

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 06.09.2018

## Teilzeit - Brückenteilzeit – Abrufarbeit Was sich ab 1. Januar 2019 ändert

Die Bundesregierung plant entsprechend den im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsrechts zum 01.01.2019 die auch Ihren Betrieb betreffen können.

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung (Bundestag Drucksache 19/3452) sieht unter anderem folgende Neuerungen und Änderungen vor.

### AUSGANGSLAGE: ANSPRUCH AUF UNBEFRISTETE TEILZEIT

#### ANSPRUCH AUF UNBEFRISTETE VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT AB 16 ARBEITNEHMERN

Nach der bisherigen Rechtslage besteht bereits ein allgemeiner Anspruch auf Teilzeit, bzw. Verringerung der Arbeitszeit, vorausgesetzt

- der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) und
- das Arbeitsverhältnis besteht mehr als sechs Monate.

Die Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang muss

- spätestens drei Monate vor deren Beginn
- in Textform (ab 01.01.2019; derzeit im Prinzip noch mündlich möglich)

geltend gemacht werden.

Als Arbeitgeber müssen Sie die gewünschte Verringerung mit ihrem Arbeitnehmer erörtern und (möglichst) eine einvernehmliche Regelung erzielen.

#### ABLEHNUNGSGRÜNDE

Der Anspruch kann aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden, insbesondere, wenn die Verringerung der Arbeitszeit

#### ■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15  
76532 Baden-Baden  
Telefon: 07221 39399-0  
Fax: 07221 39399-34

#### ■ Niederlassung Frankfurt

Kölnener Straße 10  
65760 Eschborn  
Telefon: 06196 80196-0  
Fax: 06196 80196-34

#### ■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70  
10365 Berlin  
Telefon: 030 9927799-00  
Fax: 030 9927799-27

#### ■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16  
99610 Sömmerda  
Telefon: 03634 37210-70  
Fax: 03634 37210-99

#### ■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64  
47809 Krefeld  
Telefon: 02151 60432-0  
Fax: 02151 60432-77

#### ■ Internet

info@lohn-ag.de  
www.lohn-ag.de



- Organisation
- Arbeitsablauf oder
- Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder
- unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden.

## FRISTEN BEACHTEN

Als Arbeitgeber müssen Sie rechtzeitig reagieren. Schweigen gilt hier als Zustimmung. Die Entscheidung des Arbeitgebers über die Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung ist dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Wird die Frist versäumt verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Gleiches gilt für die Verteilung, die Lage, der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber kann die zunächst einvernehmlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von 1 Monat wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt.

Nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von 2 Jahren verlangen. Einvernehmliche Regelungen sind jederzeit möglich.

## KEINE AUTOMATISCHE RÜCKKEHR ZUR VORHERIGEN ARBEITSZEIT: VERSCHÄRFTE BEWEISPF LICHT

Arbeitnehmer, die den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vereinbarten Arbeitszeit in Textform mitgeteilt haben, sind bei der Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen. Falls ein Arbeitnehmer, der einen Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit gestellt hat, nicht zum Zuge kommt, so hat der Arbeitgeber neben der bereits bestehenden Darlegungslast für

- entgegenstehende dringende betriebliche Gründe und
- Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter

künftig zudem darzulegen und zu beweisen, dass

- der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht oder
- der Arbeitsplatz nicht frei ist oder
- der Teilzeitbeschäftigte für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber.

## NEU: ANSPRUCH AUF BRÜCKENTEILZEIT

### ANSPRUCH AUF BRÜCKENTEILZEIT AB 46 ARBEITNEHMERN

Nach dem Gesetzesentwurf kann gegenüber Arbeitgebern die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigten, neben dem bereits bestehenden Anspruch auf unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit, ein Anspruch auf zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit bestehen, die Brückenteilzeit. Der Anspruch besteht auch für Arbeitnehmer, die bereits in Teilzeit arbeiten. Arbeitgeber, die weniger als 46 Arbeitnehmer beschäftigen, betrifft die gesetzliche Brückenteilzeit nicht.

Der Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe, wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gebunden.

Der Anspruch besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer
- Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers beträgt mehr als 6 Monate
- Antrag in Textform
- Antrag mindestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung
- Antrag muss konkreten Zeitraum von mindestens 1 bis höchstens 5 Jahren festlegen, sowie Umfang und Verteilung der verringerten Arbeitszeit nennen (Tarifverträge können Zeitrahmen abweichend regeln)
- Ende der letzten Brückenteilzeit liegt mindestens 1 Jahr zurück
- Keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe oder Zumutbarkeitsgrenze

### BETRIEBLICHE ABLEHNUNGSGRÜNDE UND ZUMUTBARKEITSGRENZE

Arbeitgeber können die Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wie bisher auch, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere wesentliche Beeinträchtigung von Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb oder Verursachung unverhältnismäßiger Kosten.

Die Ablehnung muss auch hier spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn erfolgen.

Ergänzend wird für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmer müssen pro angefangenen 15 Arbeitnehmern nur 1 Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewähren.

