

Brückenteilzeit & Co. - Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es für Unternehmen?

Hamburg, 9. April 2019

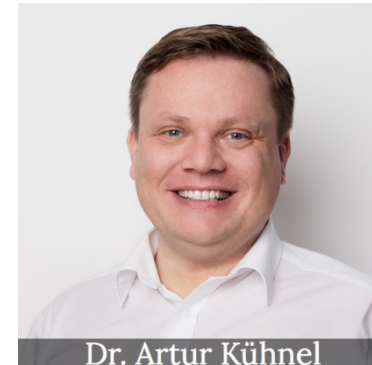
Dr. Artur Kühnel

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

Ihr Referent

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dozent und Autor zu verschiedenen
arbeitsrechtlichen Themen



Partner der Kanzlei: VAHLE KÜHNEL BECKER Fachanwälte für
Arbeitsrecht Partnerschaftsgesellschaft mbB

Nähere Infos zum Referenten unter:

www.vahlekuehnelbecker.de/kuehnel/

www.xing.com/profile/Artur_Kuehnel

www.linkedin.com/in/kuehnel1

I. Einführung

- Teilzeitanprüche nach bisherigem Recht:
 - sog. allg. Teilzeitanpruch, § 8 TzBfG
 - Elternteilzeit, § 15 VI, VII BEEG
 - Pflegezeit, § 3 PflgZG
 - Familienpflegezeit, § 2 FPfZG
 - wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderliche Verringerung, § 164 V 3 SGB IX
 - ggf. tarifliche Teilzeitanprüche
 - ggf. einvernehmlich vereinbarte Teilzeit

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was?
 - Verringerung der Arbeitszeit
 - Verteilung der verringerten Arbeitszeit
 - nur „Annex“ zur Verringerung
 - nur befristeter Anspruch (anders als § 8 TzBfG)
 - soll AN helfen, nicht in die „Teilzeitfalle“ zu gelangen

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wer? - wie bei § 8 TzBfG
 - grundsätzlich jede/r AN*, also auch befristet oder bereits in Teilzeit beschäftigte AN (nicht: Auszubildende)
 - AN kann Teilzeitverlangen erst nach dem Ablauf von sechs Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses stellen

** Nachfolgend sind mit AN alle Geschlechter gemeint*

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wer?
 - AN hat in 2 Jahren zuvor keine Brückenteilzeit verlangt, die ArbGeb aus betrieblichen Gründen berechtigt abgelehnt hat (zweijährige Sperre)
 - AN hat im Jahr zuvor keine Brückenteilzeit verlangt, den ArbGeb gemäß § 9a II 2 TzBfG (Zumutbarkeitsgrenze) berechtigt abgelehnt hat (einjährige Sperre)
 - ungeklärt: Antrag oder Beginn maßgeblich?

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wer?
 - AN kann während der Brückenteilzeit keinen weiteren Antrag auf weitere Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG stellen
 - gilt also auch für § 8 TzBfG, nicht für Teilzeitansprüche außerhalb des TzBfG
 - AN kann nach Rückkehr aus Brückenteilzeit zur Normalarbeitszeit frühestens nach Ablauf 1 Jahres erneut Antrag auf Brückenteilzeit oder nach § 8 TzBfG stellen (einjährige Sperre)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Welche Arbeitgeber?
 - „in der Regel“ mehr als 45 Beschäftigte
 - Zählweise: nach Köpfen
 - im Unternehmen (Betriebsbegriff hier irrelevant)
 - ohne Auszubildende
 - wohl aber mit Leih-AN
 - Stichtag: erster Tag der jeweils begehrten Brückenteilzeit

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Motiv für Teilzeitwunsch? - wie bei § 8 TzBfG
 - rechtlich unerheblich
 - keine inhaltliche Begründung erforderlich
 - allenfalls für Eilrechtsschutz (einstweilige Verfügung) oder für Zumutbarkeitsgrenze (§ 9a II 2 TzBfG) relevant

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wie geltend zu machen? - wie bei § 8 TzBfG
 - Frist: AN muss Anspruch drei Monate vor gewünschtem Beginn in Textform geltend machen
 - zu § 8 TzBfG ist geklärt, dass verspäteter Antrag als zum nächstzulässigen Beginn gestellt gilt
 - umstritten, ob dies auch bei der Brückenteilzeit gilt oder ob AN neuen Antrag stellen muss

