

Interview zur Brückenteilzeit

ARBEITSZEIT Ab dem 1. Januar 2019 haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch darauf, für eine bestimmte Zeit in Teilzeit zu gehen und danach zurück in Vollzeit zu wechseln. Welche Voraussetzungen vorliegen müssen und welche Schwachstellen der Anspruch hat, sagt Ihnen Dr. Johanna Wenckebach im Interview.



Dr. Johanna Wenckebach,
Juristin und Tarifexpertin in der IG Metall
Bezirksleitung Berlin-
Brandenburg-Sachsen



HINWEIS

Der Anspruch auf »Brückenteilzeit« sieht vor, dass der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum von mindestens 1 und maximal 5 Jahren stellt. Der neue § 9a TzBfG enthält aber eine »Tariföffnungsklausel für Zeiträume«. Das bedeutet, dass die Tarifparteien Ausnahmen von dieser Zeitregelung in einem Tarifvertrag vereinbaren können.

Welche Voraussetzungen hat der Anspruch auf Brückenteilzeit?

Der Anspruch gilt – leider – nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Brückenteilzeit kann in diesen Betrieben von Beschäftigten beantragt werden, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht. Es muss dann ein schriftlicher Antrag auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit – dies kann Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit sein – gestellt werden. Möglich ist für die befristete Arbeitszeitreduzierung ein Zeitraum von mindestens einem und maximal 5 Jahren. Anders als bei Eltern- oder Pflegezeit sind keine bestimmten Gründe dafür erforderlich, warum die Arbeitszeit vorübergehend reduziert werden soll. Es muss eine Antragsfrist von 3 Monaten beachtet werden.

Zählen Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende und Leiharbeiter bei der Grenze von 45 Arbeitnehmern mit?

Darum wird es wie schon bei § 8 TzBfG Streit geben, denn das Gesetz sowie dessen Begründung legen das nicht explizit fest. Dort ist nur geregelt, dass die zur Berufsbildung Beschäftigten nicht mitzählen. Richtig ist die Auffassung, dass Köpfe zu zählen sind – schließlich spricht das Gesetz von »Arbeitnehmern« und nicht etwa von Vollzeitbeschäftigten. Auch Leiharbeiterinnen zählen mit.

Wann kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen?

Das neue Gesetz sieht mehrere Ablehnungsgründe vor. Zum einen wird verwiesen auf § 8 Abs. 4 TzBfG, so dass die Ablehnung wie bereits aus dem Teilzeitrecht bekannt, wegen betrieblicher Gründe erfolgen kann, also wenn die Brückenteilzeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen würde. Als weiterer Ablehnungsgrund ist eine Art »Zumutbarkeitsgrenze« vorgesehen: Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 ArbeitnehmerInnen be-

schäftigen, muss der Anspruch nur einer pro angefangenen 15 ArbeitnehmerInnen gewährt werden. Die Auswahl soll dabei nach billigem Ermessen erfolgen. Bei der Entscheidung sind dann »persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte zu berücksichtigen«.

Beschäftigte in kleinen Unternehmen profitieren nicht von dem Anspruch. Warum?

Natürlich ist es ein großes Problem, dass der Anspruch erst in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten gelten soll. Viele Frauen – und das sind diejenigen, die ganz überwiegend in der »Teilzeitfalle« sitzen –, arbeiten genau in den kleineren Betrieben, in denen der Anspruch nicht gilt. Das ist ganz klar dem Einfluss der Arbeitgeberlobby geschuldet, die sich sehr lange überhaupt gegen die Reform gestraubt hat. Es gibt keine andere Erklärung für die Grenze – in § 8 TzBfG bleibt die Mindestbeschäftigtenzahl bei 15.

Haben Sie Tipps, was Betriebsräte für Beschäftigte in kleinen Unternehmen dennoch tun können, damit diese nicht in der Teilzeitfalle stecken bleiben?

Oft ist Teilzeitarbeit auch ein Problem, weil die Arbeit sich verdichtet und eigentlich nicht zu schaffen ist. Hier kann der Arbeitsschutz genutzt werden, um Mitbestimmungsrechte auch

AKTUELLE RECHTSLAGE

- Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu verringern (§ 8 TzBfG).
- »Brücke in Vollzeit« (§ 9 TzBfG): Will ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern, muss der Arbeitgeber beweisen, warum er dem Wunsch des Beschäftigten nicht nachkommen kann.
- »Brückenteilzeit« (§ 9a TzBfG): Anspruch des Arbeitnehmers auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit für 1 bis 5 Jahre.

mit Blick auf die Personalplanung auszuüben. Außerdem wurde in dem neuen Gesetz zusätzlich zur Brückenteilzeit ein Anspruch geschaffen, mit dem die bisherige Schwachstelle des § 9 TzBfG ausgeglichen werden soll. Die Gewerkschaften haben ja schon lange einen Rechtsanspruch gefordert, die Arbeitszeit auch verlängern zu können. Dieser Anspruch wurde zwar leider nach wie vor nicht geschaffen – aber immerhin wurde die in § 9 TzBfG geregelte Beweislastverteilung so verändert, dass ein Arbeitgeber beweisen muss, warum er dem Wunsch von Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verlängern, nicht nachkommt. Dazu gehört der Beweis, dass kein geeigneter freier Arbeitsplatz besteht.

