



Brückenteilzeit kommt im neuen Jahr

Zu Beginn des neuen Jahres kommt der Anspruch auf befristete Teilzeit

Sachverhalt und Darstellung Gesetz

Nachdem der Bundesrat nun zugestimmt hat, ist es sicher. Zum 01.01.2019 tritt das Gesetz zur Einführung der Brückenteilzeit in Kraft.

Die Brückenteilzeit kann für die Zeit von einem Jahr bis fünf Jahre befristet werden. In Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten bekommen diese einen Anspruch auf befristete Teilzeit. In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten gilt dieser Anspruch ohne Belastungsgrenze. In Unternehmen mit 45 bis 200 Beschäftigten gibt es eine Maximalzahl (gestaffelt je nach Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen) an befristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, die der Arbeitgeber genehmigen muss. Die Zumutbarkeitsquote gilt jedoch nur für die Anzahl an befristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen, nicht für Teilzeitverhältnisse aus anderen Gründen.

Die Anspruchsvoraussetzungen der befristeten Teilzeit sind ansonsten gleich derjenigen auf unbefristete Teilzeit.

Das Arbeitsverhältnis muss mindestens sechs Monate bestanden haben und der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit zu stellen. Der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit dem Beschäftigten mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber die Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn eine Entscheidung mitteilt, gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Beschäftigten festgelegt.

Bewertung

Nach derzeitigem Recht gibt es nur einen Anspruch auf unbefristete Teilzeit, allerdings bereits ab 15 Beschäftigten im Unternehmen (diese Grenze bleibt).

Der Anspruch auf befristete Teilzeit ist in Zeiten des Fachkräftemangels unproblematisch. Bereits ohne einen entsprechenden Anspruch haben viele Arbeitgeber zu Gunsten ihrer Beschäftigten sich mit einer Befristung der Teilzeit einverstanden erklärt. Dies gilt aber in erster Linie für größere Unternehmen mit vielen Beschäftigten. Insofern ist es wichtig, dass es eine entsprechende Zumutbarkeitsgrenze gibt. Ob diese Grenze tatsächlich den Erfordernissen der hiervon betroffenen mittelständischen Unternehmen gerecht wird, bleibt abzuwarten.

Den Tarifvertragsparteien bleibt es offen, abweichende Regelungen zu finden. Ob und welche es ggf. geben wird, bleibt Verhandlungssache.

Bei aller Gelassenheit hinsichtlich der befristeten Teilzeit darf aber nicht übersehen werden, dass das neue Gesetz über diese hinausgeht. Eine unbefristete Teilzeitkraft kann künftig eher die Erhöhung ihrer Arbeitszeit durchsetzen, da die Beweislast für den Arbeitgeber bei Ablehnung dieses Wunsches (leicht) erhöht wurde.

München, den 28.11.2018

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht