



Industrie- und Handelskammer
Nürnberg für Mittelfranken

Teilzeitarbeit

Nr. 154/20

SCHRIFTEN UND ARBEITSPAPIERE ■ ■ ■



Ansprechpartner:

Frank Wildner

Geschäftsbereich Recht | Steuern
der IHK Nürnberg für Mittelfranken
Hauptmarkt 25/27, 90403 Nürnberg

Tel.: 0911/13 35-1428

Fax: 0911/13 35-1463

E-Mail: wildner@nuernberg.ihk.de

Internet: www.ihk-nuernberg.de

Mit freundlicher Genehmigung der Industrie-
und Handelskammer für München und Ober-
bayern

Stand: August 2020

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden, es sei denn, der IHK wird vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzung nachgewiesen.

1. Das Teilzeit-Arbeitsverhältnis:

Gemäß § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Teilzeitarbeitsverhältnisse können entweder von Anfang an als Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, oder sie entstehen, wenn die Arbeitszeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis reduziert wird.

2. Vertragsgestaltung in Teilzeit:

Bei Stellenausschreibungen müssen Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn sie sich hierfür objektiv eignen. Ein Anspruch auf Besetzung von Stellen in Teilzeit folgt hieraus aber nicht. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei in der Entscheidung, ob eine Besetzung in Voll- oder Teilzeit erfolgen soll.

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt es verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten. Der Arbeitnehmer kann an genauso vielen Arbeitstagen pro Woche wie ein Vollzeitarbeitnehmer tätig sein, aber mit einer geringeren Stundenzahl. Die geringere Arbeitszeit kann sich auch durch die Vereinbarung von weniger Arbeitstagen pro Woche als bei Vollzeitarbeitnehmern ergeben. Ebenfalls denkbar ist es, die Reduzierung der Arbeitszeit als Freistellung im Block zu vereinbaren, wie dies etwa bei der Reduzierung der Jahresarbeitszeit um 1/12 durch Vereinbarung eines Freimonats der Fall ist.

Gemäß § 4 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter. Es gilt der Grundsatz, dass alle Leistungen, die ein vergleichbarer Mitarbeiter in Vollzeit erhält, auch dem Teilzeitmitarbeiter anteilig entsprechend seiner Teilzeitquote zustehen.

Der Teilzeitarbeitnehmer hat also Anspruch auf den Anteil der Vergütung eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeiters, der seinem Arbeitszeitanteil entspricht. Während sich die anteilige Berechnung für die Vergütung unproblematisch durchführen lässt, ergeben sich Schwierigkeiten, wenn es um unteilbare Leistungen geht, wie etwa ein Dienstwagen, der auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht. In solchen Fällen empfehlen sich individuelle Vereinbarungen für die Handhabung in Teilzeit.

Besonderheiten können sich auch beim Urlaubsanspruch ergeben. Eine Quotelung des Urlaubsanspruchs in Vollzeit auf der Basis der Teilzeitquote kommt nicht ohne weiteres in Betracht.

Es ist zu beachten, dass das Urlaubsrecht ausschließlich von vollen Urlaubstagen ausgeht – unabhängig davon, ob am konkreten Tag eine Arbeitsverpflichtung in Voll- oder in Teilzeit besteht. Ein Teilzeitarbeitnehmer, der an ebenso vielen Tagen wie ein Vollzeitarbeitnehmer aber jeweils nur vormittags arbeitet, hat daher Anspruch auf genauso viele Urlaubstage wie der Vollzeitmitarbeiter. Erbringt der Teilzeitmitarbeiter aber 50 % der regulären Arbeitszeit an lediglich drei Tagen pro Woche, während ein Vollzeit-Mitarbeiter an fünf Tagen pro Woche arbeitet, ergibt sich eine abweichende Berechnung. In diesem Fall entspricht der Urlaubsanspruch einem Anteil von 3/5 am Anspruch eines Vollzeit-Mitarbeiters. Allgemein erfolgt die Berechnung nach folgender Formel:

Arbeitstage pro Woche in Teilzeit

_____ X Urlaubstage in Vollzeit = Urlaubstage in Teilzeit

Arbeitstage pro Woche in Vollzeit

3. Reduzierung der Arbeitszeit:

Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Reduzierung der Arbeitszeit einig sind, ist eine einvernehmliche Vertragsänderung natürlich jederzeit möglich. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Arbeitnehmer aber sogar Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG bestand zunächst nur für eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit. Neu ist seit Januar 2019 die Brückenteilzeit, die eine von vornherein befristete Reduzierung der Arbeitszeit erlaubt, nach deren Ende automatisch wieder die vorherige Arbeitszeit gilt. Beide Regelungen knüpfen nicht an eine bestimmte Arbeitszeit an, gelten also nicht nur für einen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit, sondern auch für Teilzeitarbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit weiter reduzieren möchten.

3.1 Unbefristete Teilzeit:

3.1.1 Wer hat Anspruch auf unbefristete Teilzeit?

Der Anspruch auf dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit ergibt sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Voraussetzungen sind:

Das Arbeitsverhältnis besteht seit mehr als 6 Monaten.

Im Unternehmen gibt es in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer.

Dabei ist zu beachten, dass es sich um eine reine Kopfzahl handelt, so dass auch jeder Teilzeitarbeitnehmer als ein Arbeitnehmer zählt. Außerdem ist der Schwellenwert unternehmens-, nicht betriebsbezogen, besteht also auch bei Arbeitgebern mit mehreren Filialen, in denen jeweils unter 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

3.1.2 Verfahren:

Der Arbeitnehmer muss spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeit einen entsprechenden Antrag stellen. Der Antrag muss die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit enthalten, außerdem soll auch die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit angegeben werden. Der Antrag muss in Textform erfolgen. Das bedeutet, dass der Antrag schriftlich oder in elektronischer Form (z. B. E-Mail oder Fax) gestellt werden muss, wobei der Antragsteller genannt werden muss. Eine eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich. Nicht ausreichend ist ein mündlicher Antrag.

Das TzBfG macht keine Vorgaben zu einem Mindest- oder Höchstumfang der Reduzierung der Arbeitszeit, so dass grundsätzlich auch geringfügige Veränderungen beantragt werden können. Eine Grenze bildet allerdings der Rechtsmissbrauch, wenn

eine sehr geringfügige Arbeitszeitreduzierung lediglich zur Durchsetzung einzelner freier Tage begehrt wird. So hat das Bundesarbeitsgericht einen Teilzeitantrag als rechtsmissbräuchlich angesehen, mit dem der Arbeitnehmer die jährliche Arbeitszeit um 3,29 % reduzieren wollte, um stets vom 22. Dezember bis zum 02.01. des Folgejahres nicht zu arbeiten.

Nach Eingang des Antrags sieht das Gesetz zunächst eine Erörterung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung vor. Arbeitgeber sollten diese Möglichkeit wahrnehmen und sich tatsächlich um eine Lösung bemühen. Insbesondere ist es sinnvoll, zu versuchen, mit dem Arbeitnehmer den Hintergrund seines Teilzeitverlangens zu erörtern. Für den Teilzeitantrag brauchen zwar keine bestimmten Gründe vorzuliegen und der Arbeitnehmer ist auch nicht verpflichtet, seine Beweggründe offenzulegen. Dennoch liegt es meist im Interesse beider Parteien des Arbeitsvertrages, auch die Hintergründe des Teilzeitantrags zu besprechen, um tragfähige Lösungen für die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zu erzielen. Möglicherweise lässt sich auch durch alternative Vereinbarungen, wie zum Beispiel Home-Office-Regelungen oder eine flexiblere Verteilung der unveränderten Arbeitszeit eine für beide Seiten sinnvolle Vertragsgestaltung erreichen.

In größeren Unternehmen kann es sinnvoll sein, unabhängig von konkreten Teilzeitanträgen bereits im Vorfeld Konzepte zu entwickeln, welche Positionen grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können und welche Teilzeitmodelle denkbar sind. Hier ist zu beachten, dass für die Einführung solcher Teilzeitmodelle ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG besteht.

Wenn kein Einvernehmen erzielt wird, muss der Arbeitgeber seine Entscheidung über den Antrag dem Arbeitnehmer bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung mitteilen. Diese Mitteilung kann mittlerweile in Textform erfolgen.

IHK-Hinweis:

Eine wirksame Ablehnung kann nur durch eine fristgerechte Erklärung in Text- oder Schriftform erfolgen. Reagiert der Arbeitgeber nicht oder lehnt er die beantragte Reduzierung der Arbeitszeit nicht rechtzeitig oder zumindest nicht in Textform ab, reduziert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers automatisch in der beantragten Weise, ohne dass der Arbeitgeber zustimmen müsste.

3.1.3 Kann der Wunsch nach Teilzeit abgelehnt werden?

Der Arbeitgeber kann den Antrag des Arbeitnehmers ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein betrieblicher Grund liegt gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht. Da die entgegenstehenden betrieblichen Gründe nicht „dringend“ sein müssen, genügen nachvollziehbare, plausible Gründe. Diese können sich sowohl gegen die Verringerung der Arbeitszeit an sich als auch gegen die gewünschte Verteilung richten.

Der Ablehnungsgrund muss aber über die schlichte Ablehnung von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen „aus Prinzip“ hinausgehen. Denkbar ist eine Ablehnung zum Beispiel, wenn an einem Arbeitsplatz ein Wechsel zwischen mehreren Teilzeitarbeitnehmern einen unverhältnismäßig hohen Aufwand bedeuten würde, weil jeder der Teilzeitarbeitnehmer zunächst eine Vielzahl von Informationen an den anderen Arbeitnehmer weitergeben müsste.

Auch ein unternehmerisches Konzept, Kunden einen einheitlichen Ansprechpartner an die Seite stellen zu wollen, kann einem Teilzeitananspruch entgegenstehen.

Ein betriebliches Arbeitszeitkonzept steht nur dann dem Teilzeitananspruch entgegen, wenn es tatsächlich bestimmte Arbeitszeiten bedingt, mit denen die beantragte Teilzeitregelung nicht vereinbar ist.

Ein in der Praxis einem Teilzeitananspruch häufig entgegenstehender Grund ist die Unmöglichkeit, für die ausfallende Arbeitszeit eine Ersatzkraft zu finden. Allerdings reicht es nicht, lediglich auf den allgemeinen Fachkräftemangel zu verweisen. Vielmehr muss der Arbeitgeber konkret darlegen können, dass eine Besetzung nicht möglich, also eine passende Kraft auf dem maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zu finden ist. Das ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber bereits seit einiger Zeit erfolglos versucht, eine vergleichbare Position zu besetzen. Liegen derartige Erfahrungen gerade nicht vor, muss zumindest mit der Arbeitsagentur geklärt werden, ob entsprechende Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Auch unverhältnismäßige Kosten können einen betrieblichen Grund darstellen, der dem Teilzeitverlangen entgegensteht. Würde zum Beispiel die Aufteilung einer Außendienst-Position in zwei Teilzeitstellen die Anschaffung eines weiteren Fahrzeuges erforderlich machen, kann dies unverhältnismäßig sein. Nicht zu berücksichtigen sind aber alle Kosten, die naturgemäß immer mit der Aufteilung einer Position in Teilzeitstellen und der Einstellung einer weiteren Person verbunden sind, wie etwa Kosten für Stellenanzeigen, Bewerbungsgespräche oder das Führen eines weiteren Lohnkontos.

Zu beachten ist, dass die Gründe für die Ablehnung des Teilzeitantrags zum Zeitpunkt der Ablehnung zwar vorliegen müssen, aber im Ablehnungsschreiben selbst nicht notwendigerweise genannt werden müssen.

Hält der Arbeitnehmer die Ablehnung der beantragten Teilzeit für unberechtigt, kann er auf Zustimmung zu seinem Antrag vor dem Arbeitsgericht klagen oder einen Antrag auf einstweilige Verfügung stellen. Im Klageverfahren ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen von dem Teilzeitverlangen entgegenstehenden betrieblichen Gründen.

IHK-Hinweis:

Lehnt der Arbeitgeber den Wunsch auf Verringerung der Teilzeitarbeit rechtzeitig und formgerecht ab, ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, seine Arbeitszeit selbst zu verkürzen.

Reduziert der Arbeitnehmer dagegen eigenmächtig seine Arbeitszeit, kann dies im Einzelfall eine ordentliche oder gar außerordentliche (fristlose) Kündigung rechtfertigen.

Der Arbeitgeber sollte daher in seiner Ablehnung der Arbeitszeitverringerung auf die Folgen einer eigenmächtigen Arbeitszeitverkürzung ausdrücklich hinweisen und arbeitsrechtliche Konsequenzen androhen (sog. vorweggenommene Abmahnung): Es sollte ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht werden, dass keine Berechtigung besteht, die Arbeitszeit eigenmächtig zu reduzieren und/oder die Verteilung zu gestalten.

Für den Fall eines dem entgegenstehenden Verhaltens sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass dann mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung zu rechnen ist.

3.1.4 Änderung des Arbeitsvertrages:

Erklärt sich der Arbeitgeber mit der Reduzierung der Arbeitszeit einverstanden, ändert sich damit der Arbeitsvertrag in der beantragten Weise. Eine Neufassung des Vertrages ist grundsätzlich nicht erforderlich, kann aber im Einzelfall zweckmäßig sein, wenn sich zum Beispiel einzelne Leistungen des Arbeitgebers nicht ohne weiteres teilen lassen, so dass eine ausdrückliche Regelung sinnvoll ist.

Die Reduzierung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG wirkt dauerhaft. Eine Verlängerung der Arbeitszeit, also auch eine Rückkehr in Vollzeit, kann nur einvernehmlich erfolgen. Zeigt ein Teilzeitarbeitnehmer allerdings in Textform einen Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit an, so ist er bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen gemäß § 9 TzBfG bevorzugt zu berücksichtigen.

3.1.5 Nach Ablehnung: Wann kann ein neuer Antrag gestellt werden?

Hat der Arbeitgeber eine beantragte Arbeitszeitreduzierung berechtigt abgelehnt, kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von zwei Jahren einen erneuten Antrag stellen.

Hat der Arbeitgeber sich mit der beantragten Reduzierung einverstanden erklärt, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit mit einem weiteren Antrag weiter reduzieren. Auch hier gilt allerdings die Zweijahresfrist, der Arbeitnehmer kann den weiteren Reduzierungsantrag also frühestens zwei Jahre nach Zustimmung zur ersten Verringerung stellen.

3.2 Sonderfall Teilzeit in Elternzeit und Pflegezeit:

Während der **Elternzeit** haben Eltern einen besonderen Rechtsanspruch auf eine vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit. Eine Ablehnung ist hier nur aus "**dringenden** betrieblichen Gründen" und nur in **Schriftform mit Begründung** möglich. Die in der Elternzeit beantragte Teilzeit muss mindestens 15 Wochenstunden und darf nicht mehr als 30 Wochenstunden umfassen.

Für die Pflege von Angehörigen haben Arbeitnehmer für die Dauer der **Pflegezeit** einen Anspruch auf vorübergehende Teilzeit. Dies gilt, wie beim allgemeinen Anspruch auf Teilzeit, nur bei Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Pflegezeit darf nicht länger als sechs Monate dauern. Im Fall der Verringerung der Arbeitszeit in der Pflegezeit muss der Arbeitnehmer seinen Anspruch **schriftlich** darlegen. Wie bei der Teilzeit während der Elternzeit kann der Wunsch nur aus "**dringenden betrieblichen** Gründen" abgelehnt werden. Schriftform ist hierfür nicht erforderlich.

