

Immer aktuell informiert über relevante Entwicklungen und Entscheidungen:

### DIE BRÜCKENTEILZEIT KOMMT

Am 01.01.2019 haben Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit - die so genannte „Brückenteilzeit“. Diese Gesetzesänderung bringt neue Herausforderungen für die Personalplanung mit sich und sollte daher - bevor die ersten Anträge von Arbeitnehmern gestellt werden - den Personalverantwortlichen bekannt sein.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) hat zu den Gründen für die Schaffung des Anspruchs auf Brückenteilzeit mitgeteilt:

*„Arbeitszeit, die zum Leben passt - das ist für immer mehr Menschen ein entscheidender Wert und für mich ein wesentliches Ziel. Der Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit ist dabei ein großer Schritt. Denn er baut Brücken zu den eigenen Lebensplänen und Lebenslagen - eine Brücke ins Ehrenamt, in die Weiterbildung, in die Verwirklichung eigener Ziele und zurück. Er lässt vor allem Frauen künftig nicht mehr in der Teilzeitfalle hängen, sondern ebnet ihnen den Weg zurück in die vorherige Arbeitszeit. Damit ist die Brückenteilzeit auch ein aktiver Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und zur Vermeidung von Altersarmut. Und sie sichert Fachkräfte, die wir dringend brauchen.“*

Die Praxisrelevanz solcher Anträge auf Brückenteilzeit ist wohl in den kommenden Jahren nicht zu unterschätzen. Deswegen und um die Beteiligten mit den neuen Regelungen vertraut zu machen, soll dieser Beitrag einen kurzen Überblick bieten. Dabei soll insbesondere aus Unternehmenssicht dargestellt werden, welche Voraussetzungen der Anspruch hat, welche Ausnahmen es hiervon gibt und welche Fristen einzuhalten sind.

### TOP-NEWS

- ✓ Änderungen im Teilzeit- und Befristungsrecht: Brückenteilzeit, Beweislastumkehr für Teilzeitbeschäftigte
- ✓ BVerfG-Entscheidung zur Zuvor-Beschäftigung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG
- ✓ Keine 40 Euro Verzugspauschale für Arbeitgeber
- ✓ EuGH: Kein automatischer Urlaubsverfall zum Jahresende
- ✓ BAG: Ausschlussfrist - Hemmung durch Verhandlung

Ihr Arbeitsrechts-Team von  
SCHRADE & Partner  
Rechtsanwälte PartmbB

## ARBEITSRECHTSNEWS NR. 1/2019

### Anspruchsvoraussetzungen

Gemäß § 9a TzBfG n.F. hat ein Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate bei einem Unternehmen beschäftigt ist, in dem regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt sind, einen Anspruch, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum zu verringern. Der begehrte Zeitraum beträgt dabei mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre.

Der Antrag muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit gestellt werden und ist spätestens einen Monat vor Beginn vom Arbeitgeber zu beantworten. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, verringert sich die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer in dem von ihm gewünschten Umfang.

Ein Arbeitgeber kann das Verlangen nach Brückenteilzeit ablehnen, wenn eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb zu befürchten ist oder die Verringerung der Arbeitszeit für das Unternehmen unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Zu beachten ist jedoch auch die Zumutbarkeitsregelung wonach ein Arbeitnehmer, der zwar mindestens 45 jedoch weniger als 200 Arbeitnehmer beschäftigt den Antrag auf Brückenteilzeit auch dann ablehnen kann, wenn er bereits einem pro angefangenen 15. Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewährt hat.

Weitere Ablehnungsgründe können tarifvertraglich geregelt werden.

### Praxisfragen

Alleine mit den Grundsätzen des Anspruchs bzw. dessen Geltendmachung ist die Angelegenheit für die Unternehmer zumeist nicht erledigt. Hauptsächlich dürften die Fragestellungen sich um die Kompensation der fehlenden Arbeitskraft und um die konkrete Ausgestaltung des Teilzeitanpruchs drehen. Grundsätzlich gilt Folgendes:

- Sofern der Arbeitgeber befristet eine Ersatzkraft einstellen möchte, besteht hierfür ein Sachgrund gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG.
- Die Brückenteilzeit kann auch eine „Brücke in die Rente“ sein, da sie unabhängig vom Alter oder der verbleibenden Arbeitszeit genommen werden kann.
- Nach der Rückkehr aus der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer frühestens ein Jahr später einen erneuten Antrag stellen.
- Bei einer berechtigten Ablehnung beträgt die Wartezeit für einen erneuten Antrag zwei Jahre; ein Jahr hingegen, wenn sich der Arbeitgeber auf die o.g. Zumutbarkeitsregel beruft.
- Bei seinem Antrag soll der Arbeitnehmer angeben, wie er sich die Verteilung und den Umfang der Tätigkeit wünscht (eine Mindeststundenzahl schreibt das Gesetz nicht vor). Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen dann im Einvernehmen eine Lösung finden.
- Ein bereits bestehendes Teilzeitarbeitsverhältnis kann nicht in ein Arbeitsverhältnis mit Brückenteilzeit umgewandelt werden. Eine weitere zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit ist hingegen möglich.

### Zusammenfassung

Der Anspruch auf Brückenteilzeit erweitert den bisherigen Anspruch der Mitarbeiter auf Teilzeitarbeit und ergänzt die bereits bestehenden Ansprüche beispielsweise aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Die Besonderheit liegt darin, dass der Arbeitnehmer für den Anspruch keinen Grund braucht.

Im Übrigen werden aus Arbeitgebersicht die Probleme der Teilzeitanprüche etwas verschärft; durch die konkret vom Arbeitnehmer mitzuteilende Zeitspanne lässt sich jedoch zumindest der Zeitraum, der überbrückt werden muss, überblicken und dadurch besser planen.

## ARBEITSRECHTSNEWS NR. 1/2019

### Weitere Änderungen im Teilzeitrecht

Nahezu stiefmütterlich wird bei der Diskussion um die Brückenteilzeit die weitere Neuerung im Teilzeitrecht behandelt, die durch das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ ab dem Jahr 2019 gelten wird. § 9 TzBfG wird neu gefasst und soll Arbeitnehmern eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit (z.B. von Voll- auf Teilzeit) erleichtern. Wenn ein Arbeitnehmer also in Textform seinem Arbeitgeber den Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit mitteilt, ist er bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Dies klingt zunächst harmlos, der Knackpunkt der Neuregelung liegt jedoch in der Umkehr der Beweislast, was den freien Arbeitsplatz betrifft. Bisher hatte schließlich der Arbeitnehmer zu beweisen, dass ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht und er für diesen gleich geeignet ist, wie andere Bewerber. Zukünftig hat jedoch der Arbeitgeber darzulegen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber.

Es bleibt auch hier abzuwarten, wie die Arbeitnehmer zukünftig ihre Wünsche auf Aufstockung der Arbeitszeit äußern bzw. durchsetzen wollen. In fünf Jahren soll eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen erfolgen.

### **DIE VERFASSUNGSMÄßIGKEIT DER ZUVOR-BESCHÄFTIGUNG GEM. § 14 ABS. 2 TZBFG**

Gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG bestimmt, dass eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses dann nicht zulässig ist, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Bundesarbeitsgericht hatte bislang die Norm dahingehend ausgelegt, dass dieselben Arbeitsvertragsparteien nach einer Unterbrechung von drei Jahren erneut einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag schließen dürfen.

Dieser Auslegung hat das Bundesverfassungsgericht nun einen Riegel vorgeschoben und sie als

verfassungswidrig abgelehnt. Sie sei, so das BVerfG in seinem Beschluss vom 06.06.2018, Az.: 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, nicht mit der aus Materialien der Gesetzgebungsgeschichte erkennbaren gesetzgeberischen Grundentscheidung vereinbar.

Die Sache ist nun zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück zu verweisen. Ob das BAG demgegenüber an seiner Rechtsprechung festhält und den EuGH hierzu anruft, ist noch nicht bekannt.

Es bleibt bis zu einer letzten Entscheidung jedoch dabei, dass Arbeitgebern anzuraten ist, sich nicht auf die 3-Jahres-Karenzzeit zu verlassen. Im Zweifel sollte mit einem bereits zuvor beschäftigten Arbeitnehmer kein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis begründet werden.

### **KEINE 40€ VERZUGSPAUSCHALE ALS ZAHLUNGSVERZUG DES ARBEITGEBERS**

Durch das „Gesetz zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr“ aus dem Jahr 2014 hatte der Gesetzgeber geregelt, dass im Falle des Schuldnerverzuges mit Entgeltforderungen dem Gläubiger stets unabhängig von der Höhe der Forderung eine Verzugs pauschale von EUR 40,00 zusteht. Hierbei ist es unerheblich, ob dem Gläubiger ein Schaden überhaupt entstanden ist. Diese Regelung gilt immer dann, wenn der Schuldner kein Verbraucher (§ 13 BGB) ist. § 288 Abs. 5 BGB gilt somit grundsätzlich auch für Zahlungsverzug des Arbeitgebers.

In dem von dem Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf die Zahlung verschiedener tariflicher Zulagen in Anspruch genommen. Für jeden Monat des Verzuges verlangte er auch die Pauschale von EUR 40,00 nach § 288 Abs. 5 BGB.

Die Vorinstanzen gaben dem Kläger Recht. Nicht so das Bundesarbeitsgericht. Dies verwies auf die Besonderheit im Arbeitsrecht aufgrund § 12 a ArbGG. Nach dieser Vorschrift besteht im Urteilsverfahren des Verfahrens erster Instanz im Arbeitsrecht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis.

## ARBEITSRECHTSNEWS NR. 1/2019

Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass es sich hierbei hinsichtlich des Arbeitgeberverzuges um die speziellere arbeitsrechtliche Regelung handelt und daher sowohl ein prozessualer Kostenerstattungsanspruch als auch ein materiell-rechtlicher Kostenerstattungsanspruch ausscheidet, damit auch der Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB.

Die etwas absurde Situation, dass selbst bei wenigen Euro Verzug jeweils eine Schadenspauschale von EUR 40,00 anfällt scheint damit gelöst.

### **EUGH: KEIN AUTOMATISCHER URLAUBSVERFALL ZUM JAHRESENDE**

Mit Urteil vom 06.11.2018, Az.: C-619/16 und C-684/16, hat der EuGH entschieden, dass ein Arbeitnehmer seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Hintergrund war die Regelung gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz, wonach der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Die Vorlage vor den EuGH erfolgte zum einen durch das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg und das Bundesarbeitsgericht. Gegenstand der Entscheidung waren folgende Sachverhalte:

- Im ersten zu entscheidenden Fall hat ein Rechtsreferendar beim Land Berlin seinen juristischen Vorbereitungsdienst absolviert. Während der letzten Monate nahm er keinen bezahlten Jahresurlaub. Nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes verlangte er die finanzielle Abgeltung für die nicht genommenen Urlaubstage. Dies hatte das Land Berlin abgelehnt.
- Im zweiten Fall war ein Angestellter der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften von dieser etwa zwei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses aufgefordert wor-

den, seinen Resturlaub zu nehmen. Der Arbeitnehmer nahm jedoch lediglich zwei Urlaubstage und verlangte im Anschluss von seinem ehemaligen Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten Abgeltung für die nicht genommenen Urlaubstage.

Der EuGH hatte daraufhin entscheiden, dass das Unionsrecht es nicht zulasse, dass ein Arbeitnehmer die ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliere, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Bezugszeitraum keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche können, so der EuGH in seiner Begründung, nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber z.B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der Arbeitgeber zu beweisen hat. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass Arbeitnehmer als schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber nicht geltend machen, weil sie bei Einforderung ihrer Rechte Nachteile im Arbeitsverhältnis befürchten können.

Wünscht ein Arbeitgeber danach, dass ein Arbeitnehmer den Resturlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nimmt, statt ihn ausbezahlt zu bekommen, empfiehlt es sich, zumindest in Textform den Arbeitnehmer aufzufordern, entsprechenden Urlaub zu beantragen.

### **BAG: AUSSCHLUSSFRIST - HEMMUNG BEI VERHANDLUNGEN**

Inwieweit Vorschriften des Verjährungsrechts auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen entsprechend angewendet werden können, ist in der Rechtsprechung des BAG bislang nicht abschließend geklärt.

Mit Urteil vom 20.06.2018, Az.: 5 AZR 262/17 wurde jedoch entschieden, dass der Zeitraum, während dessen Vergleichsverhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber andauern, entsprechend § 209 BGB in eine Ausschlussfrist,

## ARBEITSRECHTSNEWS NR. 1/2019

die eine gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs verlangt, nicht eingerechnet werden. Die Ausschlussfrist wird daher gem. § 203 S. 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Dagegen soll § 203 S. 2 BGB, wonach die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine Anwendung finden.

