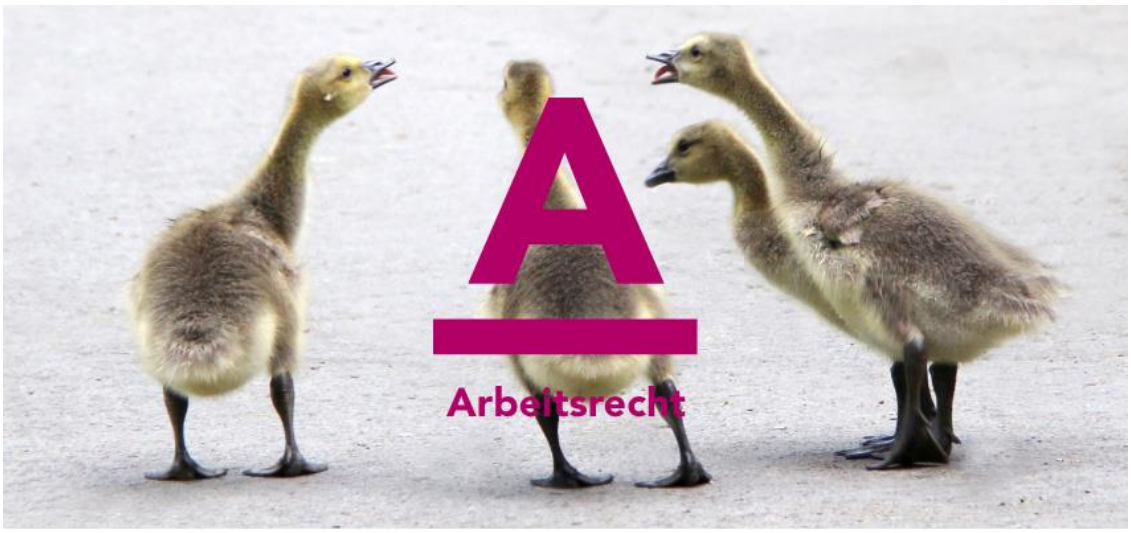
Frankfurt, November 2018



Die Brückenteilzeit kommt 2019!

Der Bundestag hat am 18. Oktober 2018 das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit ab 01. Januar 2019 beschlossen. Die Brückenteilzeit soll das unfreiwillige Verbleiben in Teilzeit verhindern.

Bisherige Lage

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht Arbeitnehmern, ohne Angabe eines bestimmten Grundes ihre vertraglich vereinbarte Tätigkeit zu reduzieren. Dabei ist es nicht erforderlich, im Voraus die Dauer der Teilzeittätigkeit festzulegen. Möchte der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit wieder verlängern, hat er jedoch lediglich einen Anspruch darauf, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden.

Ein Rückkehranspruch zur ursprünglichen Arbeitszeit besteht nur in besonderen Formen der Teilzeit, etwa im Rahmen der Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit. Diese Modelle sind aber auch an einen bestimmten Grund geknüpft wie die Betreuung des Kindes oder die Pflege eines nahen Angehörigen.

Das ist neu

Die Brückenteilzeit gewährt Arbeitnehmern die Möglichkeit einer zeitlich begrenzten Teilzeit – ohne dass hierzu ein bestimmter Grund erforderlich ist. Nach Ablauf der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren.

Voraussetzungen

- Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmer

  Zumutbarkeitsgrenze für Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern: Arbeitgeber muss nur einem pro 15 angefangenen Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewähren

- Arbeitsverhältnis besteht mehr als sechs Monate

- Die begehrte Verringerung der Arbeitszeit soll mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre dauern

Im Übrigen gelten für das Verfahren und die weiteren Anspruchsvoraussetzungen weitgehend die Regelungen, die auch für die zeitlich nicht begrenzte Teilzeit gelten – insbesondere:

- Der Antrag (Textform erforderlich!) ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit zu stellen

- Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen (Folge bei berechtigter Ablehnung: Antragssperre für ein Jahr)

- Wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn eine

Entscheidung mitteilt, gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt. Die Mitteilung des Arbeitgebers muss schriftlich erfolgen.

Folgen für die Betriebe

Der Anspruch auf Brückenteilzeit stellt Arbeitgeber vor neue organisatorische und bürokratische Herausforderungen.

Der Arbeitgeber wird regelmäßig eine personelle Umorganisation oder eine Ersatzeinstellung vornehmen müssen.

Planungssicherheit erhält der Arbeitgeber jedenfalls dadurch, dass die begehrte Brückenteilzeit von vornherein auf ein bis fünf Jahre begrenzt werden muss. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit.

Nach dem Ende der Brückenteilzeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den gleichen Arbeitsplatz (wie vor der Brückenteilzeit), sondern nur auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

Ist der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt, kann er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.

Weitere Änderungen im Teilzeitrecht

- Allgemeiner Teilzeitantrag (nicht nur Brückenteilzeit) ab 1. Januar 2019 in Textform durch den Arbeitnehmer zu stellen, § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG (bisher: mündliches Verlangen ausreichend)

- Arbeit auf Abruf (d.h. nach Bedarf des Arbeitgebers):

  - Fiktion einer 20-Stunden-Woche bei Fehlen einer Vereinbarung zur Wochenarbeitszeit, § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG (bislang Fiktion von nur 10 Stunden); d.h. wenn nichts geregelt ist, sind im worst case 20 Stunden zu bezahlen, auch wenn der Arbeitnehmer nicht angefordert wurde.

  - Beschränkung des Kontingents der abrufbaren Arbeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus abgerufen oder nicht abgerufen werden kann: Erhöhung der Arbeitszeit um max. 25 % und Absenkung der Arbeitszeit um max. 20 %

Bei Fragen sprechen Sie uns jederzeit gerne an.

Dr. Andreas Notz
Mannheim
Tel.: +49 621 4256-211
andreas.notz@rittershaus.net

Dr. Annette Sättele
Mannheim
Tel.: +49 621 4256-230
annette.saettele@rittershaus.net

Prof. Dr. Ulrich Tödtmann
Mannheim
Tel.: +49 621 4256-223
ulrich.toedtmann@rittershaus.net

Jörg Döhrer
Frankfurt a. M.
Tel.: +49 69 274040-203
joerg.doehrer@rittershaus.net

Nadja Reumerman
Frankfurt a. M.
Tel.: +49 69 274040-212
nadja.reumerman@rittershaus.net

Eler von Bockelmann
München
Tel.: +49 89 121405-203
eler.bockelmann@rittershaus.net

RITTERSHAUS
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Büro Mannheim
Harrlachweg 4
68163 Mannheim
Tel.: +49 621 4256 0
Fax: +49 621 4256 250

Büro Frankfurt a. M.
Mainzer Landstraße 61
60329 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 274040 0
Fax: +49 69 274040 250

Büro München
Maximiliansplatz 10
80333 München
Tel.: +49 89 121405 0
Fax: +49 89 121405 250

Diese Mandanteninformationen geben lediglich einen unverbindlichen Überblick und können eine rechtliche Beratung nicht ersetzen. Als Ansprechpartner für eine etwaige Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.