



Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
Postfach 601165 | 14411 Potsdam

Oberste Landesbehörden des Landes Brandenburg
Landtag Brandenburg
Landesrechnungshof Brandenburg
Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das
Recht auf Akteneinsicht Brandenburg
Verfassungsgericht Brandenburg

Henning-von-Tresckow-Straße 9-13
14467 Potsdam

Bearb.: Frau Maczey
Gesch.Z.: 37-714-12
Hausruf: 0331 866-2372
Fax: 0331 293-788
Internet: <https://mik.brandenburg.de>
Tarifreferat@mik.brandenburg.de

Bus und Straßenbahn: Alter Markt/Landtag
Bahn und S-Bahn: Potsdam Hauptbahnhof

sowie nachrichtlich
lt. Verteiler

Potsdam, 25. Februar 2019

Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

hier: Einführung einer Brückenteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ vom 11.12.2018 (BGBl. I S. 2384) wurden Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) neu gefasst, die mit Wirkung vom 01.01.2019 in Kraft getreten sind. Es ergeben sich folgende **wesentliche Änderungen** im Teilzeitrecht:

Pflicht zur Erörterung des Wunsches der Arbeitnehmer

In **§ 7 TzBfG** (Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze) wird ein neuer Absatz 2 eingefügt, der den Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer den Wunsch nach Änderung der Dauer **oder** Lage der Arbeitszeit **zu erörtern**.

Diese Vorschrift stellt klar, dass der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage oder der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Wunsches nach Veränderung der Arbeitszeitbedingungen gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Die Vorschrift soll unterstützen, den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichende Aufmerksamkeit zu verschaffen und einen gegenseitigen Interessenausgleich zu fördern.



Dauerhafte Verringerung und dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit

Der **§ 8 TzBfG** gilt zukünftig nur für die zeitlich nicht begrenzte, d. h. dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit und wurde dahingehend ergänzt, dass der Arbeitnehmer diese in **Textform** beantragen muss.

Auch der Wunsch auf (dauerhafte) Verlängerung der Arbeitszeit gemäß **§ 9 TzBfG** ist vom Teilzeitbeschäftigten in **Textform** anzuzeigen. Der Arbeitgeber hat – wie bisher – die entsprechenden Teilzeitkräfte grundsätzlich bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Die Ausnahmetatbestände („es sei denn ...“) wurden in zwei Punkten ergänzt und die Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber übertragen. Im Fall einer **Ablehnung** muss der Arbeitgeber **genau belegen** können, dass

- ein entsprechender freier Arbeitsplatz fehlt oder
- der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
- keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer 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 (§ 9 Satz 2 TzBfG).

Befristete Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit“)

Neben den beiden vorgenannten Arbeitszeitregelungen besteht mit dem neu eingeführten **§ 9a TzBfG** ein Anspruch auf eine zeitlich begrenzte, d. h. befristete Verringerung der Arbeitszeit, die **so genannte Brückenteilzeit**. Der neue Anspruch ist **nicht an bestimmte Gründe gebunden** (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen o. ä.). Sie soll den Arbeitnehmern ermöglichen, die regelmäßige Arbeitszeit über einen längeren, aber dennoch befristeten Zeitraum auf ihre individuelle Lebensphase anzupassen.

Der Anspruch auf Brückenteilzeit für Voll- aber auch Teilzeitbeschäftigte setzt Folgendes voraus:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der im Voraus zu bestimmende Zeitraum der Brückenteilzeit beträgt **mindestens ein und höchstens fünf Jahre** unter Beachtung abweichender tarifvertraglicher Regelungen, die auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden können (§ 9a Abs. 6 TzBfG).
- Der Arbeitgeber beschäftigt i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmer.
- Die **Zumutbarkeitsgrenze** für Arbeitgeber von 46 bis zu 200 Arbeitnehmern, nach der pro 15 Arbeitnehmer nur einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden muss, ist nicht überschritten.

- Es stehen keine betrieblichen Gründe § 8 Absatz 4 TzBfG entgegen.
- Seit der Beendigung der letzten Brückenteilzeit bzw. seit der Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund der Zumutbarkeitsregelung ist mindestens ein Jahr vergangen.

Soweit § 9a TzBfG auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer abstellt, kommt es nicht auf den Personalbestand in der Beschäftigungsdienststelle, sondern im Land Brandenburg (als Arbeitgeber) an.

Das Verfahren der Antragstellung entspricht weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Daher verweist § 9a Abs. 3 TzBfG auf die entsprechenden in der Praxis bekannten und genutzten Regelungen des § 8 TzBfG.

Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Änderungen der Arbeitszeit, z. B. weitere Verringerung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit.

Ich bitte Sie, die Genehmigungspraxis in Ihrem Geschäftsbereich dahingehend zu überprüfen, ob bei Anträgen auf befristete Teilzeitbeschäftigung der Mindeststandard des neuen § 9a TzBfG eingehalten wird, und ggf. anzupassen. Sollte in Ihrem Geschäftsbereich bisher eine großzügige Genehmigungspraxis zur Anwendung gekommen sein, kann diese unproblematisch weitergeführt werden.

Es wird um Beachtung und Bekanntgabe in Ihrem Geschäftsbereich gebeten.
Das Rundschreiben wird zeitnah in bb Intern eingestellt.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Salomon-Hengst

Hinweis: Dieses Dokument wurde am 25. Februar 2019 durch Frau Annette Salomon-Hengst elektronisch schlussgezeichnet.