

# GSK Update

---

## Die neue Brückenteilzeit

Seit dem 01.01.2019 gilt das neue Gesetz zur Brückenteilzeit. Diese ist ab sofort in § 9a TzBfG geregelt.

---

### Executive Summary

- > Arbeitnehmer haben seit Einführung der Brückenteilzeit die Möglichkeit, für einen Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren ihre Arbeitszeit zu reduzieren und anschließend wieder in die ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren.
- > Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz.
- > Voraussetzung für einen Anspruch auf Brückenteilzeit ist, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate bestanden hat und der Arbeitgeber mindestens 46 Arbeitnehmer beschäftigt.

---

### Einführung

Was ist mit Brückenteilzeit gemeint? Für wen gilt sie, welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch nehmen kann? Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen?

Dieser Beitrag gibt einen kurzen Überblick über die bereits bestehenden Teilzeitregelungen und die neu eingeführte Brückenteilzeit.

### Grundlagen zur Teilzeit

Das Gesetz hielt bereits vor Einführung des § 9a TzBfG eine Reihe von Teilzeitregelungen bereit, beispielsweise § 8 TzBfG, § 15 BEEG, § 3 PflegeZG, § 2 FPfZG. Diese divergieren in ihren Anspruchsvoraussetzungen und Rechtsfolgen deutlich voneinander.

Die befristeten Teilzeitansprüche nach BEEG, PflegeZG oder FPfZG erfordern, dass der Arbeitnehmer

einen familienbezogenen Anlass nachweist. Bei § 9a TzBfG muss der Arbeitnehmer dagegen keinen Grund angeben.

Der Anspruch auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG ähnelt in seinen Voraussetzungen dem „alten“ § 8 TzBfG. Ein Unterschied besteht u.a. darin, dass bei § 8 TzBfG der Anspruch bereits ab einer Beschäftigtenanzahl von mehr als 15 Arbeitnehmern besteht.

Sofern § 9a TzBfG nicht anwendbar ist, weil etwa der Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit weniger als 46 Mitarbeitern beschäftigt ist, bleibt er auf die soeben genannten klassischen Teilzeitansprüche verwiesen.

### Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit

Nach § 8 TzBfG hat der Teilzeit beanspruchende Arbeitnehmer zwar einen Anspruch auf Reduzierung seiner Arbeitszeit. Es besteht nach dieser Regelung jedoch kein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Bis zur Einführung des § 9a TzBfG war der Arbeitnehmer auf die Gunst des Arbeitgebers angewiesen, wollte er wieder in Vollzeit zurückkehren.

Dies hat sich mit der Einführung der Brückenteilzeit nun geändert. Schluss ist mit der „Teilzeitfalle“. Zwar gilt der Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG weiterhin. Neben dem Anspruch auf unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit haben Arbeitnehmer ab sofort zusätzlich die Möglichkeit, über einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren kürzer zu treten und danach wieder in Vollzeit bzw. die alte Arbeitszeit zurückzukehren.

Wer weniger arbeiten möchte, muss also dafür nicht mehr seine Vollzeitstelle aufgeben, sondern hat einen Anspruch auf nur vorübergehende Teilzeitbeschäftigung. Die Brückenteilzeit schlägt sozu-

sagen eine „Brücke“ zurück zur Vollzeitbeschäftigung.



### Für wen gilt die Brückenteilzeit?

Für Arbeitnehmer besteht ein Anspruch auf Brückenteilzeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis besteht ununterbrochen mindestens sechs Monate.
- Der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch nehmen möchte, beschäftigt mindestens 46 Arbeitnehmer. Es wird nach Köpfen (ohne Auszubildende und in Berufsbildung Beschäftigte) gezählt und hierbei nicht nach Vollzeit oder Teilzeit unterschieden. Mitgezählt werden also auch diejenigen, die aufgrund einer anderweitigen Regelung (z.B. Tarifvertrag, Altersteilzeit, § 8 TzBfG, § 15 BEEG, § 3 PflegeZG) bereits in Teilzeit tätig sind.
- Seit der letzten Teilzeitbeschäftigung sind mindestens zwölf Monate vergangen.

Damit verbleibt Arbeitnehmern in Unternehmen mit weniger als 46 Mitarbeitern nur der Teilzeitananspruch aus § 8 TzBfG ohne Rückkehrgarantie.

### Durchsetzung des Anspruchs auf Brückenteilzeit

Arbeitnehmer, die eine Brückenteilzeit in Anspruch nehmen möchten, können hierfür subjektiv die unterschiedlichsten Gründe haben, beispielsweise Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung oder einfach der Wunsch nach mehr Freizeit. Sie müssen aber keine Gründe angeben, wenn

sie vorübergehend ihre Arbeitszeit verkürzen möchten.

Wer Brückenteilzeit in Anspruch nehmen möchte, muss diesen Wunsch spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung in Textform (E-Mail oder Fax ist möglich) beim Arbeitgeber einreichen. Hierbei können Arbeitnehmer einen Zeitraum zwischen mindestens einem und höchstens fünf Jahren wählen. Einen Mindest- oder Höchstumfang für das zeitliche Reduktionsvolumen gibt es nicht.

### Wie muss der Arbeitgeber mit dem Reduzierungswunsch umgehen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wunsch nach Brückenteilzeit mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, diesem zu entsprechen oder eine gemeinsame Regelung zu finden. Spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn der Arbeitszeitreduzierung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über den Antrag schriftlich mitteilen. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, gilt die von dem Arbeitnehmer gewünschte Regelung automatisch.

