



## Informationsblatt 03/2019

### Fragen rund um's Arbeitsrecht – Teil IV – Brückenteilzeit

„Brückenteilzeit“ ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen. Arbeitnehmer\_innen sollen freiwillig in Teilzeit arbeiten können, dort aber nicht unfreiwillig verbleiben müssen. Für jene, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, wurde 2019 mit § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) das Recht auf Brückenteilzeit eingeführt. Dadurch können sie nach der Teilzeit wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren.

Arbeitnehmer\_innen können nun verlangen, dass ihre bisherige, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen vorab bestimmten Zeitraum verringert wird. Diese Dauer muss dabei mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Nach Ablauf kehren sie automatisch zur vorherigen Arbeitszeit zurück.

Eine wöchentliche Mindest- oder Höchst-arbeitszeit für diesen Zeitraum gibt es ebenso wenig wie eine Altersgrenze. Das Vorliegen bestimmter Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) ist nicht nötig.

#### Wer kann daran teilnehmen?

An der Brückenteilzeit nach TzBfG können alle in Voll- oder Teilzeit, unbefristet oder befristet beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer ihres Vertrags teilnehmen. Es gelten folgende Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis besteht bereits länger als sechs Monate.
- Der Antrag wurde schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht. Umfang, Beginn, Ende und Dauer der Stundenreduzierung müssen, die gewünschte Verteilung der neuen Arbeitszeit kann dabei angegeben werden.
- Der Antrag ist bis spätestens drei Monate vor Beginn der Reduzierung zu stellen. Frühestens neun Monate nach dem ersten Arbeitstag kann also mit der Brückenteilzeit begonnen werden.

#### Ablauf

Der Arbeitgeber sollte möglichst zeitnah mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit erörtern und zu einer einvernehmlichen Vereinbarung über die beantragte Reduzierung in Dauer, Umfang und die Verteilung gelangen. Der Arbeitgeber muss dem Antrag zustimmen, es sei denn, betriebliche Gründe stehen dem entgegen, wie:

- Wesentliche Beeinträchtigung von Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb oder
- Verursachung unverhältnismäßiger Kosten.

Spätestens einen Monat vor beantragtem Beginn der Teilzeit hat der Arbeitgeber eine ablehnende Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Ansonsten gilt ein vollständig eingereichter Antrag auf Reduzierung als vereinbart.

Die Verteilung der Arbeitszeit kann später durch den Arbeitgeber wieder verändert werden, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt. Auch das muss spätestens einen Monat vorher angekündigt werden. Die Reduzierung an sich bleibt davon unberührt.

#### Wiederholungsmöglichkeiten

Wer nach der Brückenteilzeit zu seinem alten Stundenumfang zurückkehrt, kann unter Berufung auf das TzBfG frühestens nach einem Jahr erneut eine Reduzierung verlangen. Gab es bei einer vorangegangenen Antragsstellung eine „berechtigte Ablehnung“, kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren ein neuer Antrag gestellt werden.

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (z. B. Elternzeit, Pflege-/Familienpflege) zu reduzieren, bleibt davon unberührt. Dies ist auch direkt nach einer Brückenteilzeit möglich.

#### Zu beachten!

- Brückenteilzeit-Beschäftigte werden bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes nach § 9 TzBfG nicht mehr bevorzugt berücksichtigt!
- Die Rückkehr erfolgt immer in den ursprünglichen Stundenumfang. Es besteht nach dieser Teilzeitform kein Anspruch auf eine Vollzeitstelle, wenn diese nicht schon vorher vertraglich bestand.
- Auch regulär Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, via Brückenteilzeit weiter zu reduzieren.
- Die vereinbarte Arbeitszeit ist über den vereinbarten Zeitraum verbindlich. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf eine weitere Veränderung, ebenso wenig wie auf eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.
- Ebenso besteht kein Anspruch auf eine Beschäftigung mit veränderter Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

