

## **Brücken-Teilzeit: Acht geben, dass aus der „Teilzeitfalle“ keine „Vollzeitfalle“ wird**

*Von Andreas Lutz, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verringern wollten, konnten dies nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bisher lediglich unbefristet beantragen. Wer zu einem späteren Zeitpunkt eine Erhöhung der Arbeitszeit wünschte, war auf die Zustimmung des Arbeitgebers oder den gesetzlichen Erhöhungsanspruch in § 9 TzBfG angewiesen. Beides setzt voraus, dass zu dem gewünschten Zeitpunkt ein freier Arbeitsplatz vor-handen ist. Ist das nicht der Fall, befindet sich der Arbeitnehmer in der „Teilzeitfalle“, was sich insbesondere negativ auf Aufstiegschancen und die Alters-sicherung auswirken kann. Zum 1. Januar 2019 ist mit § 9a TzBfG die sogenannte Brückenteilzeit in Kraft getreten. Damit besteht nun zusätzlich die Möglichkeit, die Verringerung nur für einen bestimmten Zeitraum zu verlangen. Welche Voraussetzungen dafür nötig sind und was bei der Beantragung zu beachten ist, erfahren Sie hier.

*Wer kann Brückenteilzeit beantragen und welche Formalien sind zu beachten?*

Für die befristete Verringerung der Arbeitszeit muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehen und der Zeitraum der Verringerung zwischen einem Jahr und fünf Jahren betragen. Beschäftigt der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmer, hat der Arbeitnehmer dann grundsätzlich einen Anspruch auf Brücken-teilzeit. Das Verlangen ist drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Text-form (E-Mail reicht aus) geltend zu machen, die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll angegeben werden. Eine Begründung ist nicht erforderlich. Dies stellt einen Vorteil gegenüber anderen Formen der Arbeitszeitreduzierung dar – wie etwa der Elternzeit oder der Familienpflegezeit, die nur möglich sind, wenn bestimmte Gründe vorliegen.

*Kann der Antrag auf Brückenteilzeit abgelehnt werden?*

Für die Ablehnung des Gesuchs des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber gilt im Wesentlichen das Gleiche wie bisher bei der unbefristeten Verringerung. Es muss ein betrieblicher Grund vorliegen, der der Verringerung im Wege steht. Dies ist etwa bei einer wesentlichen Beeinträchtigung des betrieblichen Arbeitsablaufs der Fall. Für Arbeitgeber, die zwischen 45 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gibt es zusätzlich eine erleichterte Ablehnungsmöglichkeit, den sog. „Überforderungsschutz“.

Eine abschlägige Entscheidung ist auch dann zulässig, wenn sich zum Zeitpunkt des Begehrens bereits mehrere andere Arbeitnehmer in Brückenteilzeit befinden. Diese Zahl ist nach Betriebsgröße gestaffelt. Bei einem Arbeitgeber mit beispielsweise 100 Beschäftigten kann ein Antrag auf Brückenteilzeit abgelehnt werden, wenn diese bereits mindestens sieben andere Arbeitnehmer in Anspruch nehmen. Lehnt der Arbeitgeber bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Starttermin das Gesuch nicht schriftlich ab, verringert sich die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang.

*Muss die Rückkehr zur regulären Arbeitszeit beantragt werden?*

Befindet sich ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit, erhöht sich seine Arbeitszeit mit Ablauf des beantragten Zeitraums automatisch wieder auf das ursprüngliche Maß. Während der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer weder eine Erhöhung noch eine weitere Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen. Ist der Zeitraum abgelaufen, darf der Arbeitnehmer für die Dauer eines Jahres keinen neuen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit stellen. Dies gilt sowohl für eine unbefristete als auch für eine befristete Verringerung.

*Was sollten Arbeitnehmer vor der Beantragung bedenken?*

Arbeitnehmer, die etwa Kinder oder andere Angehörige versorgen und daher auf Planungssicherheit angewiesen sind, sollten gut überlegen, welches Modell zur Arbeitszeitreduzierung sie wählen. Denn durch die Sperrzeit hinsichtlich weiterer Veränderungen des Stundenumfanges sind Arbeitnehmer nach Ende der Brückenteilzeit für mindestens ein Jahr zur Arbeitszeit im ursprünglichen Umfang verpflichtet. Es besteht somit die Gefahr eines Betreuungs- oder Versorgungsengpases.

Die Regelung, die Arbeitnehmern eigentlich eine bedarfsgerechte Flexibilität bieten soll, kann während der Sperrzeit zu einer unerwünschten Starrheit führen. Zwar steht es Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei, auch unmittelbar im Anschluss an die Brückenteilzeit eine Verringerung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Einen Rechtsanspruch hierauf hat der Arbeitnehmer aber zunächst nicht. Daher ist die Brückenteilzeit insbesondere für Situationen geeignet, in denen von vorneherein klar absehbar ist, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer wieder mit dem ursprünglichen Stundenumfang tätig werden möchte. Andernfalls droht im Hinblick auf die Versorgung eine „Vollzeitfalle“.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstraße 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0, Telefax +49 69 242689-11,  
Mail: [info@k44.de](mailto:info@k44.de)  
Internet: [www.k44.de](http://www.k44.de)