### Rechtssicherheit während der laufenden Brückenteilzeit

Während der befristeten Teilzeit können Arbeitnehmer weder eine weitere Verkürzung noch eine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen. Eine vorzeitige Rückkehr aus der Brückenteilzeit ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

### Was gilt für Arbeitnehmer, die bereits in unbefristeter Teilzeit tätig sind?

Auch diejenigen, die bereits in Teilzeit tätig sind, haben einen Anspruch auf vorübergehende weitere Reduzierung der Arbeitszeit. Arbeitet beispielsweise ein Arbeitnehmer schon seit langer Zeit 70 Prozent, kann er verlangen, nun zwei Jahre lang auf 50 Prozent zu reduzieren. Anschließend kehrt er dann wieder auf eine 70-Prozent-Stelle zurück. Es besteht kein Anspruch darauf, die ursprünglich vereinbarte Teilzeitbeschäftigung zu erweitern oder in eine Vollzeitstelle (100 Prozent) umzuwandeln.

### Kein Recht auf Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz

Arbeitnehmer, die eine Brückenteilzeit in Anspruch genommen haben, haben nur ein Recht auf Rück-

kehr in Vollzeit (bzw. in das Arbeitspensum, welches sie vor Beginn der befristeten Verringerung der Arbeitszeit hatten), nicht aber auf Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz. Vielmehr kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts auch eine andere gleichwertige Arbeit zuweisen.

### **Unter welchen Voraussetzungen können Arbeitgeber die Brückenteilzeit ablehnen?**

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen können Arbeitgeber den Wunsch eines Arbeitnehmers nach Brückenteilzeit ablehnen.

- Der Arbeitgeber kann den Antrag eines Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn der gewünschte Zeitrahmen ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet.
- In Betrieben mit 46 bis 200 Arbeitnehmern gilt die sogenannte Zumutbarkeitsgrenze. Der Arbeitgeber kann das Brückenteilzeitgesuch eines Arbeitnehmers ablehnen, wenn er bereits einem von 15 Mitarbeitern eine Brückenteilzeit gewährt hat. Bei 45 Arbeitnehmern muss er nur 3 Mitarbeitern eine Brückenteilzeit gewähren. Hier gilt also, wer zuerst kommt, mahlt zu-erst.
- In Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern wird der Arbeitgeber in aller Regel gezwungen sein, dem Brückenteilzeitwunsch nachzukommen. Er kann den Antrag eines Arbeitnehmers, wie die kleineren Unternehmen auch, nur dann ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies ist der Fall, wenn durch die Gewährung der Brückenteilzeit der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt würden oder dem Arbeitgeber unverhältnismäßig hohe Kosten entstünden.

### **Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn sein Antrag auf Brückenteilzeit abgelehnt wurde?**

- Lehnt der Arbeitgeber aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze ab, also weil bereits genügend Mitarbeiter in Brückenteilzeit sind, kann nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Arbeitszeitverringerung verlangt werden.
- Führt der Arbeitgeber für seine Ablehnung betriebliche Gründe an, kann der Arbeitnehmer es nach zwei Jahren wieder versuchen.

- Der Arbeitnehmer kann im Fall der Ablehnung seines Teilzeitwunsches versuchen, seinen Teilzeitananspruch im Wege einer Klage vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen.

Da ein solches Verfahren längere Zeit – ggf. auch über zwei Instanzen – in Anspruch nehmen kann und der Teilzeitwunsch ja für einen bestimmten Zeitraum gestellt werden muss, wird dieses Verfahren dem Arbeitnehmer relativ wenig nützen, zumal es zusätzlich auch noch das Arbeitsverhältnis emotional belasten könnte. Eine einstweilige Verfügung auf schnelle Durchsetzung des Brückenteilzeitwunsches dürfte nur schwierig zu erlangen sein und bedarf einer genauen individuellen Prüfung im Einzelfall.

### **Was ist mit konkurrierenden Anträgen umzugehen?**

Grundsätzlich gilt, wer zuerst kommt, mahlt zuerst, d.h. derjenige Arbeitnehmer, der zuerst seinen Antrag auf befristete Arbeitszeitverringerung stellt, dürfte damit in aller Regel – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – Erfolg haben, während diejenigen, die danach einen solchen Antrag stellen, möglicherweise auf die Zumutbarkeitsgrenze (nur einer von 15 Mitarbeitern bei Unternehmen ab 46 Mitarbeitern) oder entgegenstehende betriebliche Gründe verwiesen werden.

Bei gleichzeitigen Anträgen, steht die Auswahl im billigen Ermessen des Arbeitgebers. Dabei hat er im Rahmen einer Interessenabwägung auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte angemessen zu berücksichtigen.

---

Anja Schröder

Rechtsanwältin  
Standort Heidelberg,  
anja.schroeder@gsk.de

Wolfgang Böhm

Rechtsanwalt  
Standort Heidelberg,  
wolfgang.boehm@gsk.de

---

## Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

## Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)

## GSK STOCKMANN

### BERLIN

Mohrenstraße 42  
10117 Berlin  
Tel +49 30 203907-0  
Fax +49 30 203907-44  
berlin@gsk.de

### FRANKFURT/M.

Taunusanlage 21  
60325 Frankfurt  
Tel +49 69 710003-0  
Fax +49 69 710003-144  
frankfurt@gsk.de

### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
Tel +49 40 369703-0  
Fax +49 40 369703-44  
hamburg@gsk.de

### HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31  
69115 Heidelberg  
Tel +49 6221 4566-0  
Fax +49 6221 4566-44  
heidelberg@gsk.de

### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
Tel +49 89 288174-0  
Fax +49 89 288174-44  
muenchen@gsk.de

---

### LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxembourg  
Tel +352 2718 0200  
Fax +352 2718 0211  
luxembourg@gsk-lux.com