

Allgemeine INFO

Neuerungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

- > Aktuelle Lage
- > Brückenteilzeit
- > Erleichterte Arbeitszeitaufstockung
- > Arbeit auf Abruf

Handelsverband Bayern e.V.
Brienner Straße 45
80333 München

Dr. Melanie Eykmann
Telefon 089 55118-124
Fax 089 55118-118
E-Mail eykmann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 10/2018

1. Aktuelle Lage

Der Deutsche Bundestag hat am 18. Oktober 2018 die Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verabschiedet. Die neuen Regelungen werden am 1. Januar 2019 in Kraft treten und bedeuten für Arbeitgeber eine zunehmende Erschwernis, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren.

Im Folgenden sollen die drei wesentlichen Änderungen des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes kurz dargestellt werden.

2. Brückenteilzeit

Mit einem komplett neuen Paragraphen (§ 9a TzBfG) wird ein arbeitnehmerseitiger Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit eingeführt. Das bedeutet, dass sich der Arbeitnehmer im Gegensatz zur bisherigen Regelung im TzBfG nicht dauerhaft an die reduzierte Arbeitszeit bindet, sondern nach Ablauf der vereinbarten Brückenteilzeit wieder in Vollzeit beschäftigt werden muss.

Die Voraussetzungen des neuen § 9a TzBfG orientieren sich weitgehend an denjenigen von § 8 TzBfG. Im Einzelnen müssen nachfolgende Tatbestände erfüllt sein:

Der Anspruch auf Brückenteilzeit setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis vor Antragstellung sechs Monate bestanden hat.

Ferner muss der Arbeitsgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Die zur Berufsbildung Beschäftigten werden dabei nicht mitgezählt.

Zudem muss die Brückenzeit für mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre beantragt werden. Allerdings sind insoweit Abweichungen durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer möglich.

Das Verlangen nach Brückenteilzeit kann ein Arbeitgeber, der nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, nicht nur aus betrieblichen Gründen ablehnen, sondern auch dann, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmer mindestens ein Arbeitnehmer bereits in Brückenteilzeit arbeitet.

Scheitert der Antrag aus betrieblichen Gründen, ist der neue Antrag erst nach Ablauf von zwei Jahren möglich. Ist dem Arbeitgeber ausnahmsweise die Brückenteilzeit unzumutbar, kann der zurückgewiesene Arbeitnehmer allerdings bereits nach einem Jahr einen neuen Antrag stellen.

Während der Dauer der Brückenteilzeit ist eine weitere Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG ausgeschlossen. Allerdings bleiben Änderungen aufgrund anderer Gesetze oder Individualvereinbarung möglich.

3. Erleichterte Arbeitszeitaufstockung

Des Weiteren wird ein neu überarbeiteter § 9 TzBfG Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit verkürzt haben, die Rückkehr in Vollzeit erleichtern.

Zwar ist im neuen § 9 TzBfG kein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit vorgesehen, aber ein Teilzeitbeschäftigter ist auf Antrag bei der Besetzung neuer Stellen stets bevorzugt zu berücksichtigen. Knackpunkt ist hier, dass der Arbeitgeber im Falle eines Verlängerungswunsches auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie die vergleichsweise geringere Eignung des antragstellenden Arbeitnehmers tragen muss.

4. Arbeit auf Abruf

Ferner ist § 12 TzBfG, in dem die sog. Arbeit auf Abruf geregelt ist, neu gefasst worden. Nach Auffassung des Gesetzgebers soll dadurch der Missbrauch von Abrufarbeit bekämpft werden.

In diesem Paragraphen wird nunmehr die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gesetzlich fixiert. Danach darf der Anteil der zusätzlich vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeitszeit nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen.

Ist allerdings eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber hingegen max. 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Neu ist auch, dass eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeit nicht in dem Vertrag festgelegt ist. Nach bisheriger Rechtslage gelten in einem solchen Fall lediglich 10 Stunden pro Woche als vereinbart.

Berechnungsgrundlage für Entgeltfortzahlungsansprüche wegen Krankheit/gesetzlicher Feiertage wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder dem gesetzlichen Feiertag sein.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de