3.3 Befristete Teilzeit – Brückenteilzeit:

Neu ist seit dem 01.01.2019 die Möglichkeit, gemäß § 9a TzBfG die vertragliche Arbeitszeit lediglich zeitlich begrenzt zu reduzieren, die sogenannte Brückenteilzeit. Voraussetzungen und Verfahren für die Brückenteilzeit sind dem Anspruch auf dauerhafte Teilzeit nachgebildet, es gibt aber auch einige Besonderheiten.

3.3.1 Wer hat Anspruch auf befristete Teilzeit?

Die Voraussetzungen für eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit gemäß § 9a TzBfG sind:

- **Das Arbeitsverhältnis besteht seit mehr als 6 Monaten.**
- **Im Unternehmen gibt es in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer.**

Auch hier handelt es sich um eine Kopfzahl, so dass jeder Teilzeitarbeitnehmer als „ein Arbeitnehmer“ zählt. Außerdem ist der Schwellenwert unternehmens-, nicht betriebsbezogen, so dass der Anspruch auf Brückenteilzeit auch in Unternehmen mit zahlreichen kleinen Filialen in Betracht kommt.

Für Unternehmen mit einer Arbeitnehmeranzahl zwischen 45 und 200 gelten Besonderheiten bei den Möglichkeiten zur Ablehnung von Anträgen auf Brückenteilzeit, die unter „Ablehnungsgründe“ erläutert werden.

Der Arbeitnehmer beantragt eine Verringerung der Arbeitszeit für einen von ihm im Voraus bestimmten Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren.

3.3.2 Verfahren:

Das Verfahren entspricht dem bei dauerhafter Reduzierung der Arbeitszeit. Der Antrag muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Reduzierung in Textform (d. h. schriftlich oder elektronisch) gestellt werden. Neben der beantragten Verringerung der Arbeitszeit und der gewünschten Verteilung muss der Antrag auf Brückenteilzeit auch den Zeitraum enthalten, für den die Teilzeit beantragt wird. Den Zeitraum kann der Arbeitnehmer frei wählen, wobei aber eine Mindestdauer von einem Jahr und eine Höchstdauer von fünf Jahren zu beachten sind.

Auch für die Brückenteilzeit sieht das Gesetz zunächst eine Erörterung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung vor. Wie bei der zeitlich unbegrenzten Teilzeit empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, sich aktiv gemeinsam mit dem Arbeitnehmer um eine Konsenslösung zu bemühen und auch alternative Lösungen, wie die Vereinbarung von Telearbeit oder andere Flexibilisierungen in Betracht zu ziehen.

3.3.3 Kann ein Antrag auf Brückenteilzeit abgelehnt werden?

Für die Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit gelten dieselben zwingenden Regelungen hinsichtlich Form und Frist wie bei einem Antrag auf dauerhafte Teilzeit.

Für die Brückenteilzeit sieht § 9a Abs. 2 TzBfG ferner einen **besonderen Ablehnungsgrund** vor, wenn in Unternehmen mit mehr als 45 aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmern bereits eine bestimmte Quote von Arbeitnehmern ihre Arbeitszeit aufgrund der Regelungen zur Brückenteilzeit reduziert hat. Soweit je angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens vier Brückenteilzeitkräfte vorhanden sind, darf der Arbeitgeber den weiteren Antrag ablehnen.

Zu beachten ist, dass nach dem Gesetzeswortlaut für diese **Quote** ausschließlich solche Teilzeitarbeitnehmer gezählt werden, die erfolgreich Brückenteilzeit gemäß § 9a TzBfG verlangt haben. Arbeitnehmer, die auf anderer Grundlage in Teilzeit tätig sind, werden für die Erfüllung dieser Quote nicht berücksichtigt. Nicht gezählt werden somit Arbeitnehmer, die bereits von Anfang an als Teilzeitkräfte eingestellt wurden, oder Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit dauerhaft reduziert haben, sowie Mitarbeiter, die aufgrund anderer Vorschriften (z. B. Elternzeit) in Teilzeit tätig sind.