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wie geltend zu machen? - wie bei § 8 TzBfG
 - AN muss Umfang der Verringerung angeben
 - AN soll Verteilung auf die einzelnen Arbeitstage angeben
 - AN kann Verringerung von gewünschter Verteilung abhängig machen
 - AN Verteilung aber auch ArbGeb überlassen

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wie geltend zu machen? - zusätzlich zu § 8 TzBfG
 - AN muss Zeitraum der Verringerung angeben
 - Verringerungszeitraum muss mindestens 1 und darf maximal 5 Jahre betragen
 - Verringerungszeitraum kann tarifvertraglich abweichend geregelt werden
 - auch zuungunsten der AN

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wie geltend zu machen? - zusätzlich zu § 8 TzBfG
 - AN muss Zeitraum der Verringerung angeben
 - in dem vorgegebenen Rahmen kann AN Dauer der Verringerung frei wählen
 - aber: Festlegung bindet AN
 - anders als bei Elternzeit: keine einseitige Änderung möglich (insbes. keine vorzeitige Beendigung der Brückenteilzeit)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wie geltend zu machen? - zusätzlich zu § 8 TzBfG
 - AN muss Zeitraum der Verringerung angeben
 - *Kann AN auch Blockfreizeiten nehmen, z.B. um dadurch sog. Sabbaticals zu erreichen?*
 - wohl ja (BAG: von § 8 TzBfG umfasst)
 - entgegenstehende betriebliche Gründe?
 - Rechtsmissbrauch?
 - Anhaltspunkte: zu § 8 TzBfG ergangene Rechtsprechung (z.B. Umgehung zwingenden Urlaubsrechts)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wie hat der ArbGeb zu reagieren?
 - ArbGeb hat mit AN Teilzeitverlangen zu erörtern
 - ArbGeb hat zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe oder Zumutbarkeitsgrenze des § 9a II 2 TzBfG nicht entgegen stehen (Anspruch)
 - ArbGeb hat AN seine Entscheidung spätestens einen Monat vor gewünschtem Beginn schriftlich mitzuteilen

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was droht bei falscher Reaktion des ArbGeb?
 - Zustimmung des ArbGeb zum Teilzeitverlangen gilt als erteilt (Fiktion), wenn ArbGeb
 - gar nicht ablehnt
 - nicht schriftlich ablehnt (§ 126 BGB?) oder
 - nicht rechtzeitig ablehnt
 - Fiktion gilt wohl nicht, wenn AN dreimonatige Ankündigungsfrist nicht wahrt
 - ohne Fiktion muss AN Anspruch einklagen

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen
 - z.B. wesentliche Beeinträchtigung von Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb sowie unverhältnismäßige Kosten
 - ausreichend wären an sich nachvollziehbare, rationale Gründe
 - Rechtsprechung stellt hier aber strengere Anforderungen

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG

Ständige Rechtsprechung: Dreistufenprüfung

„1. Zunächst ist festzustellen, ob der vom ArbGeb als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein bestimmtes betriebliches Organisationskonzept zu Grunde liegt.

2. In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht.

3. Schließlich ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom AN gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden.“

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen
 - Praxisrelevant: Suchen und Finden von Vertretungskräften (befristet, in Teilzeit)
 - erfolglose Suche der Ersatzkraft kann u.U. zur berechtigten Ablehnung führen
 - Unverzögliche Suche und Dokumentation
 - Vertretung ist sachlicher Befristungsgrund nach § 14 I 1, 2 Nr. 3 TzBfG

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen - BAG zu § 8 TzBfG:
 1. *Fehlen einer geeigneten Ersatzkraft für die infolge der Arbeitszeitverringerung ausfallenden Stunden kann ein berechtigter Ablehnungsgrund sein.*
 2. *Auf erfolglose Bemühungen zur Nachbesetzung kann sich ArbGeb regelmäßig nur berufen, wenn er bei Ausschreibung keine höheren Anforderungen aufstellt als diejenigen, die er üblicherweise verlangt.*

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen - BAG zu § 8 TzBfG:

ArbGeb kann sich auf entgegenstehende betriebliche Gründe berufen, wenn er die Einstellung einer Teilzeitersatzkraft für erforderlich halten darf und für deren laufende Fortbildung unverhältnismäßige Kosten entstünden.

