

Die neue „Brückenteilzeit“ und andere Regelungen zur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit

Seit 1. Januar 2019 enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit § 9a einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit, umgangssprachlich auch „Brückenteilzeit“ genannt. § 9a regelt, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, später wieder zu ihrer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können. Bisher gab es im Teilzeit- und Befristungsgesetz keinen Anspruch darauf, wieder zur früheren Arbeitszeit zurückzukehren. Nur bei freien Stellen musste ein Arbeitszeitverlängerungswunsch bevorzugt berücksichtigt werden. Die Brückenteilzeit wäre ein Ausweg aus der viel diskutierten „Teilzeitfalle“

Nach den Regelungen zur Brückenteilzeit kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vorübergehend verringert wird. Die Zeitdauer der Verringerung muss sich auf mindestens 1 Jahr und längstens 5 Jahre richten. Dem muss ein Arbeitgeber entsprechen, wenn er mindestens 45 Beschäftigte hat, was im Bereich des Bischöflichen Ordinariats mit den Außenstellen ja der Fall ist.

Der Arbeitgeber kann die Reduzierung nur verweigern, wenn dringende betriebliche Gründe dagegenstehen, die in § 8 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz geregelt sind: „(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.“

Der Antrag auf Arbeitszeitverringerung muss mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt werden, bedarf der Textform nach § 126b BGB, muss also auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden, auf der der Antragssteller genannt ist und Beginn, Dauer und Umfang der gewünschten Teilzeit enthalten sind. Ein dauerhafter Datenträger kann Papier sein aber auch eine Email, ein Fax oder ein USB-Stick/CD-Rom.

Die gewünschte Lage der Arbeitszeit sollte auf dem Antrag vermerkt sein. Hier kann es zu Aushandlungsprozessen kommen, wenn die gewünschte Verteilung der Arbeit nicht mit den Vorstellungen des Dienstgebers übereinstimmt.

Antwortet der Arbeitgeber nicht zeitnah mindestens 1 Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeit, gilt der Antrag mit der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit als genehmigt.

Wird der Antrag abgelehnt, weil der Arbeitgeber berechtigte Gründe geltend machen konnte, kann ein neuer Antrag erst nach Ablauf von 2 Jahren erneut gestellt werden.

Im Bistum Limburg im Bereich der AVO gibt es schon seit längerem Regelungen für Sonderurlaub für die Betreuung von Kindern, bzw. Pflege von Angehörigen:

SAMMLUNG VON VERORDNUNGEN UND RICHTLINIEN III.A.2 A141-15SEITE 1 Anlage 14 III A 2 *Ordnung über Sonderurlaub*

§ 1 Geltungsbereich:

Diese Ordnung gilt für alle Beschäftigten, die nach Ablauf der Probezeit in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis gemäß § 2 AVO stehen.

§ 2 Sonderurlaub nach Elternzeit

(1) Die in § 1 genannten Beschäftigten, die nach den Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes Anspruch auf Elternzeit haben, haben das Recht, im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit einen unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Dieser wird unabhängig davon gewährt, welcher Anspruchsberechtigte die gesetzliche Elternzeit in Anspruch genommen hat. Sofern die Freistellung aufgrund des staatlichen Gesetzes und aufgrund der vorliegenden Regelung keine zeitliche Einheit bildet, ist die zeitliche Festlegung des Sonderurlaubs nach vorliegender Regelung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten zu treffen.

(2) Der Sonderurlaub nach Absatz 1 endet spätestens mit Ablauf des Monats, in welchem das Kind das 7. Lebensjahr vollendet.

(3) Die oder der Anspruchsberechtigte hat spätestens vier Monate vor Ende der Elternzeit dem Arbeitgeber gegenüber zu erklären, ob sie oder er den Sonderurlaub in Anspruch nimmt.

(4) Die oder der Beschäftigte hat spätestens vier Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu erklären, ob das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen wird.

§ 3 Sonderurlaub bei Pflege von Angehörigen:

(1) Beschäftigte, die ihre Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten oder ihre Kinder oder Kinder, welche mit dem Ziel der Annahme als Kind in ihre Obhut aufgenommen wurden, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig sind, tatsächlich betreuen und pflegen, haben das Recht, einen unbezahlten Sonderurlaub zu beantragen. Dem Antrag kann nur stattgegeben werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten; hierbei sind die persönlichen Interessen der Beschäftigten mit den dienstlichen Interessen abzuwägen.

(2) Der Sonderurlaub nach Absatz 1 wird für die Dauer bis zu einem Jahr gewährt.

(3) Beschäftigte müssen den Sonderurlaub in der Regel 3 Monate vor dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme schriftlich beantragen. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann diese Frist verkürzt werden, wenn die persönlichen Verhältnisse es erfordern und die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Beschäftigte haben spätestens zwei Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu erklären, ob das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen wird.

Diese Regelungen unterscheiden sich z.T. in Bezug auf Fristen zur Antragsstellung, Zugangsvoraussetzung (min. 6 Monate Beschäftigungszeit), Mitarbeiterzahl im Betrieb, Verweigerungsgründe und Begründung des Teilzeitwunsches.

Es ist jeweils abzuwägen, nach welcher gesetzlichen Regelung man sich günstiger stellt.