

● **Fragen und Antworten zur Brückenteilzeit – Für Arbeitnehmer**

Wann habe ich einen Anspruch auf die Brückenteilzeit?

Der Anspruch ist davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis vor der Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden hat und der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden und anderen Personen in Berufsbildung) beschäftigt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Für diesen Zeitraum werden eine Mindestdauer von einem Jahr und eine Höchstdauer von fünf Jahren festgelegt. Durch Tarifvertrag kann ein abweichender Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden.

Muss ich meinen Wunsch auf Brückenteilzeit bei meinem Arbeitgeber begründen?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden. Eine Begründung des Teilzeit-Wunsches ist daher nicht erforderlich.

Wie vereinbare ich die Brückenteilzeit mit meinem Arbeitgeber?

Es ist folgendes Verfahren vorgesehen:

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (z.B. per E-Mail) zu stellen.

Der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit der Arbeitnehmerin bzw. mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen.

Wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn seine Entscheidung mitteilt, gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

Muss mein Arbeitgeber mir die Möglichkeit der Brückenteilzeit geben?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Für Arbeitgeber mit mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Sie können die Brückenteilzeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeitet.

Gibt es bestimmte gesetzliche oder tarifliche Regelungen, wann Brückenteilzeit gewährt werden muss?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit soll in § 9a TzBfG geregelt werden. Einen grundsätzlichen Anspruch auf Brückenteilzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor der Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden hat und deren Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden und anderen Personen in Berufsbildung) beschäftigt.

Kann ich Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, wenn meine Anstellung befristet ist?

Einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben grundsätzlich auch befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrages.

Kann ich als Zeit-/Leiharbeiter Brückenteilzeit beanspruchen?

Auch Leiharbeiter können einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen, aber nicht beim entleihenden Betrieb, sondern beim Verleiher als ihrem Arbeitgeber.

Kann ich als Azubi Brückenteilzeit beanspruchen?

Das TzBfG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es findet daher keine Anwendung auf Auszubildende. Allerdings besteht für Auszubildende nach § 8 Berufsbildungsgesetz bzw. nach § 27b Handwerksordnung die Möglichkeit, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen (Teilzeitberufsausbildung).

Was gilt für Beamte?

Das TzBfG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es findet daher keine Anwendung auf Beamtinnen und Beamte. Allerdings bestehen in Bund und Ländern zum Teil unterschiedliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten.

Gibt es eine wöchentliche Mindestarbeitszeit, die man leisten muss, um Brückenteilzeit zu beantragen?

Der Gesetzentwurf sieht keine Mindestarbeitszeit für die Brückenteilzeit vor.

Gibt es Fristen, die ich bei der Beantragung berücksichtigen muss?

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (z.B. per E-Mail) zu stellen. Dabei soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch den Wunsch zur Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Welche betrieblichen Gründe können gegen die Gewährung von Brückenteilzeit vom Arbeitgeber vorgebracht werden?

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung verweist auf die entsprechende Vorschrift in § 8 Absatz 4 TzBfG. Ein betrieblicher Grund liegt danach insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

Wie lang darf ich in Brückenteilzeit gehen (Minimum/Maximum)?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre Arbeitszeit für einen im Voraus begrenzten Zeitraum verringert wird. Dieser Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Durch die zeitliche Begrenzung wird sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit gewährleistet. Durch Tarifvertrag kann ein abweichender Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden. Unabhängig davon bleibt es dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unbenommen, einvernehmlich einen anderen Zeitraum zu vereinbaren.

Kann ich die Brückenteilzeit auf Wunsch frühzeitig beenden?

Während der Brückenteilzeit sind Teilzeitbeschäftigte an die vereinbarte Arbeitszeit gebunden. Sie haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht.

Freiwillige Vereinbarungen sind möglich. Dafür kann auch die neue Regelung in § 7 TzBfG genutzt werden, wonach der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat.

Kann man die Brückenteilzeit aufsplitten?

Eine Aufteilung der Brückenteilzeit ist - anders als bei der Elternzeit - gesetzlich nicht geregelt.

Wie lange vor Ende der regulären Arbeitszeit kann man Brückenteilzeit beantragen? Auch noch mit 65 Jahren?

Die Brückenteilzeit kann - wenn die übrigen Voraussetzungen gegeben sind, auch von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beantragt werden. Die zeitlich begrenzte Teilzeit kann auch eine Brücke in die Rente bilden.

Wie wird mein Arbeitgeber daran gebunden, mich wieder mit der ursprünglichen Arbeitszeit zu beschäftigen?