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen - BAG zu § 8 TzBfG:

Will ArbGeb geltend machen, die mit der Einarbeitung der Ersatzkraft verbundenen Kosten seien unverhältnismäßig, so bedarf das einer konkreten Darlegung. Allein der Umstand, dass eine Einarbeitungszeit drei bis vier Monate dauert, belegt noch nicht das Vorliegen unverhältnismäßiger Kosten oder „entgegenstehender“ Betriebsablaufstörungen.

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen - BAG zu § 8 TzBfG:

AN kann nicht erfolgreich entgegenhalten, die Einstellung einer Ersatzkraft erübrige sich deshalb, weil AN durch Arbeitsverdichtung oder Arbeitsbereitschaft außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit das bisherige Arbeitspensum auch in der verkürzten Arbeitszeit erledigen könne

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen - BAG zu § 8 TzBfG:

keine Pflicht, Verringerung auszugleichen durch ...

- *Einstellung einer Vollzeitkraft bei gleichzeitigem Abbau von Überstunden anderer AN*
- *dauernde Überstunden anderer AN*
- *Leiharbeit, wenn ArbGeb auf sie nicht als übliche Maßnahme zurückgreift*

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - wie bei § 8 TzBfG
 - soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen - BAG zu § 8 TzBfG :

Macht AN Verringerung der Arbeitszeit geltend, ohne eine bestimmte Verteilung zu beantragen, überlässt er die Verteilung dem ArbGeb. ArbGeb hat sie in Ausübung seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen festzulegen. ArbGeb muss in einem solchen Fall darlegen, dass seine der Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehenden betrieblichen Gründe nicht durch Ausübung seines Weisungsrechts bei der Verteilung der Arbeitszeit beseitigt werden können.

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Staffelung nach zumutbarer Zahl von Brückenteilzeiten (Überforderungsschutz)
 - Ablehnung für ArbGeb mit in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigten
 - keine Ablehnung für ArbGeb mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten (hier: nur entgegenstehende betriebliche Gründe)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - ArbGeb mit in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigten
 - „in der Regel“ mehr als 45 Beschäftigte im Unternehmen
 - ohne Auszubildende, wohl aber mit Leih-AN (insoweit aber umstritten)
 - maßgeblicher Zeitpunkt: Beginn der jeweils zu beurteilenden Brückenteilzeit (Prognose)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Gesetzeswortlaut: *„bereits mindestens xx andere AN ihre Arbeitszeit nach Abs. 1 verringert haben.“*
 - Folge: nur bereits bestehende und angetretene Brückenteilzeiten, nicht auch andere Teilzeiten zählen!
 - Tipp: nachvollziehbare Dokumentation, dass es sich um Brückenteilzeit handelt

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Staffelung: Wie viele AN sind schon in Brückenteilzeit? („1 pro 15“, ca. 6,7 bis 8,7%)
 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

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Bezugsobjekt: Unternehmen, nicht Betriebe
 - Folge: Staffelung nicht ohne weiteres auf Betriebe übertragbar
 - Ansatz vielmehr über entgegen stehende betriebliche Gründe
 - z.B. viele Teilzeit-AN im Betrieb und Versetzung von AN aus anderen Betrieben unmöglich (Einzelfallprüfung)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Bezugsobjekt: Unternehmen, nicht Betriebe
 - auch nicht: „Umrechnung“ auf Bereiche, Abteilungen
 - auch in sog. Matrix-Strukturen (etwa in Konzernen) bleibt es insoweit beim Unternehmensbezug

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Ungeklärt: *Hat AN Anspruch auf Auskunft, ob eine Ablehnung seiner Brückenteilzeit wegen der Zumutbarkeitsgrenze droht?*
 - Argument pro: AN soll Antrag nicht ins Blaue hinein stellen, weil ihm sonst Sperre droht (Erinnerung: im Jahr zuvor darf kein Antrag wegen Zumutbarkeitsgrenze vom ArbGeb berechtigt abgelehnt worden sein)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Ungeklärt: *Wie wählt ArbGeb zwischen mehreren, Brückenteilzeit begehrenden AN aus, wenn Zustimmung ggü. allen AN Zumutbarkeitsgrenze überschreiten würde?*
 - Gesetzesbegründung: ArbGeb kann nach billigem Ermessen (Interessenabwägung) auswählen - insoweit kann Motiv für Teilzeitwunsch relevant werden

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb ablehnen? - zusätzlich
 - Zumutbarkeitsgrenze, § 9a II 2 TzBfG:
 - Risiko: *Ist es schädlich, wenn ArbGeb begehrten Brückenteilzeiten auch über die Zumutbarkeitsgrenze hinaus zustimmt?*
 - Mögliche Folge: ggf. kein Berufen mehr auf die Zumutbarkeitsgrenze möglich
 - Mögliche Argumente: Anspruch aus betrieblicher Übung, arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Wann kann ArbGeb Verteilung wieder ändern?
 - ArbGeb kann die gemäß Teilzeitverlangen des AN festgelegte Verteilung der Arbeitszeit während der Brückenteilzeit nicht ändern
 - anders als bei § 8 TzBfG
 - Argument: § 9a III 2 TzBfG verweist auf verschiedene Regelungen des § 8 TzBfG, nimmt § 8 V 4 TzBfG hiervon aber aus

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Hat AN besonderen Kündigungsschutz?
 - Nein, kein besonderer Kündigungsschutz während der Brückenteilzeit
 - anders als bei (Teilzeitarbeit während der) Elternzeit (§ 18 BEEG) oder Pflegezeit (§ 5 PflgZG)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was passiert nach der Brückenteilzeit?
 - nach dem Ende der Brückenteilzeit „lebt“ die ursprüngliche Vereinbarung zur alten Arbeitszeit „automatisch wieder auf“:
 - AN muss in dem Umfang wieder arbeiten
 - ArbGeb muss AN wieder dementsprechend beschäftigen und vergüten

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was passiert nach der Brückenteilzeit?
 - AN hat Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung, nicht aber auf Beschäftigung auf einem konkreten („seinem alten“) Arbeitsplatz
 - vertragsändernde Vereinbarungen sind zulässig
 - erneuter Teilzeitanspruch ist denkbar (im Rahmen der Regelungen zu Sperrzeiten)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was passiert nach der Brückenteilzeit?
 - kann ArbGeb AN zwar nicht mit bisherigen Tätigkeiten, jedoch im alten zeitlichen Umfang mit anderen, auch vertragsgemäßen Tätigkeiten beschäftigen, muss ArbGeb diese zuweisen

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was passiert nach der Brückenteilzeit?
 - kann ArbGeb AN nicht im alten zeitlichen Umfang beschäftigen und zwar auch nicht mit anderen einseitig zuweisbaren Tätigkeiten und stimmt AN Vertragsänderung nicht zu, kommt eine betriebsbedingte Änderungskündigung zur Verringerung der Arbeitszeit in Betracht (ggf. aber Sozialauswahl mit anderen AN)

II. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG

- Was passiert nach der Brückenteilzeit?
 - kann ArbGeb AN zwar im alten zeitlichen Umfang, aber nicht mit bisherigen Tätigkeiten, sondern mit anderen, nicht vertragsgemäßen Tätigkeiten beschäftigen und stimmt AN Vertragsänderung nicht zu, kommt eine betriebsbedingte Änderungskündigung in Betracht

III. Vergleich der Teilzeitanträge

	§ 9 a TzBfG-E	§ 8 TzBfG	§ 15 BEEG	§ 2 FPfZG	§ 3 PfZG
Unternehmensgröße	Mehr als 45 Beschäftigte (ohne Auszubildende)	Mehr als 15 Beschäftigte (ohne Auszubildende)	Mehr als 15 Beschäftigte (ohne Auszubildende)	Mehr als 25 Beschäftigte (ohne Auszubildende)	Mehr als 15 Beschäftigte (mit Auszubildende)
Wartezeit	6 Monate	6 Monate	6 Monate	-	-
Antragsfrist	3 Monate vor Beginn	3 Monate vor Beginn	7 Wochen vor Beginn (für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten LJ des Kindes) bzw. 13 Wochen vor Beginn (für den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. LJ des Kindes)	8 Wochen vor Beginn bzw. 3 Monate vor Beginn, wenn im direkten Anschluss an Pflegezeit	10 Tage vor Beginn bzw. 8 Wochen vor Beginn, wenn im Anschluss an Familienpflegezeit
Antragsform	Textform	Textform	Schriftform	Schriftform	Schriftform
Grund für Verringerung	-	-	Betreuung und Erziehung des Kindes	Pflege eines pflegebedürftigen Familienangehörigen	Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen
Minstdauer/ Höchstdauer der Arbeitszeitverringerung	Mind. 1 Jahr; max. 5 Jahre	Unbefristet	Mind. 2 Monate; max. bis zum 3. LJ des Kindes oder max. 24 Monate zwischen dem 3. und 8. LJ	Max. 24 Monate je Angehörigen (Familienpflegezeit wird einberechnet)	Max. 6 Monate je Angehörigen; zusammen mit Familienpflegezeit max. 24 Monate
Umfang der Teilzeitarbeit	-	-	Mind. 15 Stunden/Woche; max. 30 Stunden/Woche (im Durchschnitt eines Zeitraums von einem Monat)	Mind. 15 Stunden/Woche (im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr)	Vollständige oder teilweise Freistellung
Ablehnungsgründe	Betriebliche Gründe; Überschreitung der Zumutbarkeitsgrenze	Betriebliche Gründe	Dringende betriebliche Gründe	Dringende betriebliche Gründe	Dringende betriebliche Gründe
Ablehnungsfrist	Ein Monat vor Beginn	Ein Monat vor Beginn	Vier Wochen (bis zum dritten LJ des Kindes) bzw. 8 Wochen (zwischen dem 3. und 8. LJ des Kindes) nach Zugang des Antrags	Keine Ablehnungsfrist, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	Vollständige Freistellung: Einseitiges Gestaltungsrecht ohne Zustimmung Arbeitgeber; teilweise Freistellung nur mit Zustimmung
Form der Ablehnung	Schriftform	Schriftform	Schriftform	-	-
Folge der (nicht fristgerechten) Ablehnung des Antrags	Zustimmungsfiktion	Zustimmungsfiktion	Zustimmungsfiktion	bei Nichterteilung der Zustimmung: Klage auf Abgabe einer Willenserklärung	Teilweise Freistellung zustimmungspflichtig; bei Nichterteilung der Zustimmung: Klage auf Abgabe einer Willenserklärung
Kündigungsschutz	-	-	§ 18 BEEG	§ 2 III FPfZG i.V.m § 5 PfZG	§ 5 PfZG

Quelle: *Heyn*, Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit (SPA 2018, 177) 42

IV. Verlängerung nach § 9 TzBfG

- ArbGeb hat Teilzeit-AN, der in Textform Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hat, bei Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, *es sei denn, dass ...*
 - es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
 - AN nicht mind. gleich geeignet wie ein anderer vom ArbGeb bevorzugter Bewerber oder
 - Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeit-AN oder
 - dringende betriebliche Gründe
- ... entgegenstehen

IV. Verlängerung nach § 9 TzBfG

- Änderungen:
 - *Verschärfung* der Regelung: ArbGeb muss Ablehnungsgründe („es sei denn, dass“) beweisen
 - *Klarstellung*: „Freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn ArbGeb Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.“
 - nicht: freies Arbeitszeitvolumen, das ArbGeb zur Erhöhung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeit-AN zur Verfügung stellt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

VAHLE KÜHNEL BECKER Fachanwälte für Arbeitsrecht PartG mbB
Jungfernstieg 40, 20354 Hamburg, Telefon: 040 / 34 80 99 - 0
www.vahlekuehnelbecker.de, kuehnel@vahlekuehnelbecker.de



vahlekuehnelbecker.de/blog:

Arbeitsrecht FreshUp - der Blog:
Informationen zu verschiedenen
arbeitsrechtlichen Themen