Kann der Arbeitgeber sich nicht auf die Erfüllung der Brückenteilzeit-Quote berufen, muss er dem Antrag des Arbeitnehmers zustimmen, sofern **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen. Die denkbaren betrieblichen Gründe für die Ablehnung einer Brückenteilzeit entsprechen grundsätzlich denen für die Ablehnung einer dauerhaften Teilzeit, so dass auf die obigen Ausführungen verwiesen werden kann.

Allerdings ist zu erwarten, dass bei der Brückenteilzeit entgegenstehenden betrieblichen Gründen eine **höhere Bedeutung** zukommen wird. So fällt finanzieller und organisatorischer Aufwand für die Schaffung einer Teilzeitstelle naturgemäß stärker ins Gewicht, wenn er in Relation zu einer kurzen, zeitlich begrenzten Teilzeitphase bewertet werden muss.

Zu erwarten ist außerdem, dass einer Brückenteilzeit häufig die Unmöglichkeit entgegenstehen wird, für den Zeitraum der Teilzeit eine **Ersatzkraft** zu finden. Zwar ist aus arbeitsrechtlicher Sicht die befristete Einstellung der Ersatzkraft für den Zeitraum der Brückenteilzeit unproblematisch: Die Vertretung des vorübergehend in Teilzeit wechselnden Arbeitnehmers stellt einen gesetzlich anerkannten Sachgrund für eine Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG dar. Praktisch dürfte es aber für Arbeitgeber nicht einfach werden, insbesondere bei **qualifizierten Tätigkeiten** einen passenden Arbeitnehmer zu finden, der für eine befristete Einstellung in Teilzeit zur Verfügung steht.

Auch im Fall der Brückenteilzeit hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Ablehnung des Antrags **arbeitsgerichtlich** überprüfen zu lassen. In einem solchen Prozess ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig für die von ihm vorgebrachten entgegenstehenden betrieblichen Gründe.

3.3.4 Änderung des Arbeitsvertrages bei Brückenteilzeit:

Wenn sich der Arbeitgeber mit der beantragten Brückenteilzeit einverstanden erklärt, reduziert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers für den beantragten Zeitraum mit der

Folge, dass sich auch die Vergütung entsprechend reduziert. Nach Ablauf des beantragten Zeitraums erhöht sich die Arbeitszeit automatisch wieder auf das bisherige Maß.

Über den Antrag des Arbeitnehmers und das Einverständnis des Arbeitnehmers hinaus sind grundsätzlich keine vertraglichen Regelungen oder Änderungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag erforderlich. Eine klarstellende Regelung ist aber dennoch sinnvoll, um Inhalt und Dauer der Brückenteilzeit zu dokumentieren.

3.3.5 Bindungswirkung der Brückenteilzeit:

Der Arbeitnehmer ist an den beantragten Brückenteilzeit-Zeitraum gebunden; während dieses Zeitraums ist weder eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit noch eine Aufstockung möglich, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzielen Einigkeit über eine Veränderung.

Nach Beendigung der Brückenteilzeit und Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit gilt eine Wartezeit von einem Jahr, bis erneut eine Brückenteilzeit beantragt werden kann. Wurde ein Antrag auf Brückenteilzeit vom Arbeitgeber berechtigt wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe abgelehnt, kann ein erneuter Antrag erst nach Ablauf von zwei Jahren gestellt werden. Wurde der Antrag in Unternehmen mit einer Arbeitnehmeranzahl zwischen 45 und 200 wegen der Erfüllung der Brückenteilzeit-Quote abgelehnt, darf ein neuer Antrag bereits nach einem Jahr gestellt werden.

4. Kann der unbefristete oder befristete Teilzeitanspruch vertraglich ausgeschlossen werden ?

Ein einzel- (Arbeitsvertrag) oder kollektivvertraglicher (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) Verzicht auf die Ansprüche ist **nicht zulässig**.

Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Brückenteilzeit aber abweichend von § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.