

## Information zur Brückenteilzeit

Eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts zum 01.01.2019 soll den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommen. Für diejenigen, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, soll im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein Recht auf **Brückenteilzeit** eingeführt und damit sichergestellt werden, dass sie nach der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren. Das Gesetz wird um einen neuen Paragraphen (§ 9a zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit) ergänzt. Im TzBfG wird daher neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) eingeführt. Sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von einem Jahr (Mindestdauer) bis fünf Jahre (Höchstdauer) verringert wird. 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. Einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben grundsätzlich auch befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrages.

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. Einvernehmliche Vereinbarungen sind jedoch möglich.

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.

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. 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.

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.

Teilzeit bedeutet in aller Regel eine reduzierte Arbeitszeit und entsprechend weniger Arbeitsentgelt. Das wirkt sich auch auf die Rentenhöhe aus.

Das TzBfG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es findet daher keine Anwendung auf Auszubildende oder auf Beamtinnen und Beamte. Hier bestehen gesonderte Regelungen.

## **Antragstellung**

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (nutzen Sie bitte unser Antragsformular) zu stellen. Dabei soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch den Wunsch zur Verteilung der Arbeitszeit angeben. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, hat der Arbeitgeber der Veränderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zuzustimmen. Er hat seine Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.

Nutzen Sie zur Beantragung unser [Formular](#) und ergänzen Sie „Brückenteilzeit“ an dieser Stelle:

evtl. weitere Angaben zur Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeit oder weitere Hinweise

[Redacted area]

## **Hinweis**

Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit kann sich nicht nur aus dem TzBfG, sondern auch aus speziellen gesetzlichen Vorschriften (BEEG, PflegeZG, u.a.) oder Tarifverträgen (TV-L) ergeben. In der Regel wird die spezielle Teilzeitregelung für die Beschäftigten günstiger sein, da sie zumeist mit einer finanziellen Förderung und anderen Schutzrechten (z. B. besonderer Kündigungsschutz) verbunden ist.

Diese und weitere Informationen finden Sie auch hier:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html>

erstellt am 12.12.2018

Ihre Personalabteilung