der sog. Brückenteilzeit. Diese ist im neuen § 9a TzBfG geregelt. Der bisherige § 8 TzBfG hat demzufolge die neue Überschrift „*Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit*“ erhalten. Seine Absätze 2 bis 5 gelten aber auch beim neuen § 9a TzBfG.

Der Begriff der Brückenteilzeit im Sinne des Gesetzes meint die Verringerung der Arbeitszeit für einen Zeitraum von 1 bis 5 Jah-

ren. Verlangen kann dies jeder Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate beschäftigt ist, eine Begründung ist nicht zwingend aber natürlich ggf. hilfreich.

Das Verlangen an sich ist noch nicht an Mitarbeiterzahlen geknüpft, der (begrenzte) Anspruch aber darauf, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 und bis zu 200 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Aber auch bei mehr als 45 Arbeitnehmern im Unternehmen, kann der Arbeitgeber noch ablehnen und zwar einerseits, wenn „*betriebliche Gründe*“ entgegenstehen und selbst wenn dies nicht der Fall ist, wenn die in § 9 Abs. 2 formulierte Quote erfüllt ist.

Für die Frage, was entgegenstehende betriebliche Gründe als Verweigerungsgrund sein können, ist auf die bisherige Regelung des § 8 Abs. 4 TzBfG verwiesen. Die

**Was ändert sich?**

**Was hat BR / PR  
zu tun?**

**Wie lautet das  
Gesetz genau?**

Brückenteilzeit erleichtert die Arbeitszeitreduzierung damit nicht, sondern ergänzt die bisherige Dauerreduzierung um die Option der Befristung in bestimmten Fällen.

Wenn die Brückenteilzeit dann aber in bestimmtem Umfang und für eine bestimmte Zeit vereinbart ist, ist der Arbeitnehmer daran gebunden. Anträge auf Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit in diesem Zeitraum sind nicht möglich. Einvernehmlich können sicherlich Änderungen erfolgen; ohne Zustimmung des Arbeitgebers bleibt der Arbeitnehmer gebunden.

Nach durchgeführter Brückenteilzeit und berechtigter Ablehnung der Brückenteilzeit sind neue Anträge erst wieder nach einem Jahr zulässig, so § 9a Abs. 5 TzBfG.

Schließlich normiert § 9a Abs. 6 noch die Möglichkeit, die mögliche Dauer der Brückenteilzeit durch Tarifvertrag zu verändern. Für Zuwendungsempfänger der öffentlichen Hand, die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes anwenden, ist eine weitere Öffnungsoption durch Tarif vorgesehen.

## Weitere Änderungen des TzBfG

§ 9 TzBfG zur Erhöhung der Arbeitszeit ist so verändert worden, dass die Frage des „entsprechenden“ Arbeitsplatzes nicht mehr durch den Arbeitnehmer darzulegen ist, sondern das Nichtvorliegen durch den Arbeitgeber vorzubringen ist.

Der neue § 7 Abs. 2 sieht nun hinsichtlich der Veränderung des

Arbeitszeitumfangs und auch der Lage ein Erörterungsrecht vor. Ein Mitglied von Betriebsrat bzw. Personalrat kann hier hinzugezogen werden.

Auch die Regelungen zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG wurde verändert. Sofern in entsprechenden Verträgen keine Arbeitszeit ausdrücklich vereinbart ist, gelten nun 20 statt bisher 10 Stunden pro Woche als vereinbart. Ergänzt wurde eine Regelung, dass bei vereinbarter Mindestarbeitszeit nur 25 % mehr abgerufen werden dürfen und bei vereinbarter Höchstarbeitszeit diese nur um 20 % unterschritten werden dürfen.

## Aufgabe von Betriebs- und Personalrat

Betriebs- wie auch Personalräte haben die Aufgabe, auf die Einhaltung bzw. Durchführung der zugunsten der Beschäftigten bestehenden Gesetze zu achten (vgl. § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG, § 68 Abs. 1 Ziff. 2 BPersVG, Art 69 Abs. 1b BayPVG). Daher sollte man das Thema auf alle Fälle zu einem Punkt im Monatsgespräch machen und/oder den Arbeitgeber anschreiben und nach dem Stand der Anträge und seinem Umgang damit fragen.

## Quote des zusätzlichen Ablehnungsrechts nach § 9a

### Abs. 2 TzBfG:

wenn bei regelmäßig mehr als 45 bis 60 AN mindestens 4, 60 bis 75 AN mindestens 5, 75 bis 90 AN mindestens 6, 90 bis 105 AN mindestens 7, 105 bis 120 AN mindestens 8, 120 bis 135 AN mindestens 9, 135 bis 150 AN mindestens 10, 150 bis 165 AN mindestens 11, 165 bis 180 AN mindestens 12, 180 bis 195 AN mindestens 13, 195 bis 200 AN mindestens 14 bereits Brückenteilzeit haben. Nicht gezählt werden Arbeitnehmer, die Teilzeit nach anderen Regelungen haben.

Daneben können Betriebs- bzw. Personalräte auch im Einzelfall unterstützend wirken. Die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Arbeitnehmervertreters, wie sie bereits in § 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG geregelt war, wurde nun um die ausdrückliche Regelung in § 7 Abs. 2 (neu) ergänzt, dass bei der Erörterung eine Hinzuziehung möglich ist.

Weiter sind natürlich die Monatsgespräche und Sprechstunden Ort zur Sensibilisierung einerseits der Arbeitnehmer aber auch der Arbeitgeber. Insbesondere bei Ablehnungen bei der Hand sind, wird die Schaffung von Transparenz und (Betriebs-) öffentlichkeit in gewissem Umfang hilfreich sein.

*RA M. Fleischmann*

# Das Gesetz im Wortlaut

(Auszug mit Geltung ab 2019)

## Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

### Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nichtamtliche Version von sfm auf Basis Bundestagsdrucksache 19/3452 und 19/5097 Stand Oktober 2018 (gelb hinterlegt sind die Änderungen; es gilt der spätere offizielle Gesetzestext)

(...)

#### Zweiter Abschnitt Teilzeitarbeit

#### 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

#### § 7 Ausschreibung, **Erörterung**; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(3) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung

über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

#### § 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der

Arbeitszeit geeignet und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. <sup>3</sup>Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

### § 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm **in Textform** den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines **entsprechenden freien** Arbeitsplatzes **bei gleicher Eignung** bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass **dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen**.

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe 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.“

### § 9a

#### Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(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

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
  2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
  3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
  4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
  5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
  6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
  7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
  8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
  9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
  10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
  11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14
- 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 auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung auf Grund 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.

(...)

## § 12 Arbeit auf Abruf

(1) <sup>1</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). <sup>2</sup>Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. <sup>3</sup>Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. <sup>4</sup>Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1

Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

(...)

## Dritter Abschnitt Befristete Arbeitsverträge

(...)

## Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

### § 22 Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 9a Abs. 6, § 12 Abs. 6, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, , auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen

Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

(...)

**+++ Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsrecht +++ Personalvertretungsrecht +++ Arbeitsrecht pur +++ Schulungen +++**

**[www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de)**

## Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen  
tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Dank auch an die weiteren Kolleginnen und Kollegen, die das Korrekturlesen übernommen haben

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

- alte Ausgaben der sfm-aktuell unter <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/start/archiv.php>
- mehr Entscheidungen, insbes. vom ArbG und LAG München unter: <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html> Benutzername „Betriebsrat“ und Passwort „sfm-muc“
- und noch mehr auf twitter @sfmarbeitsrecht

**Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet**