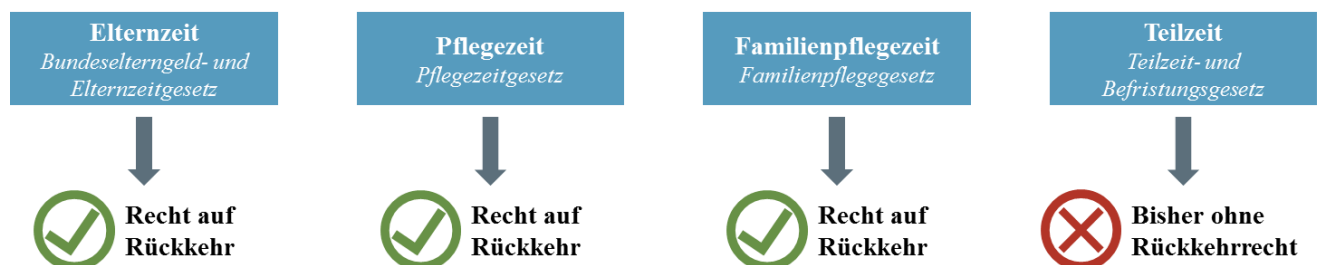


## Brückenteilzeit – der neue Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Die heute vom Bundesrat gebilligte Einführung einer Brückenteilzeit und Weiterentwicklung des Teilzeitrechts soll planmäßig am 1. Januar 2019 in Kraft treten. Das Gesetz sieht vor, dass der bisherige Anspruch auf eine unbefristete Teilzeit nach dem TzBfG um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt wird. Im Ergebnis führt der Anspruch dazu, dass Mitarbeiter nach einer Teilzeitphase wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können. Das war bisher nicht ohne weiteres möglich.

### Übersicht der Teilzeitmöglichkeiten



Unabhängig von dem politischen Signal, das von dieser Gesetzesänderung ausgehen soll, und der spannenden Frage, ob es mit dem Anspruch auf Brückenteilzeit gelingen wird, „Brücken zu den eigenen Lebensplänen und Lebenslagen“ zu bauen sowie „Frauen künftig nicht mehr in der Teilzeitfalle hängen“ zu lassen (so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil), müssen sich Arbeitgeber mit neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und vor allem den zugehörigen Anspruchsvoraussetzungen auseinandersetzen.

### ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN FÜR BRÜCKENTEILZEIT

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Antragsverfahren entsprechen weitgehend den bekannten Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Voraussetzungen für die neue Brückenteilzeit sind nunmehr:

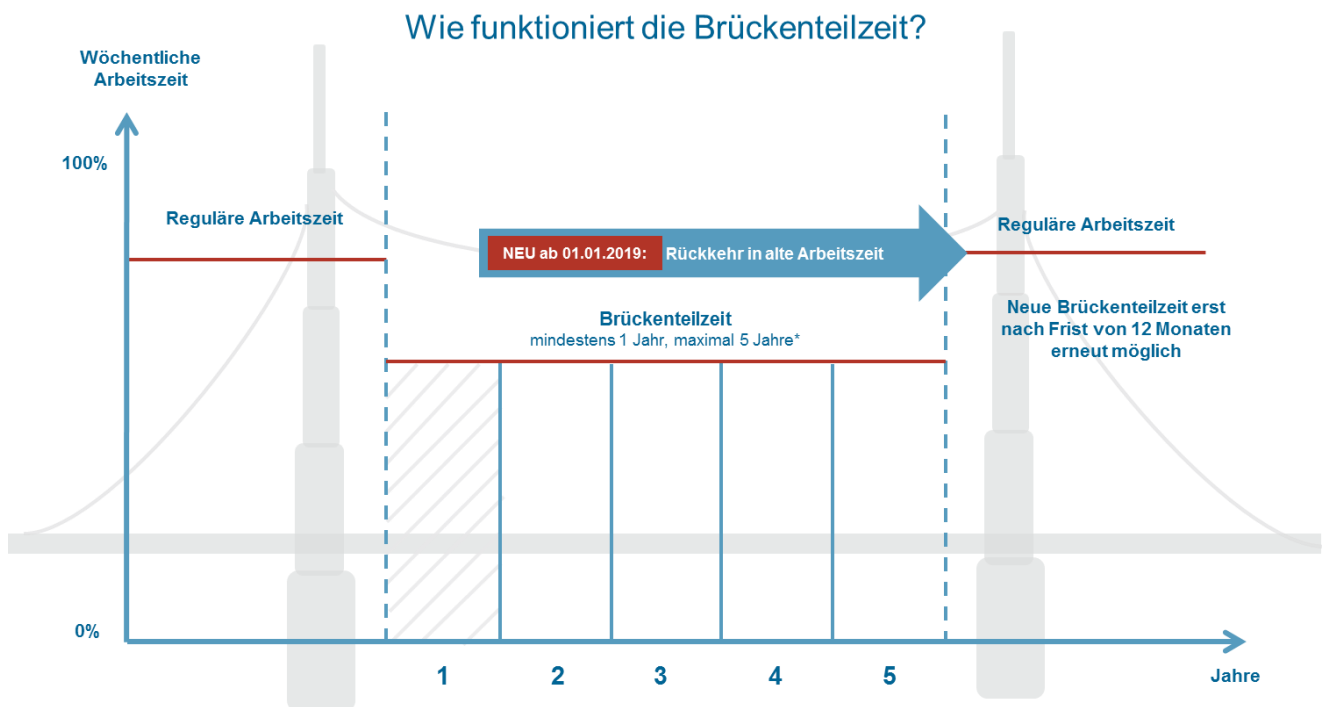
- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel **mehr als 45 Mitarbeiter**.
- Das **Arbeitsverhältnis** besteht länger als **6 Monate**.
- Der Mitarbeiter stellt beim Arbeitgeber einen **Antrag**, die vertraglich vereinbarte **Arbeitszeit** (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten **Zeitraum**, der **zwischen einem und 5 Jahren** liegt, zu **verringern**.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Der Antrag wird mindestens **3 Monate vor Beginn** der gewünschten **Verringerung** in **Textform** gestellt.
- **Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.**

Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem von angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

## ERLEICHTERUNGEN/RECHTE DER BEREITS BESCHÄFTIGTEN TEILZEITMITARBEITER

Neben dem neuen Rechtsanspruch sieht das Gesetz auch Erleichterungen für Mitarbeiter vor, die bereits in zeitlich unbegrenzter Teilzeit arbeiten und mehr arbeiten möchten. Im Wesentlichen gibt es hier eine Erweiterung der Darlegungs- und Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers. Bisher muss der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen und beweisen, dass bei einer Stellenbesetzung keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter entgegenstehen. Künftig soll der Arbeitgeber im Falle der Ablehnung auch darlegen und ggf. beweisen müssen, dass der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht, nicht frei ist oder der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer, bevorzugter Bewerber.

Weiterhin wird dem Arbeitgeber auferlegt, den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit mit dem Mitarbeiter zu erörtern (unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und der Anzahl der Beschäftigten). Mitarbeiter können dabei ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung hinzuziehen. Schließlich hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung auch über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.



\*Ausnahmen von dieser Zeitregelung können in einem Tarifvertrag vereinbart werden

## WORAUF WIRD NACH INKRAFTTRETEN DES GESETZES ZU ACHTEN SEIN?

Die Personalabteilungen sollten nach Inkrafttreten des Gesetzes insbesondere die folgenden Punkte im Blick haben:

- Der Antrag auf befristete Teilzeit ist von den Mitarbeitern in Textform zu stellen (das wird zukünftig auch für Anträge auf unbefristete Teilzeit gelten; bisher waren Anträge grundsätzlich formlos möglich). Eine Ablehnung hat in Schriftform zu erfolgen. Ein E-Mail-Austausch, in dem die Ablehnung erklärt wird, ist daher formal nicht ausreichend.
- Es ist keine Mindestreduzierung der Arbeitszeit vorgegeben. Es ist daher theoretisch möglich, nur ganz unwesentlich die Arbeitszeit zu reduzieren (z. B. auch nur eine Stunde die Woche oder für eine bestimmte Zeit im Jahr). Wie die Rechtsprechung hier im Einzelfall die Schwelle des Rechtsmissbrauchs festlegt und Ablehnungsgründe bewertet, werden die ersten Rechtsstreitigkeiten zeigen müssen. Das gilt auch im Hinblick auf den Versuch von Mitarbeitern, über eine marginale Arbeitszeitreduzierung die Lage ihrer Arbeitszeit festzuschreiben.
- Bei der Bestimmung der besonderen Zumutbarkeitsgrenze (für Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern) sollen nur die Arbeitnehmer zählen, die auch einen Antrag auf befristete Teilzeit gestellt haben und in dieser Form arbeiten. Personalabteilungen haben daher andere in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter (z. B. über freiwillige Absprachen, Mitarbeiter in Teilzeit aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen) miteinzubeziehen.

Das Erörterungsrecht zur Dauer und Lage der Arbeitszeit für die einzelnen Mitarbeiter bedeutet sicher eine Erhöhung des Aufwands für Unternehmen. Auf der anderen Seite wird so der Dialog mit den Mitarbeitern gefördert und im Sinne guter Personalpolitik Streitigkeiten vorgebeugt; Mitarbeiterinteressen werden frühzeitig evaluiert.

## WAS KANN EINE PERSONALABTEILUNG SINNVOLLERWEISE MACHEN?

Wie bei allen Gesetzesneuerungen kann die Zeit bis zum Inkrafttreten des Gesetzes mit der Durchführung einer Bestandsaufnahme in den Unternehmen genutzt werden. Das heißt konkret: Wie viele Teilzeitmitarbeiter sind derzeit beschäftigt, auf welcher Rechtsgrundlage erfolgt die Teilzeit, mit welchen Mitarbeitern wären Erörterungen erforderlich, sollte es hierfür einen internen Gesprächsleitfaden geben?

Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, auch abgesehen von möglichen Teilzeitbegehren in der Zukunft, regelmäßig zu überprüfen, ob im Unternehmen eine nachvollziehbare betriebliche Organisation besteht, mit der betriebliche Gründe und Notwendigkeiten mit Blick auf etwa den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Unternehmen im Zweifel dargelegt werden können. Hier stellen sich auch in Fällen von Kündigungen und Reorganisationen regelmäßig Fragen nach der konkreten Betriebsorganisation und dem vorhandenen Personalkonzept. Diese Überlegungen können zukünftig auch für die Prüfung von Ansprüchen auf befristete Teilzeit und die Erörterungsrechte der Mitarbeiter herangezogen werden.



## Wer und wo?

### Frankfurt



**Dr. Hans-Peter Löw**  
Tel. +49 69 2648 5440  
hans-peter.loew@allenovery.com



**Thomas Ubber**  
Tel. +49 69 2648 5430  
thomas.ubber@allenovery.com



**Boris Blunck**  
Tel. +49 69 2648 5860  
boris.blunck@allenovery.com



**Anja Glück**  
Tel. +49 69 2648 5531  
anja.glueck@allenovery.com



**Jutta Heidisch**  
Tel. +49 69 2648 5961  
jutta.heidisch@allenovery.com



**Anja Kemmerling**  
Tel. +49 69 2648 5794  
anja.kemmerling@allenovery.com



**Michaela Massig**  
Tel. +49 69 2648 5875  
michaela.massig@allenovery.com



**Dr. Lisa Müller**  
Tel. +49 69 2648 5545  
lisa.mueller@allenovery.com



**Dr. Sebastian Schulz**  
Tel. +49 69 2648 5915  
sebastian.schulz@allenovery.com

### Hamburg



**Markulf Behrendt**  
Tel. +49 40 82 221 2171  
markulf.behrendt@allenovery.com



**Dr. Cornelia Drenckhahn**  
Tel. +49 40 82 221 2161  
cornelia.drenckhahn@allenovery.com



**Dr. Katharina Fischer**  
Tel. +49 40 82 221 2177  
katharina.fischer@allenovery.com



**Pia Schröder**  
Tel. +49 40 82 221 2392  
pia.schroeder@allenovery.com



**Sören Seidel**  
Tel. +49 40 82 221 2154  
soeren.seidel@allenovery.com

### Düsseldorf



**Yukiko Hitzelberger-Kijima**  
Tel. +49 211 2806 7113  
yukiko.hitzelberger-  
kijima@allenovery.com



**Dr. Vera Luickhardt**  
Tel. +49 211 2806 7116  
vera.luickhardt@allenovery.com



**Dr. Bettina Scharff**  
Tel. +49 89 71043 3133  
bettina.scharff@allenovery.com

### München