

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

Brückenteilzeit

Seit 2019 ist es möglich, dass Mitarbeitende neben einer dauerhaften Reduzierung ihrer Arbeitszeit auch eine zeitlich befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit, die sogenannte Brückenteilzeit, in Anspruch nehmen könnten. Die Voraussetzungen dafür finden sich im § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetz:

§ 9a TzBfG: Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit:

- *Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeitenden muss bereits länger als sechs Monate bestehen.*
- *Der Zeitraum der Teilzeit muss min. ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen*
- *Anspruch auf diese zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit haben Mitarbeitende, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt*
- *Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Zudem findet man im Abs. 2 des § 9a eine Regelung, die auch eine Ablehnung vorsieht, wenn bereits mehrere Mitarbeitende diese Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben.*
- *Einen weiteren Antrag auf Brückenteilzeit kann man erst nach einem Jahr nach Rückkehr zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit stellen.*
- *Der Antrag auf die befristete Reduzierung muss nach TzBfG min. 3 Monate VOR Beginn der gewünschten Reduzierung in Textform gestellt werden.*

Themen

* Brückenteilzeit

* Urteil zum Urlaubsverfall

- *Der Arbeitgeber muss den Antrag prüfen und min. 1 Monat VOR dem gewünschten Start seine Entscheidung dem Arbeitnehmer mitteilen.*
- *Möglich ist bei der Brückenteilzeit auch, dass man z.B. seine Jahresarbeitszeit verkürzt. Das heißt, der Mitarbeitende könnte 6 Monate weiterhin in Vollzeit arbeiten unter erhält während dieser Zeit nur das Gehalt für Halbtagsarbeit. Anschl. geht er für 6 Monate ins „FREI“ und erhält weiterhin sein Halbtagsgehalt.*

Lt. BMAS wäre es auch möglich diese Brückenteilzeit auch vor Renteneintritt zu beantragen. Da die Möglichkeit der Altersteilzeit in der AVR Caritas bis dato nur noch bis zum 30.06.2024 möglich ist, wäre dies evtl. eine Alternative dazu. Ob dies jedoch von Arbeitgeber gewährt wird, steht auf einem anderen Blatt. Aufgrund des immer gravierender werdenden Personal- und Fachkräftemangels werden viele Arbeitgeber diese Brückenteilzeit aus betrieblichen Gründen nicht genehmigen. Ob dies jedoch rechtens ist, muss individuell vor Ort oder sogar per Bericht geklärt werden.

Weiter Infos dazu findet ihr im Internet unter:

- <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html>
- https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-zur-befristeten-teilzeit_76_413146.html
- <https://www.hensche.de/brueckenteilzeit-checkliste.html?app=desktop>
- https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/__9a.html

Urteil zum Urlaubsverfall

Das BAG hat sich mit einer Entscheidung im Dezember 2022 mit dem Verfall von Urlaub befasst, was auch Auswirkungen auf den Mindesturlaub UND dem darüberhinausgehenden Urlaub nach AVR hat.

Die Entscheidung findet ihr im Internet unter dem Aktenzeichen des BAG-Urteils (9 AZR 245/19). Zudem findet ihr dazu einen kleinen Artikel in der „neuen Caritas 2/2023“.

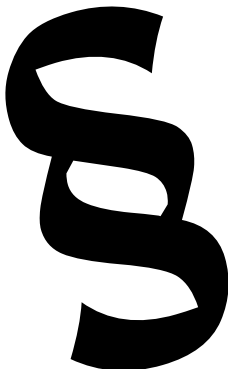
Doch was wurde entschieden?

Ein Arbeitnehmer beehrte vor dem BAG die Gutschrift seines Urlaubs aus 2014, obwohl er ab 01.12.2014 bis 2019 im Krankenstand war und lt. bisheriger Rechtsprechung der Urlaub nach 15 Monate nach dem Urlaubsjahr verfällt. Der über dem Mindesturlaub hinausgehender Urlaub nach AVR, verfällt ebenfalls, auch bei Krankheit zum 30.04. des Folgejahres. Da der Arbeitgeber des betroffenen Mitarbeitenden seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist, ihm also nicht klar und deutlich auf den Verfall des Urlaubs hingewiesen hat, entschied das BAG, dass ihm der Urlaub aus 2014 weiterhin zusteht. Somit wurde dem betroffenen Mitarbeitenden der restliche Urlaub aus 2014 im Jahr 2022 nachgewährt. Der Urlaub aus den anderen Jahren während seiner Krankheit (2015 – 2019) wurde ihm korrekterweise nicht nachträglich gewährt, weil hier das Gericht erklärte, dass der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachkommen muss bzw. kann, weil der Mitarbeitende aufgrund seiner Erkrankung auch nicht in der Lage war, seinen Urlaub anzutreten. Dieser verfällt ihm dann wie oben beschrieben nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres (Mindesturlaub) bzw. der darüberhinausgehende Urlaub nach AVR zum 30.04. des Folgejahres.

Was bedeutet das für die Praxis:

Werdet ihr nicht min. einmal jährlich über euren Urlaubsanspruch und dessen Verfall durch den Arbeitgeber informiert, verfällt euch euer Urlaub faktisch nicht. Es reicht lt. Urteil auch nicht aus, dass euch am Lohnzettel euer Urlaub angezeigt wird oder in einer Dienstvereinbarung erwähnt ist. Lt. Urteil muss der Arbeitgeber dies eigentlich jedem Mitarbeitenden individuell mitteilen und ihn darauf hinweisen.

Tobias Strahl



Zu guter Letzt: Lachen ist Gesund!!

"Wir können Sie nicht einstellen. Leider haben wir keine Arbeit für Sie."

"Och ... das würde mir eigentlich nichts ausmachen ..."

Gib bei der Arbeit immer 100 %:

12 % am Montag.

23 % am Dienstag.

40 % am Mittwoch.

20 % am Donnerstag.

5 % am Freitag!

