

4. Februar 2019

Brückenteilzeit

Seit dem 1. Januar 2019 gibt es die so genannte Brückenteilzeit, geregelt im Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts.

Es gibt nunmehr vier Formen des Teilzeitrechts mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Der wichtigste Unterschied ist die Firmengröße.

Bei der Brückenteilzeit: 46 Arbeitnehmer;
Teilzeit nach bisherigem Muster: 16 Arbeitnehmer (s. auch DJV-BR-Info 7/2012).
Teilzeit während der Erziehungszeit: 16 Arbeitnehmer;
Teilzeit wegen Pflege: 26 Arbeitnehmer.

Die Azubis werden nicht mitgezählt. Es wird nach Köpfen gezählt. Die Zahlen werden pro Firma gerechnet, nicht pro Betrieb.

Der Antrag auf Brückenteilzeit kann gestellt werden, sobald das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat. Die Teilzeit muss allerdings für mindestens ein Jahr, maximal fünf Jahre gefordert werden. Danach gibt es die automatische Rückkehr zur Vollzeit. Eine Stundenzahl wird vom Gesetzgeber nicht vorgegeben.

Bei der bisherigen Teilzeit gibt es diese zeitliche Begrenzung nicht; im Gegenzug gibt es auch keine automatische Rückkehr zur Vollzeit, sondern nur einen Vorrang gegenüber anderen Bewerbern auf die Vollzeitstelle, sofern die Qualifikation gleich gut ist und nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Überforderungsklausel

Der Arbeitgeber wird vor dauernden Veränderungswünschen geschützt; denn nach Rückkehr auf die Vollzeit besteht ein Jahr lang kein Anspruch auf eine erneute Brückenteilzeit. Bei der „normalen Teilzeit“ besteht dagegen zwei Jahre lang kein Anspruch auf eine erneute Teilzeit.

Neu ist auch bei der Brückenteilzeit eine so genannte Überforderungsquote. Firmen, die mindestens 46, aber weniger als 201 Arbeitnehmer beschäftigen, können sich auf eine Überforderungsklausel berufen. Dies bedeutet, dass abhängig von der Firmengröße maximal einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern Brückenteilzeit eingeräumt werden muss. Wenn ca. sieben Prozent der Arbeitnehmer bereits Brückenteilzeit machen, kann schlichtweg mit Blick auf diese bereits erreichte Quote weitere Teilzeit abgelehnt werden.

Die Überforderungsklausel lautet im Einzelnen: Bei einer Arbeitnehmerzahl von i.d.R.

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier Brückenteilzeiter,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14.

Antragsfrist

Der Antrag muss drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitarbeit gestellt werden.

Form

Der Antrag des Arbeitnehmers muss per Textform erfolgen; d. h. es geht auch eine Antragstellung per Mail. Eine Ablehnung des Arbeitgebers muss dagegen schriftlich erfolgen; d. h. er kann nicht per Mail ablehnen.

Das Schweigen des Arbeitgebers wird sanktioniert. Wenn die Ablehnung nicht mindestens einen Monat vor dem geforderten Beginn schriftlich mitgeteilt wurde, gilt die Zustimmung des Arbeitgebers zur Brückenteilzeit als erteilt (sog. gesetzliche Fiktion). Diese Regelung ist bereits aus dem bisherigen Teilzeitrecht bekannt.

Umkehr der Beweislast

Ebenso ist bereits bei der bisherigen Teilzeitarbeit bekannt und wurde nunmehr auch bei der Brückenteilzeit so vorgesehen, dass der Arbeitgeber die betrieblichen Gründe, die ihn zur Ablehnung veranlassen, beweisen können muss. Kann er diese Gründe nicht beweisen, bleibt er den Beweis schuldig und der entsprechende Prozess würde vom Arbeitnehmer gewonnen werden.

Kombination Teilzeitarbeit

Kombinationen sind möglich, z.B. Teilzeitarbeit für mindestens 15 Stunden, maximal 30 Stunden (gesetzliche Zeitvorgabe) pro Woche während der dreijährigen Erziehungszeit; danach für drei Monate Vollzeit (wegen der Antragsfrist) und anschließend für maximal fünf Jahre Teilzeit (ohne gesetzliche Stundenvorgabe) in Form der Brückenteilzeit mit automatischer Rückkehr zur Vollzeit nach Ablauf der Brückenteilzeit.