
TOP 2:

Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Drucksache: 521/18

I. Zum Inhalt des Gesetzes

Mit dem vorliegenden Gesetz soll das arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitische Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen, umgesetzt werden.

Bisher gibt es ein Rückkehrrecht in eine volle Stelle bei Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit. Das Recht auf Teilzeitarbeit soll nun insoweit weiterentwickelt werden, dass es den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommt. Für diejenigen, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz sichergestellt, dass sie nach Ablauf der zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigt und deren Beschäftigungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht, soll ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit eingeführt werden. Diese Brückenteilzeit kann für ein bis fünf Jahre vereinbart werden, und nach Ablauf des gemeinsam mit dem Arbeitgeber vereinbarten Zeitraums kehrt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur ursprünglichen vertraglichen (Vollzeit-) Arbeitszeit zurück. Für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine gestaffelte Zumutbarkeitsgrenze eingeführt.

Nach geltendem Recht ist eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer in einem bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis, die oder der dem Ar-

beitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitgeteilt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen. Zukünftig hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür zu tragen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz mit höherer Stundenzahl nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber. Diese Regelungen sind nicht auf Arbeitgeber mit bestimmter Arbeitnehmerzahl beschränkt.

Zudem haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, ein Mitglied der Arbeitnehmerversammlung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen, wenn sie mit dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erörtern. In diesem Zuge wird die bestehende Informationspflicht des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerversammlung über Teilzeitarbeit um die Anzeige von Arbeitszeitwünschen erweitert.

Des Weiteren werden die Mindest- und Höchstarbeitszeiten von Arbeitnehmern, die auf Abruf arbeiten, gesetzlich fixiert.

II. Zum Gang der Beratungen

Der Bundesrat hat zu dem ursprünglichen Gesetzentwurf in 969. Sitzung am 6. Juli 2018 keine Einwendungen beschlossen (BR-Drucksache 281/18 (Beschluss)). Der Deutsche Bundestag hat das Gesetz in seiner 58. Sitzung am 18. Oktober 2018 unverändert angenommen.

III. Empfehlungen der Ausschüsse

Der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik** empfiehlt dem Bundesrat, zu dem Gesetz den Vermittlungsausschuss nicht anzurufen sowie eine begleitende Entschließung zu fassen. Mit dieser soll die Bundesregierung gebeten werden zu prüfen, ob das Gesetz bei einer Evaluation vereinfacht und flexibler gestaltet werden könne.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die **Empfehlungsdrucksache 521/1/18** verwiesen.