



Dezember 2018

Das neue Teilzeitrecht ab 2019

Ausgangslage

Zum 1. Januar 2019 treten wichtige Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft. Das eröffnet den Beschäftigten erstmals die Möglichkeit, zeitlich befristet in Teilzeit zu arbeiten und dann auf ihre vorherige Arbeitszeit zurückzukehren. Die IG Metall wertet die Brückenteilzeit daher als gleichstellungspolitischen Erfolg.

In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gibt es seit 2018 den Anspruch auf "verkürzte Vollzeit". Beschäftigte können ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden herabsetzen, mit Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit. Die verkürzte Vollzeit hat gegenüber der Brückenteilzeit Vorteile, sie kann beispielsweise mehrmals hintereinander genutzt werden.

Die Rahmenbedingungen der Brückenteilzeit

Anspruch: befristete Verringerung der Arbeitszeit mit anschließender Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.

Zeitspanne: mindestens 1, höchstens bis 5 Jahre.

Für: Arbeitnehmer/innen in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten.

Weitere Veränderungen

Teilzeitbeschäftigte, die eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit beantragen, müssen bei der Besetzung von Stellen bevorzugt werden. Neu ist, dass der Arbeitgeber nun beweisen muss, warum er eine Bewerbung ablehnt. Außerdem ist er verpflichtet, ein Gespräch über Länge und Lage der Arbeitszeit zu führen.

Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall:

„Einmal Teilzeit, immer Teilzeit? Mit dieser „Teilzeitfalle“ macht die Gesetzesänderung ab 2019 endlich Schluss! Künftig können die meisten Beschäftigten eine „Brückenteilzeit“ vereinbaren. Für uns ist das ein großer Erfolg: wichtig für Gleichstellung und mehr Gerechtigkeit!“

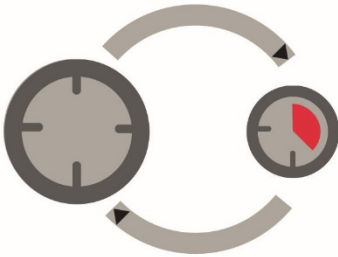
Schwachstellen des Gesetzes

- 12,2 Millionen Arbeitnehmer/innen haben keinen Anspruch auf Brückenteilzeit, weil sie in einem Betrieb mit weniger als 45 Beschäftigten arbeiten. In Unternehmen mit einer Belegschaftsgröße zwischen 45 bis 200 hat nur jede/r 15. Anspruch auf Brückenteilzeit.
- **Aus Sicht der IG Metall sollten auch kürzere oder längere Zeiträume für eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung möglich sein.** Das sieht die Brückenteilzeit nicht vor.
- Beschäftigte, die bereits unbefristet in Teilzeit arbeiten, haben unverändert keinen Rechtsanspruch auf die Verlängerung ihrer Arbeitszeit.
- Die Rechte der Beschäftigten, über die Verteilung ihrer Arbeitszeit zu verhandeln, wurden zu wenig gestärkt. Der Lage der Arbeitszeit kommt, gerade für Schichtbeschäftigte, eine große Bedeutung zu. Das Anrecht auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu diesem Thema reicht nicht aus.

Die drei Säulen zur Teilzeitarbeit

Die Brückenteilzeit, § 9a

NEU



- **Rückkehrrecht** auf die ursprüngliche Arbeitszeit.
- **Rechtsanspruch** für Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten, in Betrieben mit über 45 bis zu 200 Arbeitnehmer/innen für jede/n 15. Beschäftigten.
- Brückenteilzeit muss für mindestens **ein Jahr** und kann für maximal **fünf Jahre** beantragt werden.
- Anspruch auf ein **Gespräch** mit dem Arbeitgeber.
- Der Antrag muss mindestens **drei Monate vor dem gewünschten Beginn** schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden.
- Der Arbeitgeber kann den Antrag aus **betrieblichen Gründen ablehnen**.

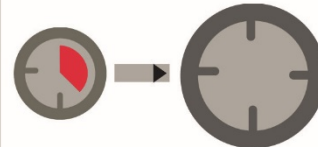
Die unbefristete Teilzeit, § 8



- **Kein Rechtsanspruch** auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit.
- **Rechtsanspruch** weiterhin für alle Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.
- Der Antrag auf unbefristete Teilzeit muss mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber eingereicht werden, und zwar künftig schriftlich (neu).
- Der Arbeitgeber kann ihn aus **betrieblichen Gründen ablehnen**.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ab 2019

Verlängerung der Arbeitszeit, § 9



- **Kein Rechtsanspruch**, die Arbeitszeit zu verlängern.
- Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, müssen bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden. **Neu: Der Arbeitgeber muss beweisen, dass eine Arbeitszeitverlängerung nicht möglich ist.** Er kann entscheiden, ob er einen Arbeitsplatz besetzen will oder nicht.
- Alle Beschäftigten haben ein Anrecht, dass der Arbeitgeber mit ihnen über Länge oder Lage ihrer Arbeitszeit ein **Gespräch** führt (§ 7). Dazu dürfen sie auch den Betriebsrat hinzuziehen.
- Der Antrag muss mindestens **drei Monate vor dem gewünschten Beginn** schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden, und zwar **künftig schriftlich** (neu).

Anregungen für die betriebliche Umsetzung

Betriebsräte können zum Beispiel:

... versuchen, den möglichen Zeitraum der Brückenteilzeit betrieblich auszuweiten, damit die Arbeitszeit auch für weniger als ein Jahr und mehr als fünf Jahre herabgesetzt werden kann.

... das durch Brückenteilzeit freiwerdende Arbeitszeitvolumen denjenigen zur Verfügung stellen, die in Teilzeit

sind und ihre Arbeitszeit eine Zeitlang ausweiten wollen.

... in tarifgebundenen Betrieben der M+E-Industrie das Thema mit der Umsetzung der tariflichen Regelungen zur verkürzten Vollzeit und der tariflichen Freistellungszeit verknüpfen.

... transparente und verlässliche Fristen und Abläufe mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Der Betriebsrat sollte jeden Antrag erhalten und in den Prozess einbezogen sein.