

Überblick über die Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Seit dem 01.01.2019 gelten Änderungen im TzBfG für die sog. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG neue Fassung (n.F.), den Aufstockungsanspruch, § 9 TzBfG n.F. und die Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG n.F.

1. Brückenteilzeit, § 9a TzBfG n.F.

Alte Rechtslage, § 8 TzBfG

Bisher konnte ein Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten die Verringerung der Arbeitszeit beantragen. Die Verringerung war aber zeitlich unbegrenzt, die Rückkehr zu einer höheren Arbeitszeit aber sehr schwierig.

Neue Rechtslage, § 9a TzBfG n.F.

Jetzt kann ein Arbeitnehmer die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beantragen, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Wartezeit beträgt, wie zuvor, sechs Monate. Der Antrag kann also erst nach Ablauf von sechs Monaten nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gestellt werden.

Der Antrag bedarf keiner Begründung. Das Reduzierungsvolumen ist gesetzlich nicht vorgegeben.

Die zeitlichen Grenzen der Verringerung liegen zwischen mindestens einem und höchstens fünf Jahren. Während dieser Dauer kann der Arbeitnehmer weder verlangen die Arbeitszeit weiter zu reduzieren, noch die Arbeitszeit aufzustocken.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf Arbeitszeitreduzierung in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitnehmerzahl ablehnen, so z.B. bei einer Arbeitnehmerzahl zwischen 45 bis 60, wenn sich schon mindestens vier Arbeitnehmer die Arbeitszeit reduziert haben.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf Arbeitszeitreduzierung aber auch, wie schon nach der alten Rechtslage, aus betrieblichen Gründen ablehnen. In der Praxis war das für den Arbeitgeber aber nicht leicht zu begründen.

Fazit: Mit der Brückenteilzeit wurde endlich eine gesetzliche Lösung für Wünsche von Arbeitnehmern gefunden, die Arbeitszeit zu verringern, aber nach Ablauf der Befristung ohne weiteres wieder zur vereinbarten Arbeitszeit rückkehren zu können.

2. Aufstockungsanspruch, § 9 TzBfG n.F.

Alte Rechtslage, § 9 TzBfG

Nach § 9 TzBfG konnte ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer die Aufstockung seiner Arbeitszeit verlangen. Das hing u.a. vom Vorhandensein eines zu besetzenden entsprechenden freien Arbeitsplatzes ab.

Neue Rechtslage, § 9 TzBfG n.F.

Durch den geänderten Absatz 1 muss nun der Arbeitgeber beweisen, dass es keinen freien Arbeitsplatz gibt, die mangelnde Eignung des Antragstellers für den freien Arbeitsplatz, die Bevorzugung eines Konkurrenten und die dringenden betrieblichen Bedürfnisse, die einer Arbeitszeitaufstockung entgegenstehen.

Der neu eingefügte Absatz 2 definiert, was ein freier zu besetzender Arbeitsplatz ist.

Fazit: Die neue gesetzliche Regelung vereinfacht die Durchsetzung der Aufstockung und von Schadenersatzansprüchen wegen Besetzung mit einem Konkurrenten, weil nun der Arbeitgeber Ablehnungsgründe beweisen muss. Es bleibt aber dabei, dass ein zu besetzender entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden sein muss. Es reicht also nicht aus, wenn an entsprechenden Arbeitsplätzen regelmäßig Überstunden geleistet werden müssen. Ob sich etwas an der nicht besonders großen Relevanz des § 9 TzBfG in Zukunft ändert, bleibt abzuwarten.

3. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG n.F.

Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsfall erbringen muss.

Alte Rechtslage, § 12 TzBfG

Nach der bisherigen Rechtslage galt, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

Neue Rechtslage, § 9 TzBfG n.F.

Nach der neuen Rechtslage gilt nun, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn keine Mindestarbeitszeit vereinbart ist, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25% der wöchentlichen

Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist dagegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20% der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit maßgebend.

Fazit: Die neue gesetzliche Regelung macht die Arbeit auf Abruf rechtssicherer und handhabbarer. Sie reduziert das Manipulationspotential. Die Sozialversicherungsträger werden prüfen, ob bei Arbeit auf Abruf der fiktive Verdienst für nun mindestens 20 Stunden abgerechnet wird.