

Brücken- teilzeit

als
Handicap?



Ob zur Unterstützung der Familie oder zur Verbesserung des Golfspiels: Der seit Januar geltende Anspruch auf Brückenteilzeit besteht unabhängig vom Motiv. Arbeitnehmer können künftig ohne besonderen Grund für einen befristeten Zeitraum in Teilzeit arbeiten und danach wieder auf das ursprüngliche Arbeitszeitmodell zurückkehren. Welche Vorgaben für diesen einseitigen Eingriff in den Arbeitsvertrag gelten und welche Ablehnungsgründe bestehen.

Von Lisa-Maria Allramseder

Eine einvernehmliche Vereinbarung ist jedoch zulässig.

- Sperrfrist: Der Arbeitnehmer kann einen erneuten Anspruch auf Teilzeit frühestens ein Jahr nach Ablauf der vormals befristeten Teilzeit geltend machen.

Vom Ablauf her entspricht das formale Verfahren bei der Brückenteilzeit größtenteils dem der zeitlich unbefristeten Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG. Folgende Regelungen sind im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung einzuhalten:

- Arbeitnehmer müssen ihren Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit (einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunschs der Verteilung der Arbeitszeit) mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung stellen.
- Der Antrag auf befristete Teilzeit muss lediglich in Textform gestellt werden, ist also auch per E-Mail oder SMS möglich. Arbeitgeber sollten daher unbedingt auf eine sorgfältige Dokumentation achten und die Frist für eine Ablehnung eines Antrags notieren.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer den Teilzeitwunsch zu erörtern. Das Ziel soll dabei sein, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Der Arbeitgeber kann eine Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen.
- Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung über die befristete Teilzeit spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich mitteilen. Für ihn gilt damit die strenge Schriftform des § 126 BGB. Er muss also die Ablehnung dem Arbeitnehmer wie eine Kündigung in einem unterschriebenen Dokument innerhalb der Ablehnungsfrist zustellen.
- Äußert sich der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn zum Antrag auf Brückenteilzeit, so gilt diese als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt. Daher müssen Arbeitgeber die Ablehnungsfrist im Auge behalten und die Zustellung – ähnlich wie bei Kündigungen – nicht außer Acht lassen. Diesbezüglich ist zu empfehlen die Ablehnung aus Nachweisgründen per Bote zuzustellen.
- Es besteht kein Anspruch darauf, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Dem Arbeitgeber ist die Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit im Rahmen des Direktionsrechts möglich.

Befristete Teilzeit: Ablehnung und Rückkehr

Der Arbeitgeber kann einen Antrag eines Beschäftigten auf befristete Teilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Was genau unter betrieblichen Gründen zu verstehen ist, regelt das Gesetz nicht. Vielmehr ist auf die ergangene Rechtsprechung zu § 8 TzBfG zu verweisen. Danach sind beispielsweise wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherheit im Betrieb oder unverhältnismäßige Kosten solche betrieblichen Gründe. **Nach den bisherigen Erfahrungen mit § 8 TzBfG dürfte der Nachweis dieser betrieblichen Gründe für Arbeitgeber nicht ganz einfach sein.** Aus dem Gesetz ergibt sich auch nicht, was gelten soll, wenn der Arbeitgeber lediglich die Befristung ablehnt, sich aber nicht zur Teilzeit erklärt. Vorsichtshalber sollte sich die Ablehnung des Arbeitgebers daher auf die Befristung und die Teilzeit beziehen.

Zudem führt das Gesetz als Ablehnungsgrund eine Art Überlastquote ein. Dabei handelt es sich um eine (unternehmensbezogene) Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitgeber, die insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen. Sie haben die Möglichkeit, die Brückenteilzeit abzulehnen, wenn zu Beginn der begehrten Verringerung pro „angefangene“ 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeitet (siehe Tabelle). **Ist die zeitlich befristete Teilzeit mit dem Arbeitnehmer jedoch frei vereinbart (also nicht aufgrund eines Antrags), muss man das Gesetz wohl so verstehen, dass diese Mitarbeiter ebensowenig für die Zumutbarkeitsgrenze zu berücksichtigen wie dauerhaft in Teilzeit Beschäftigte.**

Eine einmal beantragte zeitlich begrenzte Teilzeit kann nicht einseitig durch den Arbeitnehmer verändert werden. Das gewährleistet dem Arbeitgeber Sicherheit bei der Personalplanung. Eine einvernehmliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ist jedoch möglich.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Beschäftigte zurück in sein ursprüngliches Arbeitszeitmodell **und an seinen Arbeitsplatz vor der Teilzeit (Vollzeit oder Teilzeit), sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht versetzt.** Gesetzliches Ziel

Unzumutbare Brückenteilzeit

Regelmäßige Mitarbeiterzahl im Unternehmen (nicht Betrieb)	Ablehnungsgrund: Brückenteilzeit zum Zeitpunkt des Antrags...
Unter 46	... generell ausgeschlossen
46 bis 60	... schon mindestens 4 Mal gewährt
61 bis 75	... schon mindestens 5 Mal gewährt
76 bis 90	... schon mindestens 6 Mal gewährt
91 bis 105	... schon mindestens 7 Mal gewährt
106 bis 120	... schon mindestens 8 Mal gewährt
121 bis 135	... schon mindestens 9 Mal gewährt
136 bis 150	... schon mindestens 10 Mal gewährt
151 bis 165	... schon mindestens 11 Mal gewährt
166 bis 180	... schon mindestens 12 Mal gewährt
181 bis 195	... schon mindestens 13 Mal gewährt
196 bis 200	... schon mindestens 14 Mal gewährt
Mehr als 200	Kein Einwand der Unzumutbarkeit möglich

