



Arbeitszeit

Die neue Brückenteilzeit

Mehr Beschäftigte sollen befristet in Teilzeit arbeiten können. Auch jetzige Teilzeitkräfte sollen leichter in Vollzeit zurückkehren. Mit dem Brückenteilzeitgesetz will die Bundesregierung seit Anfang dieses Jahres Arbeitszeit ermöglichen, die zum Leben passt.

Familie oder Karriere? Diese Gretchenfrage stellen sich auch im Bereich der Hauswirtschaft zahlreiche Arbeitnehmer. Mit der neuen Brückenteilzeit möchte die Bundesregierung die Antwort geben: Beides!

Denn eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt: 50 Prozent der Männer und gut 40 Prozent der Frauen würden ihre Arbeitszeit gern um mindestens 2,5 Wochenstunden verkürzen. Aber 17 Prozent der Frauen und zehn Prozent der Männer würden auch gern mindestens 2,5 Stunden pro Woche länger arbeiten. Das neue Gesetz zur Brückenteilzeit soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Insbesondere soll die Flexibilisierung der Teilzeit einen Ausweg aus der „Teilzeitfalle“ ermöglichen.

Nach bisherigem Recht haben Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, keinen Anspruch auf eine Rückkehr zur Tätigkeit in Vollzeit.

Ab dem 01. Januar 2019 können Arbeitnehmer ihre Teilzeit befris-

ten. Mit den Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer nach Ablauf der befristeten Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können.

Neuregelung – Befristete Teilzeit

Arbeitnehmer, die bereits länger als sechs Monate bei einem Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern beschäftigt sind, können seit dem 01. Januar 2019 vorübergehend in Teilzeit wechseln. Eine Begründung des Antrags ist nicht erforderlich. Die befristete Teilzeit kann für mindestens ein und höchstens fünf Jahre beantragt werden. Während einer solchen Befristung ist keine weitere Veränderung der Arbeitszeit oder ihrer Lage möglich. Auch eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit ist nicht möglich.

Nach dem Ende der befristeten Teilzeit gilt wieder die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit.

Rat für die Praxis:

Arbeitgeber sollten sich auf einen Anstieg von (befristeten) Teilzeitanträgen einstellen. Insbesondere im Hinblick auf die Personalplanung sollten sie frühzeitig Konzepte entwickeln, wie sie auf kurzfristige Teilzeitanträge – die Antragsfrist beträgt lediglich drei Monate – reagieren. Hierzu kommen vor allem befristete (Neu-)Einstellungen in Betracht. Prüfen und nutzen sie die gesetzlichen Ablehnungsgründe (befristeter) Teilzeitanträge.

Wichtige Anspruchsvoraussetzungen für eine Brückenteilzeit:

- **Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.**
- **Der Anspruch besteht nur bei Arbeitgebern mit mehr als 45 Arbeitnehmern.**
- **Brückenteilzeit ist für die Dauer von mindestens einem und höchstens fünf Jahren möglich.**
- **Der Brückenteilzeit dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.**

Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gibt es einen Überforderungsschutz: Sie müssen nur jedem 15. Beschäftigten die befristete Teilzeit gewähren.

Antrag und Verfahren

Ebenso wie die unbefristete Teilzeit ist die Brückenteilzeit beim Arbeitgeber in Textform (z. B. E-Mail oder Fax) spätestens drei Monate vor deren gewünschten Beginn zu beantragen.

Der Antrag soll neben der Dauer der gewünschten Arbeitszeit und dem Zeitraum der Brückenteilzeit auch die gewünschte Lage, die Verteilung der Arbeitszeit auf Wochentage oder Monate beinhalten. Der Arbeitgeber hat die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer sodann zu erörtern. Ziel dieses Gesprächs ist der Abschluss einer Vereinbarung über die Brückenteilzeit.

Möchte der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers ablehnen, gilt dafür weiterhin die strenge Schriftform; das heißt,

der Arbeitnehmer erhält ein vom Arbeitgeber unterzeichnetes Ablehnungsschreiben.

Die Entscheidung über den Antrag und darüber, wie die Arbeitszeit künftig verteilt werden soll, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich mitteilen. Antwortet der Arbeitgeber nicht innerhalb der Monatsfrist, gilt der Antrag des Arbeitnehmers als genehmigt.

Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach befristeter Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Diese betrieblichen Gründe sind die gleichen wie bei der unbefristeten Teilzeit. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig

ge Kosten verursacht. Außerdem gilt: Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangt werden.

Hat der Arbeitgeber einen Antrag des Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe zu Recht abgelehnt, ist ein erneuter Antrag auf befristete Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren zulässig.

Sollte der Arbeitgeber den letzten Antrag berechtigt aufgrund des Überforderungsschutzes abgelehnt haben, kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen. ○

Infos unter:
www.bundesregierung.de,
www.bmas.de

Antwortet der Arbeitgeber nicht innerhalb der Monatsfrist, gilt der Antrag des Arbeitnehmers als genehmigt.



Text:

Peter Hützen/Christoph Kaul

Rechtsanwälte
vangard Arbeitsrecht
www.vangard.de,
p.huetzen@vangard.de
c.kaul@vangard.de