

## Einführung einer Brückenteilzeit ab 2019

### Rechtsprechung des BAG zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen verfassungswidrig



Liebe Leserin,  
lieber Leser,

vor wenigen Tagen hat die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zum Rückkehranspruch von Arbeitnehmern aus Teilzeit beschlossen. Ab 2019 sollen Vollzeit-Arbeitnehmer demnach die Möglichkeit haben, für einen vorab festgelegten Zeitraum in Teilzeit zu arbeiten.

Neues gibt es zudem bei sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverhältnissen. Hier hält das Bundesverfassungsgericht die gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar.

Im Rahmen dieses Sonder-Newsletters möchten wir Sie hierüber informieren. Für Rückfragen hierzu stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Volker Vogt, LL.M.

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
volker.vogt@schomerus.de  
Tel. Sekretariat: 040 / 37 601 2348

Schomerus & Partner mbB  
Steuerberater · Rechtsanwälte  
Wirtschaftsprüfer

Deichstraße 1 · 20459 Hamburg  
Telefon 040 / 3 76 01-00 · Fax -199  
info@schomerus.de · www.schomerus.de

#### Änderung des Teilzeitrechts – Einführung einer „Brückenteilzeit“

Das Bundeskabinett hat am 13.06.2018 den Gesetzesentwurf von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts beschlossen. Der Entwurf sieht unter anderem vor, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt wird. Dadurch soll die Rückkehr von einer Teilzeitstelle auf eine Vollzeitstelle erleichtert werden.

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demnach verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von **einem Jahr bis zu fünf Jahren** verringert wird. Die Angabe bestimmter Gründe (z.B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) soll nicht notwendig sein. Nach Ablauf der vereinbarten „Brückenteilzeit“ kehrt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wieder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Während der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit soll kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bestehen. So soll eine gewisse Sicherheit bei der Personalplanung von Arbeitgebern sichergestellt werden.

Das Verfahren der Antragstellung soll überwiegend den Regelungen für den bereits jetzt bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit entsprechen. Für jegliche Arten der Teilzeitbeschäftigung soll der Antrag jedoch zukünftig in Textform gestellt werden müssen.

#### Für wen soll der Anspruch auf „Brückenteilzeit“ gelten?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit soll nur bestehen, wenn der Arbeitgeber in der Regel **mehr als 45 Arbeitnehmer** beschäftigt. Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, soll eine besondere Zumutbarkeitsgrenze gelten, nach der der Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern einen Anspruch auf „Brückenteilzeit“ gewähren müssen. So kann einem Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber mit 110 Beschäftigten beispielsweise der Anspruch verwehrt werden, wenn bereits mindestens acht Beschäftigte ihre Arbeitszeit aufgrund einer „Brückenteilzeit“ verringert haben. Darüber hinaus soll der Arbeitgeber auch ablehnen können, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Insoweit findet § 8 Abs. 4 TzBfG Anwendung. Ob auch Arbeitneh-

mer, die bereits jetzt in Teilzeit arbeiten, einen Anspruch auf Aufstockung haben sollen, ist noch nicht final entschieden.

## Wie geht es weiter?

Die Neuregelungen sollen zum **1. Januar 2019** in Kraft treten. Zuvor muss jedoch noch das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren durchlaufen werden.

## **BVerfG entscheidet: Erneute sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen nach dreijähriger Unterbrechung ist verfassungswidrig**

Am 13. Juni 2018 hat das Bundesverfassungsgericht seinen lang ersehnten Beschluss (Bschl. v. 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen veröffentlicht und die seit 2011 herrschende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für verfassungswidrig erklärt. Das BAG hielt seit einem Urteil aus dem Jahr 2011 (BAG, Urt. v. 6. April 2011 – 7 AZR 716/09) die erneute sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages gem. § 14 Abs. 2 TzBfG dann für zulässig, wenn die Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers mindestens 3 Jahre zurücklag. Diese richterliche Rechtsfortbildung hält das BVerfG für nicht mit dem Willen des Gesetzgebers vereinbar. Durch diese Rechtsprechung habe das BAG den Willen des Gesetzgebers unzulässiger Weise durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzt. Durch das Vorbeschäftigungsverbot sollen sogenannte Kettenbefristungen verhindert und sichergestellt werden, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis der Regelfall bleibe.

In der Praxis bedeutet das Urteil des BVerfG, dass zukünftig verstärkt wieder Vorbeschäftigungen bei sachgrundlosen Befristungen in den Blickpunkt rücken werden. Es reicht nicht mehr aus, dass der Arbeitnehmer in den letzten 3 Jahren nicht bei dem Arbeitgeber beschäftigt war, sondern dieser darf grundsätzlich noch nicht zuvor beschäftigt gewesen sein. Auch das BVerfG eröffnet aber die einzelfallbezogene Möglichkeit von Ausnahmen, etwa dann, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Dies kann z.B. auf bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit oder der Familienzeit zutreffen oder auf die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren. Hier wird abzuwarten bleiben, welche Fälle die Arbeitsgerichte auch zukünftig als Ausnahmen anerkennen. Das Risiko einer unzulässigen sachgrundlosen Befristung, mit der Folge eines automatisch entstehenden, unbefristeten Arbeitsverhältnisses, bleibt damit weiterhin hoch.

### Praxistipp

Arbeitgeber sollten vor Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages unbedingt beim Arbeitnehmer erfragen, ob dieser zuvor schon im Unternehmen beschäftigt war. Dies gilt nicht nur für Großunternehmen, sondern auch für mittelständische und kleinere Unternehmen gleichermaßen. Nur allzu schnell wird übersehen, dass ein neuer Arbeitnehmer Jahre zuvor bereits als Student oder Aushilfe beschäftigt worden ist – mit weitreichenden Konsequenzen. Als Alternativen zur sachgrundlosen Befristung kommen interne Flexibilisierungsmaßnahmen wie Arbeitszeitkonten, Überstunden und Kurzarbeit oder externe Maßnahmen wie Arbeitnehmerüberlassung oder Befristungen mit Sachgrund in Frage.

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis. Redaktionsschluss: 15.06.2018

## Kontakt & Anfragen

Sprechen Sie uns bei Fragen oder weiterem Beratungsbedarf gern an – wir freuen uns über Ihre Nachricht.

### Dr. Volker Vogt, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner  
volker.vogt@schomerus.de



**Felix Geulen**  
Rechtsanwalt  
felix.geulen@schomerus.de



**Jannis Sothmann**  
Rechtsanwalt  
jannis.sothmann@schomerus.de

Tel. Sekretariat: 040 / 37 601 - 23 48

Schomerus & Partner mbB  
Steuerberater · Rechtsanwälte  
Wirtschaftsprüfer

Deichstraße 1 · 20459 Hamburg  
Telefon 040 / 3 76 01-00 · Telefax -199

info@schomerus.de  
www.schomerus.de

Partnerschaft mbB  
Amtsgericht Hamburg PR 361