

20.12.2018 | Von: Sigrid Krings

IG BCE aktuell 12-2018

## Brückenteilzeit bietet Chancen - hat aber Grenzen

Die am 1. Januar 2019 in Kraft getretene Brückenteilzeit bietet befristete Teilzeit ohne Angaben von Gründen und garantierte Rückkehr in Vollzeit. Vor allem Frauen, die das Gros der Teilzeitbeschäftigten stellen, können von der Regelung profitieren — sofern ihr Betrieb groß genug ist.



IG BCE und DGB haben es jahrelang mit großem Nachdruck gefordert, jetzt ist ein zentrales politisches Ziel endlich beschlossene Sache: Seit dem 1. Januar 2019 gibt es einen anlassunabhängigen Anspruch auf befristete Teilzeit. Sie hat den klangvollen Namen »Brückenteilzeit« und ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verankert. Die Neuerung ist ein klarer Fortschritt für alle Beschäftigten, die für eine gewisse Zeit gern weniger arbeiten würden, als arbeitsvertraglich vereinbart ist, die es aber bisher nicht wagten, diesen Schritt zu tun. Befürchteten sie doch, in eine Sackgasse zu geraten und anschließend in der sogenannten Teilzeitfalle festzustecken, also nicht mehr in Vollzeit zurückkehren zu können. "Das Gesetz ist durch – und das ist klasse", betonte Edeltraud Glänzer, stellvertretende Vorsitzende der IG BCE kürzlich auf der Gleichstellungskonferenz »Die Charta bewegt« der IG BCE in Hannover. Eine nachdrückliche, langjährige Forderung der IG BCE habe sich nun endlich durchgesetzt.

Beschäftigte haben ein Recht darauf, weniger zu arbeiten, als in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt ist. So weit, so bekannt – und schon länger im Paragraph 8 TzBfG gesetzlich festgeschrieben. Neu ist jetzt, dass diese Absenkung nach dem

ergänzten Paragraphen 9a TzBfG auf Antrag durch Beschäftigte von vorneherein auf einen bestimmten Zeitraum befristet werden kann. Nach Ablauf dieser Zeit steigt die Arbeitszeit wieder auf ihr vorheriges Stundenpensum. Ein Grund für die befristete Reduzierung, wie zum Beispiel die Pflege eines Angehörigen oder schulpflichtige Kinder, müssen für eine solche Brückenteilzeit nicht angegeben werden. Dennoch müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein: Antragsteller müssen bereits seit einem halben Jahr beim Unternehmen beschäftigt sein und die gewünschte Absenkung der Arbeitszeit mindestens drei Monate im Voraus schriftlich beantragen. Außerdem muss die Teilzeitbeschäftigung mindestens ein Jahr verbindlich andauern und darf höchstens fünf Jahre betragen. Ablehnen kann der Arbeitgeber den Antrag nur, wenn "betriebliche Gründe" entgegenstehen. Sowohl bei der Antragstellung als auch bei Ablehnung unterstützen Betriebsrat und IG BCE. Mitglieder können den Rechtsschutz der IG BCE in Anspruch nehmen.

Frauen und Männern wird durch die neue gesetzliche Regelung die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und privatem Leben deutlich erleichtert. Für Beschäftigte wird es künftig leichter, die eigenen Arbeitszeitwünsche lebensphasenorientiert zu gestalten. Gerade für Männer kann durch die Brückenteilzeit die immer noch vorhandene Hürde, in Teilzeit zu gehen, reduziert werden. Auch für sie steht ja fest, dass sie nach einer selbstbestimmten Zeit sicher zur vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können.

Zugute kommt die Gesetzesänderung auch Beschäftigten, die bereits vor ihrem Inkrafttreten unbefristet in Teilzeit gearbeitet haben. Sie haben mit dem Paragraphen 9 TzBfG nun bessere Chancen, wieder in Vollzeit zurückzukehren. Schon heute sind Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung von Stellen zu bevorzugen, wenn sie den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit geäußert haben. Derzeit jedoch kann der Arbeitgeber dieses Begehren ablehnen, wenn dem dringende betriebliche Gründe und/oder die Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Durch die Gesetzesänderung werden die Beweispflichten für den Arbeitgeber erhöht: Er muss, um das Gesuch abzulehnen, künftig beweisen, dass er keine freie Vollzeitstelle hat – und dass die teilzeitbeschäftigte Person weniger geeignet ist als andere Bewerber.

Allerdings werden nicht alle Beschäftigten von der Brückenteilzeit profitieren. So müssen kleine Betriebe mit bis zu 45 Arbeitnehmern laut Gesetz keine Brückenteilzeit gewähren. In mittelgroßen Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gilt eine sogenannte Zumutbarkeitsgrenze; hier muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden. Befinden sich bereits so viele Beschäftigte wie gesetzlich bestimmt in befristeter Teilzeit, kann der Betrieb alle weiteren Anträge ablehnen.

Besonders problematisch: Das Gros aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Viele von ihnen arbeiten in Betrieben, in denen diese Einschränkungen vorliegen. Das kritisiert die IG BCE scharf: "Ein Großteil der abhängig Beschäftigten wird von der neuen gesetzlichen Regelung nicht profitieren können. Das gilt vor allem für Frauen. Die Teilzeitfalle bleibt weiblich", betont Marion Hackenthal, Leiterin der Abteilung Frauen und Gleichstellung der IG BCE.

Auch die Beschränkung der Brückenteilzeit auf ein bis fünf Jahre heißen IG BCE und DGB nicht gut. Diese Beschränkung sei, so heißt es in einer offiziellen Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf, starr und praxisfern. Eine Möglichkeit der Anpassung an sich zwischenzeitlich gegebenenfalls geänderte Lebenssituationen der Beschäftigten sei ausgeschlossen. Deshalb steht fest: IG BCE und DGB bleiben weiter dran, das Gesetz im Sinne einer modernen Arbeitszeitpolitik noch weiter zu verbessern.