LCGB-INFO

08 / 2023

Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Das Recht des Arbeitnehmers flexible Arbeitsregelungen zu beantragen

Ab dem 21. August 2023 sieht das Arbeitsgesetz vor, dass Arbeitnehmer das Recht haben, flexible Arbeitsformen zu beantragen. Dies gibt den Arbeitnehmern neue Möglichkeiten, ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren.

Bedingungen

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber, um flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, vorausgesetzt, dass er:

- eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei demselben Arbeitgeber;
- Elternteil eines Kindes unter 9 Jahren sein, oder;
- Pflege oder Hilfe für ein Familienmitglied (Mutter, Vater, Ehepartner, Partner, Tochter oder Sohn) oder für eine Person im selben Haushalt leistet, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen erhebliche Pflege oder Hilfe benötigt.

Flexible Arbeitsmodelle

Der Arbeitnehmer kann eine Anpassung seiner Arbeitsregelungen beantragen, insbesondere in Form von:

- Nutzung von Telearbeit,
- flexiblen Arbeitszeiten oder
- einer Reduzierung der Arbeitszeit.

Dauer

Der festgelegte Zeitraum für die flexible Arbeitszeitregelungen darf die Dauer von 1 Jahr nicht überschreiten.

Verfahren

Der Arbeitgeber muss den Antrag auf flexible Arbeitsregelungen prüfen und innerhalb eines Monats beantworten, wobei er die Betriebsbedürfnisse und die des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Wenn der Arbeitgeber die Gewährung ablehnt oder den Antrag aufschiebt, muss er dem Arbeitnehmer die Gründe für die Ablehnung/den Aufschub des Antrags per Einschreiben mitteilen.

Im Falle einer Vereinbarung zwischen den Parteien hat der Arbeitnehmer das Recht, am Ende des für die gewährten flexiblen Arbeitsregelungen vereinbarten Zeitraums zu den ursprünglichen Arbeitsregelungen zurückzukehren.

Der Arbeitnehmer hat auch das Recht, vor dem Ende des vereinbarten Zeitraums zu den ursprünglichen Arbeitsbedingungen zurückzukehren, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt.

Der Arbeitgeber prüft den Antrag auf eine frühere Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitsregelung und muss innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers darauf reagieren.

Schutz des Arbeitnehmers

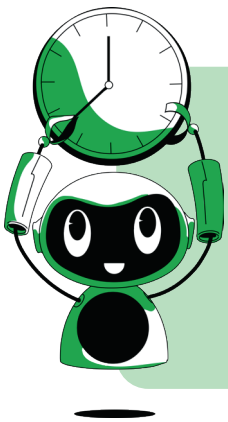
Während des gesamten Zeitraums, der für die flexiblen Arbeitsregelungen vereinbart wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers zu erhalten oder, falls dies nicht möglich ist, einen ähnlichen Arbeitsplatz, der den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht, mit einem mindestens gleichwertigen Gehalt bereitzustellen.

Weiterhin wird dieser Zeitraum bei der Bestimmung der Betriebszugehörigkeit und den damit verbundenen Rechten berücksichtigt.

Der Arbeitnehmer behält alle Vorteile, die er vor Beginn dieses Zeitraums erworben hat.

Der Arbeitnehmer darf nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen oder einer weniger günstigen Behandlung werden, weil er einen Antrag gestellt hat oder weil er die ihm gewährten flexiblen Arbeitsregelungen in Anspruch genommen hat.

Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer weder eine Kündigung des Arbeitsvertrags oder gegebenenfalls eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zustellen, weil der Arbeitnehmer flexible Arbeitsregelungen beantragt oder in Anspruch genommen hat.



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Arbeitszeit anzupassen.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen für eine bessere Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten aller Branchen.

Entdecke unsere Werte und unser Engagement:

LCGB Muer e Schrëtt viraus

Flexible Arbeitsregelungen