Wenn jemand anders für einen freien Arbeitsplatz bevorzugt wird, muss der Arbeitgeber beweisen, dass diese Person besser geeignet ist als die oder der Teilzeitbeschäftigte mit dem Wunsch nach längerer Arbeitszeit. Im Gesetzesentwurf wird auf Basis des Mikrozensus 2016 die Schätzung gemacht, dass 550.000 Beschäftigte ihren Wunsch, die Arbeitszeit zu verlängern, bisher nicht realisieren konnten und von der Regelung des § 9 TzBfG Gebrauch machen werden. Bei der Frage, ob es einen passenden freien Arbeitsplatz gibt, sind Betriebsrätinnen und –räte natürlich ganz wichtige Ansprechpartner.

Welche Schwachstellen und Schwierigkeiten hat der Anspruch aus Ihrer Sicht?

Während der beantragten Brückenteilzeit ist eine Veränderung der Arbeitszeit oder die vorzeitige Rückkehr zur alten Arbeitszeit nicht möglich. Das macht die Brückenteilzeit starr und passt nicht zum Leben der Menschen – schließlich kann die Brückenteilzeit ja für bis zu fünf Jahre beantragt werden. Das muss bedacht werden bei der Beantragung und Beratung. Andere Gesetze, wie das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) bleiben aber unberührt – Eltern- oder Pflegezeit kann also auch während der Brückenteilzeit genommen werden.

Eine wesentliche Einschränkung des Anspruchs auf Brückenteilzeit ist zudem, dass Sperrzeiten vorgesehen sind: Nach einmaliger Inanspruchnahme kann erst nach einem Jahr ein neuer Antrag gestellt werden.

Nach berechtigter Ablehnung wegen betrieblicher Gründe gilt eine zweijährige Sperrfrist und nach berechtigter Ablehnung wegen der Zumutbarkeitsregelung eine einjährige. Hier entsteht leider sehr stark der Eindruck,

HINTERGRUND

Nach § 8 TzBfG können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, vom Arbeitgeber verlangen, dass er ihre Arbeitszeit verringert. Allerdings gab es bisher keinen rechtlichen Anspruch darauf, von der Teilzeit wieder zurück in Vollzeit zu wechseln. Mit der Folge, dass viele Beschäftigte (insbesondere Frauen nach der Elternzeit) in der »Teilzeitfalle« stecken blieben. Der neue § 9a TzBfG schafft jetzt die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer (nur) für eine befristete Zeit in Teilzeit gehen können. Damit ist gesetzlich sichergestellt, dass sie nach der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können. Für den Anspruch sind keine bestimmten Gründe (z. B. Pflege Angehöriger oder Kinderbetreuung) erforderlich.

dass der Gesetzgeber die Vorstellung der Arbeitgeber unterstützt, sie dürften nicht unnötig behelligt werden durch Ansprüche und Bedarfe der Beschäftigten. Zeitautonomie für die abhängig Beschäftigten bleibt eine Machtfrage.

Neben der Brückenteilzeit gibt es weitere neue gesetzliche Regelungen im TzBfG. Worum geht es?

Es wurde neben der Brückenteilzeit und der Veränderung der Beweislast bei § 9 TzBfG auch ein Erörterungsrecht geschaffen für den Fall, das Beschäftigte – ohne ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen – die Lage der Arbeitszeit verändern wollen. Oftmals können ja Vereinbarkeitslösungen schon dadurch geschaffen werden, dass bei gleicher Stundenzahl zu anderen Zeiten gearbeitet wird. Nun muss der Arbeitgeber mit ArbeitnehmerInnen deren Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit erörtern.

Wichtig ist, dass Beschäftigte zu diesem Gespräch den Betriebsrat hinzuziehen können. Dieses Erörterungsrecht ist allerdings deutlich weniger als der von den Gewerkschaften und Frauenverbänden geforderte Rechtsanspruch, die Lage der Arbeitszeit verändern zu können.

Schließlich wurden mit der Gesetzesreform auch die Regeln zu Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG geändert. <

Die Fragen stellte **Leslie Schilling**.



EXPERTENRAT

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über den Antrag spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen. Trifft der Arbeitgeber keine Entscheidung, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gilt als festgelegt.



GESETZ

Arbeitnehmer müssen mit ihrer Arbeitszeit und ihrem Einkommen planen können. Bei »Arbeit auf Abruf« (§ 12 TzBfG) geht das nur begrenzt. Deshalb beschränkt der Gesetzgeber jetzt die mögliche einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Zusatzarbeit auf maximal 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit. Ist keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart, gelten jetzt 20 – statt bisher 10 – Stunden in der Woche als vereinbart.