Unter Vergleichsverhandlungen ist auch bei arbeitsrechtlichen Ausschlussfristen jeder ernsthaft Meinungs-austausch über den Anspruch oder seine tatsächlichen Grundlagen zu verstehen, sofern der Schuldner dies nicht sofort und er-

kennbar ablehnt. So schweben Verhandlungen schon dann, wenn eine der Parteien Erklärungen abgibt, die der jeweils anderen die Annahme gestatten, der Erklärende lasse sich auf Erörterungen über die Berechtigung des Anspruchs oder dessen Umfang ein. Dies hat das BAG unter Bezugnahme auf die BGH-Rechtsprechung zu § 203 S. 1 BGB klargestellt.

Damit ist bei der Berechnung der Ausschlussfrist zur Klageerhebung auch ein Zeitraum von Verhandlungen zu berücksichtigen. Auf die Beweisprobleme diesbezüglich ist jedoch ausdrücklich hinzuweisen.

### IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR ARBEITSRECHT

#### **Simone Breyer**

Rechtsanwältin / Attorney-at-law  
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB  
Hegau-Tower, Maggistraße 5  
78224 Singen/Germany  
Telefon: +49/7731/59145-500  
Telefax: +49/7731/59145-510  
simone.breyer@schrade-partner.de  
www.schrade-partner.de



#### **Christof Brößeke**

Rechtsanwalt / Attorney-at-law  
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB  
Max-Planck-Straße 11  
78052 Villingen-Schwenningen/Germany  
Telefon: +49/7721/20626-0  
Telefax: +49/7721/20626-100  
christof.broesske@schrade-partner.de  
www.schrade-partner.de



#### **Dr. Thomas Daum**

Rechtsanwalt / Attorney-at-law  
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB  
Hegau-Tower, Maggistraße 5  
78224 Singen/Germany  
Telefon: +49/7731/59145-500  
Telefax: +49/7731/59145-510  
thomas.daum@schrade-partner.de  
www.schrade-partner.de





## ARBEITSRECHTSNEWS NR. 1/2019

### **Martina Pinkepank**

Rechtsanwältin / Attorney-at-law  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB  
Max-Planck-Straße 11  
78052 Villingen-Schwenningen/Germany  
Telefon: +49/7721/20626-431  
Telefax: +49/7721/20626-100  
martina.pinkepank@schrade-partner.de  
www.schrade-partner.de



### **Olaf Strack**

Rechtsanwalt / Attorney-at-law  
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB  
Georgenstraße 23  
10117 Berlin/Germany  
Telefon: +49/30/235024-0  
Telefax: +49/30/235024-99  
olaf.strack@schrade-partner.de  
www.schrade-partner.de



### **Dr. Simon Zepf**

Rechtsanwalt / Attorney-at-law  
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB  
Hegau-Tower, Maggistraße 5  
78224 Singen/Germany  
Telefon: +49/7731/59145-500  
Telefax: +49/7731/59145-510  
simon.zepf@schrade-partner.de  
www.schrade-partner.de



#### **ÜBER SCHRADE & Partner / About SCHRADE & Partner:**

SCHRADE & Partner berät Mandanten auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts an den Standorten Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg und Lahr. Schwerpunkte der Tätigkeit von SCHRADE & Partner bilden das Gesellschafts- & Handelsrecht, Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht, Erbnachfolge, Sanierungs- und Restrukturierungsberatung und das Recht des Gesundheitswesens. Wir beraten unsere Mandanten insbesondere bei der Gründung oder bei dem Erwerb bzw. dem Verkauf von Unternehmen, Umstrukturierungs- und Umwandlungsvorgängen und dem Gang an die Börse sowie bei allen sonstigen Fragen der vertraglichen Gestaltung und der Rechtsberatung des laufenden Geschäftsbetriebs. Im internationalen Bereich beraten wir unsere Mandanten im Rahmen unseres Verbundes SCHRADE EWIV in Zusammenarbeit mit befreundeten Anwaltskanzleien in Österreich, Italien, Frankreich, Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei sowie in Kooperation mit Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Unsere tägliche Arbeit ist immer geprägt von unserem Credo:

# SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.

*SCHRADE & Partner advises clients in all fields of business law with offices in Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg and Lahr. Furthermore, we offer legal counsel within the legal Framework of our network SCHRADE EEIG together with law firms in Austria, Italy, France, Poland, Czech Republic, Hungary and Slovakia and in co-operation with tax and auditing firms. Our daily work is guided by our principle:*

**“Helping businesses in enforcing their rights.”**