## AUTOMATISCHE RÜCKKEHR ZUR VORHERGEHENDEN ARBEITSZEIT

Während der Brückenteilzeit soll der Arbeitnehmer im Interesse der Planungssicherheit keine Änderung der Arbeitszeit verlangen dürfen. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit soll erst nach 1 Jahr verlangt werden dürfen. Einvernehmliche Regelungen hierzu sind jederzeit möglich.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer automatisch auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurück.

## SONDERREGELUNG FÜR ELTERNZEIT UND FAMILIENPFLEGEZEIT

Unberührt bleiben die Sonderregelungen für Elternzeit und Familienpflegezeit. Arbeitnehmer in Elternzeit können auch weiterhin während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats arbeiten und nach der Elternzeit auf die Arbeitszeit vor der Elternzeit zurückkehren. Die Inanspruchnahme der Elternzeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vorher mitgeteilt werden, bei einer Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes beträgt die Frist 13 Wochen. Arbeitnehmer können in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 25 Arbeitnehmern für maximal 2 Jahre die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen. Der Anspruch ist 8 Wochen vorher geltend zu machen.

## ARBEIT AUF ABRUF: WAS SICH ÄNDERT

Bislang wenig beachtet, beinhaltet der Gesetzesentwurf auch Änderungen zur Arbeit auf Abruf.

Wesenskern der Abrufarbeit (geregelt in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz) ist, dass der Arbeitnehmer sich vertraglich verpflichtet seine Arbeitsleistung über die vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit hinaus in einem bestimmten Umfang zusätzlich zur Verfügung zu stellen, der Arbeitgeber jedoch nur die dann zusätzlich abgerufenen Stunden zu vergüten hat. Entsprechendes kann für die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Eine Kombination aus beiden Möglichkeiten ist rechtlich jedoch nicht zulässig.

## NEU: GESETZLICHE FESTLEGUNG DER SCHWANKUNGSBREITE

Der einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Anteil der Arbeit wird künftig auf 25 Prozent

der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit festgelegt. Der flexibel absenkbarer Anteil wird auf 20 Prozent der Arbeitszeit festgelegt. Diese Ergänzung des Gesetzes entspricht aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 2005 (Urteil vom 7. 12. 2005 – 5 AZR 535/04) der bereits geltenden Rechtslage.

### NEU: BERECHNUNG DER ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL UND AN FEIERTAGEN

Die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird nach dem Gesetzesentwurf für Abrufarbeitskräfte mit Wirkung ab Januar 2019 im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in der Vergangenheit (u.a. Urteil v. 26.06.2002, Az. 5 AZR 592/00) entschieden, dass bei unregelmäßigen Schwankungen der individuellen Arbeitszeit zur Bestimmung der ausgefallenen "regelmäßigen" Arbeitszeit der Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate heranzuziehen ist, wobei Krankheits- und Urlaubstage nicht in die Durchschnittsberechnung einzubeziehen sind, soweit die ausgefallene Arbeitszeit selbst auf einer Durchschnittsberechnung beruht.

Der Gesetzesentwurf regelt nun hiervon abweichend, dass bei Abrufarbeit die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit maßgebend ist. Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen gilt dies entsprechend.

### NEU: VERMUTETE ARBEITSZEIT KÜNFTIG 20 STATT 10 STUNDEN WÖCHENTLICH

Werden keine klaren Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit getroffen, gilt ab 1.1.2019 als gesetzliche Vermutung zur vereinbarten Arbeitszeit (geregelt in § 12 Abs.1 Satz 3 TzBfG) bei Abrufarbeitsverhältnissen nicht mehr eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart, sondern 20 (in Worten zwanzig) Stunden.

Eine Gesetzesänderung mit großer Tragweite! Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche als vereinbart. Legt man eine 20-Stunden-Woche und den ab 1.1.2019 geltenden Mindestlohn von € 9,19 zu Grunde, müssten bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat für 86 Stunden 36 Minuten € 855,83 vergütet werden.

#### Vorsicht!

Ein auf der Basis der fiktiven Wochenarbeitszeit bislang noch geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis, künftig nicht mehr als Minijob abgerechnet werden.

Für den Fall, dass es Ihnen nicht gelingt die gesetzlich vermutete Arbeitszeit in einem solchen Fall zu widerlegen, zeichnen sich Streitigkeiten mit Arbeitnehmern, und Nachforderungen der Prüfdienste der Rentenversicherung und der Finanzämter ab.

#### PRAXISTIPP BEI ARBEIT AUF ABRUF

Soweit die Arbeitszeit ihrer Minijobber vertraglich nicht fixiert ist oder nur lose Absprachen bestehen, sollten Sie die bestehenden Arbeitsverträge Ihrer geringfügig entlohnt Beschäftigten auf die kommende Gesetzesänderung anpassen und die vereinbarte Arbeitszeit festlegen.

Der Gesetzesentwurf kann [hier](#) abgerufen werden.

Verfasser **Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwalt, [lohn-ag.de](http://lohn-ag.de) Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

Wir beraten Sie gerne. Bitte richten Sie **Ihre Fragen zu diesem Arbeitgeber-Service** per E-Mail direkt an [info@lohn-ag-recht.de](mailto:info@lohn-ag-recht.de).

*Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.*

*Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.*