

Gesetzliche Änderungen der Teilzeitarbeit ab 2019

Von Rechtsanwältin E. Klempert, LL.M.

Zum Jahresbeginn trat das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ vom 11.12.2018 in Kraft. Es enthält insbesondere die Einführung einer Brückenteilzeit, eine Erweiterung der Beweislast von Arbeitgebern und Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeit auf Abruf.

Arbeitnehmer haben nunmehr einen gesetzlichen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit), der in § 9a des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) geregelt ist und ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeit im Voraus für einen begrenzten Zeitraum zu verringern und danach zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Der Anspruch steht Arbeitnehmern zu, die voll- oder teilzeitbeschäftigt in Betrieben mit in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeitern arbeiten, soweit das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Die Brückenteilzeit kann gesetzlich für einen Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren beantragt werden, wobei in Tarifverträgen andere Zeitrahmen festgelegt werden können. Arbeitgeber können den Antrag auf Brückenteilzeit dann ablehnen, falls betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Zudem können Tarifverträge weitere Ablehnungsgründe vorsehen. Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Mitarbeiter beschäftigen, gilt nach dem Gesetz außerdem eine Zumutbarkeitsgrenze, wonach sie den Antrag ablehnen können, sofern eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern eine solche bereits wahrnimmt.

Weitere gesetzliche Änderungen beziehen sich auf unbefristet teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Soweit sie eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit begehren, trägt gemäß § 9 TzBfG nunmehr der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast auch dafür, dass ein solcher Arbeitsplatz nicht frei ist oder der Arbeitnehmer für die Besetzung nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber.

Außerdem konkretisiert die Gesetzesänderung die Arbeit auf Abruf. Falls die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht vertraglich bestimmt wurde, gilt gemäß § 12 TzBfG nun eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden statt bisher zehn Stunden als vereinbart. Soweit eine wöchentliche Mindest- oder Höchst-arbeitszeit vereinbart wurde, dürfen Arbeitgeber hiervon abweichende Arbeitszeiten einseitig nur noch in einem gesetzlich begrenzten Umfang abrufen. Zudem wird die Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Berechnung z.B. der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall unter anderem durch die Festlegung eines Referenzzeitraums gesetzlich erleichtert.

Zu beachten sind die mit der Gesetzesänderung einhergehenden besonderen Form- und Fristanforderungen für Erklärungen sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern, die im Falle ihrer Nichtbeachtung zu nachteiligen Folgen für die Beteiligten führen können und sich daher im Einzelfall deren sorgfältige rechtliche Prüfung empfiehlt.