



Praxisinfo Arbeitsrecht: Voraussetzungen der Brückenteilzeit

23. Oktober 2018



Anfang 2019 erhalten Millionen Arbeitnehmer in Deutschland ein Recht auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Am 18. Oktober 2018 hat der Bundestag das Gesetz zur Einführung der sogenannten „Brückenteilzeit“ beschlossen. Damit hat der Gesetzgeber neben den bereits bestehenden – teilweise höchst unterschiedlichen – Teilzeit- und Rückkehransprüchen einen weiteren Anspruch auf Teilzeitarbeit eingeführt. Die wesentlichen Inhalte des Gesetzes stellen wir Ihnen im Folgenden übersichtlich dar.

1 Voraussetzungen

Die wesentlichen Voraussetzungen des im neuen § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelten Anspruchs auf Brückenteilzeit sind:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer. Auszubildende werden nicht mitgerechnet.
- Der Arbeitnehmer verlangt, dass seine bisherige Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahren verringert wird. Für den Umfang der Reduzierung schreibt das Gesetz keine Untergrenze vor.
- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen.
- Dem befristeten Teilzeitverlangen stehen keine betrieblichen Gründe entgegen (insbesondere wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder die Sicherheit im Betrieb). Ggf. kann der Arbeitgeber einwenden, dass gerade die befristete Überbrückung des Arbeitszeitvolumens nicht möglich oder unverhältnismäßig teuer ist.
- Als Überforderungsschutz gilt für kleine und mittlere Unternehmen, die in der Regel zwischen 45 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze: Diese Arbeitgeber müssen nur einem pro 15 Mitarbeiter den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren. In den vom Gesetz angegebenen Quoten werden nur solche Arbeitnehmer berücksichtigt, die einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend gemacht haben. Unberücksichtigt bleiben demnach alle anderen Arbeitnehmer, die bereits auf Basis einer einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, wegen Altersteilzeit, auf tarifvertraglicher Basis oder auf Grundlage der § 8 TzBfG, § 15 BEEG, § 3 PflegeZG oder § 164 Absatz 5 Satz 3 SGB IX in Teilzeit tätig sind.
- Lehnt der Arbeitgeber den Änderungswunsch nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der befristeten Teilzeitarbeit schriftlich (!) ab, wird die Zustimmung des Arbeitgebers hierzu fingiert.

2 Ausblick

Es ist zu erwarten, dass sich die neu eingeführte Brückenteilzeit einiger Beliebtheit erfreuen wird. Immerhin können Arbeitnehmer so ihre Arbeitszeit ohne Nachweis familiärer Notwendigkeiten (z. B. Kindererziehung, Pflege naher Angehöriger) für einige Zeit reduzieren und darauf vertrauen, nach der Teilzeittätigkeit wieder auf ihr bisheriges Zeitdeputat aufstocken zu können. Es wird sich zeigen, ob das Gesetz seiner propagierten familienpolitischen Zielsetzung tatsächlich gerecht wird.

Für Rückfragen steht Ihnen unser **> Arbeitsrechtsteam** gerne zur Verfügung. Wenn Sie unsere Praxisinfo Arbeitsrecht abonnieren möchten, schreiben Sie einfach an

> newsletter@kapellmann.de

