

Brückenteilzeit

Seit dem 01.01.2019 gilt in Deutschland die Gesetzesänderung zur Brückenteilzeit. Durch Einführung des neuen § 9a TzBfG wird dem Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch verschafft, nach einer zeitlich befristeten Verkürzung der Arbeitszeit für Erziehung oder Pflege wieder die volle Arbeitszeit zu leisten und entsprechend wieder seinen vollen Lohn zu verdienen. Bisher ermöglichte zwar § 8 TzBfG die Reduzierung der Arbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers, jedoch gab es keine Pflicht des Arbeitgebers, diesen Arbeitnehmer auf Wunsch auch wieder Vollzeit zu beschäftigen. Dies ändert sich nunmehr durch § 9a TzBfG. Die geschaffene Neuregelung ist als äußerst arbeitnehmer freundlich zu bewerten.

I. Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer muss sein Begehren zur Verringerung der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber zum Ausdruck bringen, also einen Antrag stellen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Desweiteren muss das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden haben. Für die unbefristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG genügt es, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Insofern werden an die befristete Verringerung der Arbeitszeit also höhere Anforderungen gestellt.

II. Antrag

Der Antrag ist drei Monate vor Beginn der begehrten Arbeitszeitreduzierung zu stellen. Der Antrag kann in **Textform** gestellt werden, §§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 2 S.1 TzBfG. Das heißt, ein Antrag kann per Email wirksam gestellt werden. Der Antrag muss den begehrten Zeitraum der begehrten Verringerung der Arbeitszeit enthalten. Dabei muss der Zeitraum mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre betragen. Der Antrag soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Im Rahmen des § 8 Abs. 2 – Abs. 4 TzBfG wird dem Arbeitnehmer ein Vorschlagsrecht zur gewünschten Arbeitszeit eingeräumt. Der Arbeitnehmer ist für die Dauer der Arbeitszeitverringerung an seinen Antrag gebunden. Er kann während dieser Zeit keine weitere Verringerung der Arbeitszeit und auch keine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen.

III. Antragsablehnung

Der Antrag des Arbeitnehmers darf vom Arbeitgeber nur abgelehnt werden, soweit betriebliche Gründe dagegen sprechen. Dies gilt auch für die begehrte Verteilung der verkürzten Arbeitszeit. Die **betrieblichen Gründe** muss der Arbeitgeber im Zweifel vor Gericht darlegen und beweisen. Kann er dies nicht, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung im gewünschten Umfang und entsprechend der gewünschten Verteilung. Der Arbeitgeber darf den Antrag auch ablehnen, wenn eine in § 9 Abs. 2 TzBfG näher bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern bereits die Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringert haben. Auf Arbeitgeberseite in Vorsicht geboten. Der Gesetzgeber hat eine nicht auf den ersten Blick erkennbare **gesetzliche Fiktion** in §§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG eingeführt. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verringerung der Arbeitszeit und dessen Verteilung geeinigt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn **schriftlich** widersprochen, gilt die gewünschte Arbeitszeitverringerung und Arbeitszeitverteilung als genehmigt. Diese Falle ist kritikwürdig. Dem Gesetzgeber sollte daran gelegen sein, die Einführung der Brückenteilzeit einfach und übersichtlich gestalten zu wollen. Eine derartig weitreichende Fiktion durch eine recht unübersichtliche Verweisung in § 9a Abs. 3 auf § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG einzuführen ist in dieser unübersichtlichen Art und Weise der Ausgestaltung zu kritisieren. Hinzu kommt, dass dem Arbeitgeber hier eine nicht einleuchtende *Schriftformfalle* gestellt wird. Das Formerfordernis des Antrages (Textform) weicht zugunsten des Arbeitnehmers von der Form der Ablehnung durch den Arbeitgeber (Schriftform) ab. Man stelle sich folgenden Sachverhalt vor: Der Arbeitnehmer schreibt seinem Arbeitgeber am 31.01.2019 ein Email und stellt

formgerecht einen Antrag zu Verringerung der Arbeitszeit ab dem 01.05.2019. Der Arbeitgeber antwortet – wie naheliegend - per Email und teilt mit, dass dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Weiter geschieht nichts. Mit Ablauf des 01.04.2019 gilt die gewünschte Arbeitszeitverringerung nach der gesetzlichen Fiktion als genehmigt. Der Arbeitgeber hat schließlich nicht schriftlich, sondern nur per Email widersprochen: Kein Ergebnis einer nachvollziehbaren und einleuchtenden gesetzlichen Regelung.

Klemm & Murczak Rechtsanwälte

Murczak
Rechtsanwalt