

Reform des Teilzeitrechts

Merkblatt zu den Neuregelungen ab 2019

Mit dem „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ wird ab 2019 ein neuer Anspruch auf befristete Teilzeit geschaffen. Teilzeitbeschäftigte sollen leichter ihre Arbeitszeit aufstocken können, ferner werden die Regelungen zur Arbeit auf Abruf konkretisiert. Die Änderungen im Kurzüberblick:

I. Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit / „Brückenteilzeit“ (§ 9a TzBfG n.F.)

Zusätzlich zu dem bestehenden Anspruch auf dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG wird in Unternehmen **ab 45 Arbeitnehmern** ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit für 1-5 Jahre eingeführt. Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

1. Zumutbarkeitsgrenze

Für Arbeitgeber bis 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze: Sie können den Antrag ablehnen, wenn pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeitet.

Stichtag für die Berechnung ist der geplante Tag des Beginns der Brückenteilzeit. Der Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt seiner Entscheidung die voraussichtliche Situation an diesem Tag berücksichtigen, eventuelle Änderungen nach seiner Entscheidung haben keine Auswirkungen.

Arbeitnehmer, die dauerhaft oder im Rahmen von Elternzeit, Familien- oder Pflegezeit in Teilzeit tätig sind, werden nicht auf die Zumutbarkeitsgrenze angerechnet.

Haben mehrere Arbeitnehmer für den gleichen Tag den Beginn einer Brückenteilzeit beantragt und hat der Arbeitgeber unter ihnen eine Auswahl zu treffen, so entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen des billigen Ermessens, welchem Arbeitnehmer er den Anspruch gewährt. Der Arbeitgeber muss dabei auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte berücksichtigen, wie zum Beispiel Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, die nicht durch gesetzliche Freistellungsansprüche abgedeckt werden oder die Ausübung eines Ehrenamtes.

2. Sperrfristen

Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit. Dies kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur einvernehmlich vereinbart werden.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer zu der Arbeitszeit, die vor der Teilzeitarbeit geschuldet wurde (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit), zurück. Ist der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt oder hat der Arbeitgeber den Teilzeitantrag aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze abgelehnt, kann ein neuer Antrag

frühestens nach einem Jahr gestellt werden. Nach Ablehnung aus betrieblichen Gründen gilt (wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeit) eine Zwei-Jahres-Frist.

3. Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit auch ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung verweist auf die entsprechende Vorschrift in § 8 Absatz 4 TzBfG. Danach liegt ein betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

4. Verfahren

Im Übrigen entsprechen Voraussetzungen und Verfahren den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit:

- das Arbeitsverhältnis muss bereits länger als sechs Monate bestehen,
- der Antrag ist mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform zu stellen,
- der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen,
- spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn muss der Arbeitgeber die Entscheidung schriftlich mitteilen, ansonsten gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

II. Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG n.F.)

Nach bisher geltendem Recht (§ 9 TzBfG) ist ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit verlängern möchte, bevorzugt zu berücksichtigen, wenn er beweisen kann, dass ein entsprechender freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht und er für diesen zumindest gleich geeignet ist wie andere Bewerber. Der Arbeitgeber trug die Beweislast dafür, dass dem Verlängerungswunsch dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Durch die Neufassung des § 9 TzBfG soll die Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers verändert werden. Der Arbeitgeber soll nunmehr auch die Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung des Arbeitnehmers tragen.

1. Freier Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss beweisen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz nicht frei ist. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Wichtig ist: Das Ob und Wie der Einrichtung oder Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen, inklusive Stellenzuschnitt und Lage der Arbeitszeit, unterliegen unverändert der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz nach den Wünschen des Teilzeitbeschäftigten neu zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen. Die Gesetzesbegründung unterstreicht ferner, dass

kein freier Arbeitsplatz vorliegt, wenn der Arbeitgeber lediglich Arbeitsvolumen zur Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmern zur Verfügung stellt.

Ein „entsprechender“ Arbeitsplatz ist gegeben, wenn auf diesem die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist.

2. Eignung

Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie die vom Arbeitgeber bevorzugte Person. Bei mehreren gleich geeigneten Teilzeitbeschäftigten muss der Arbeitgeber seine Entscheidung, wie bisher, nach billigem Ermessen treffen.

3. Ablehnungsgründe

Nach wie vor kann der Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz aus rechtlichen Gründen an einen anderen Arbeitnehmer vergeben muss, zum Beispiel bei Rückkehr aus der Elternzeit.

III. Erörterungspflicht und Unterrichtsanspruch des Betriebsrats (§ 7 Abs. 2 und Abs. 4 S. 1 TzBfG n.F.)

In § 7 TzBfG wird ein allgemeiner Erörterungsanspruch für Arbeitnehmer über den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage bzw. der Dauer *und* der Lage ihrer vertraglichen Arbeitszeit eingeführt. Die Erörterungspflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer der Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, den Betriebsrat zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuzuziehen. Ferner muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über Erörterungswünsche der Arbeitnehmer informieren.

IV. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG n.F.)

Die Auffangregelung bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG, die greift, wenn keine andere Arbeitszeit vereinbart wurde, wurde von 10 auf 20 Stunden verdoppelt.

Der Anteil der vom Arbeitgeber zusätzlich abrufbaren Arbeit darf nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindesta-Arbeitszeit betragen. Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber maximal 20 % weniger Arbeit abrufen als vereinbart. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung wird die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate als Berechnungsgrundlage festgelegt.

Diese Regelungen entsprechen weitgehend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Bundesverband Druck und Medien
Berlin, Dezember 2018