Nach Ablauf des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer vereinbarten Zeitraums der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer automatisch zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurück. Ein Antrag ist hierzu nicht erforderlich. So soll sowohl für die Teilzeitbeschäftigten als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit erreicht werden. Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

Ist die Brückenteilzeit eine einmalige Sache? / Wie oft kann ich in Brückenteilzeit gehen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit erneut eine Brückenteilzeit oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

Für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund betrieblicher Gründe gilt für einen erneuten Antrag - wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit - eine Frist von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (z.B. nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz) zu verändern, bleibt unberührt.

Was ist die minimale Arbeitszeit, die man erfüllen muss, um Brückenteilzeit zu beantragen?

Der Gesetzentwurf sieht für die Brückenteilzeit keine Mindest- oder Höchststundenzahl für die Arbeitszeit vor. Das gilt auch für den bestehenden Rechtsanspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Muss ich in der Brückenteilzeit meine Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochentage verteilen oder kann ich flexibel arbeiten?

Eine flexible Verteilung der Arbeitszeit ist möglich. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer soll bei ihrem Antrag auf Brückenteilzeit auch Wünsche zur Verteilung der Arbeitszeit angeben. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer haben

den Wunsch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über die Brückenteilzeit zu gelangen. Dabei ist auch Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

Kann ich bspw. im ersten Jahr der Brückenteilzeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit leisten und im zweiten Jahr zweidrittel oder ähnlich?

Während der Brückenteilzeit sind Teilzeitbeschäftigte an die vereinbarte Arbeitszeit gebunden. Sie haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht.

Jedoch kann eine weitere (auch stufenweise) Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit, eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit oder eine Verlängerung des im Voraus bestimmten Zeitraums zwischen Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit einvernehmlich vereinbart werden.

Was ändert sich an meinem Rentenanspruch durch Nutzung der Teilzeit?

Teilzeit bedeutet in aller Regel eine reduzierte Arbeitszeit und entsprechend weniger Arbeitsentgelt. Das wirkt sich auch auf die Rentenhöhe aus. Für jedes Kalenderjahr mit beitragspflichtiger Beschäftigung werden Entgeltpunkte ermittelt, indem das versicherte Arbeitsentgelt durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten geteilt wird.

Die Wartezeiten werden insbesondere durch Kalendermonate erfüllt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung abgeführt worden sind. Ob es sich dabei um Vollzeit- oder Teilzeitarbeit handelt, ist gleichgültig, solange der Kalendermonat mit Beiträgen belegt ist.

Wie verändert sich meine Entlohnung in der Brückenteilzeit?

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden. Teilzeitkräfte erhalten grundsätzlich den gleichen Stundenlohn wie Vollzeitbeschäftigte. Entsprechend der kürzeren Arbeitszeit verringert sich aber das Einkommen.

Ist die Dauer der Arbeitszeit für die Leistungsbemessung ohne Bedeutung, müssen den Teilzeitbeschäftigten die gleichen Leistungen wie den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden (z. B. Jubiläumszuwendungen, Fahrtkostenzuschüsse, Sicherheits- und Erschwerniszulagen, Stellung von Arbeitskleidung). Teilzeitbeschäftigten, auch geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern darf eine Sondervergütung wie das Weihnachtsgeld nicht verweigert werden, wenn sie den Vollzeitbeschäftigten allgemein gewährt wird.

Wie verändert sich mein Urlaubsanspruch in der Brückenteilzeit?

Auch bei der Urlaubsdauer gilt das Gebot der Gleichbehandlung. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vier Wochen. Entsprechend besteht bei

einer 5-Tage-Woche ein gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Eine längere Urlaubsdauer kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben. Derzeit ist ein tariflicher Jahresurlaub von fünf bis sechs Wochen üblich.

Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter nicht an allen Arbeitstagen der Woche oder des Monats, wird der Urlaubsanspruch in Arbeitstagen im gleichen Umfang gekürzt, wie die Zahl ihrer Arbeitstage gegenüber der einer Vollzeitkraft vermindert ist.

Beispiel: Haben die Vollzeitbeschäftigten im Betrieb bei einer 5-Tage-Woche sechs Wochen (30 Arbeitstage) Urlaub, erhält der Mitarbeiter, der immer nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, 18 ("persönliche") Arbeitstage Urlaub ($30 : 5 \times 3$). Das ergibt ebenso wie bei den Vollzeitkräften sechs arbeitsfreie Wochen.

Was passiert im Krankheitsfall? / Auf welcher Arbeitszeit basiert die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Beschäftigte erhalten im Krankheitsfall ihre Vergütung vom Arbeitgeber für maximal sechs Wochen fortgezahlt. Sie sind also während dieser Zeit so zu stellen, als hätten sie gearbeitet.

Im Anschluss an den Sechs-Wochen-Zeitraum haben die erkrankten Arbeitnehmer regelmäßig einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld gegen ihre gesetzliche Krankenkasse.

■