

Brückenteilzeit: Wie funktioniert sie? Wer hat Anspruch?

Was ist Brückenteilzeit?

Brückenteilzeit bezeichnet die zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit: Arbeitnehmende arbeiten also für einen im Voraus festgelegten Zeitraum weniger als ihre reguläre Arbeitszeit. Nach Ende des Zeitraums kehren sie automatisch wieder zu ihrer alten Arbeitszeit zurück, in der Regel zu einer Vollzeitbeschäftigung.

Das Gesetz spricht Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Brückenteilzeit zu. Arbeitgeber können sie nur aus wichtigen Gründen ablehnen. Brückenteilzeit muss mindestens ein Jahr und darf höchstens 5 Jahre dauern.

Warum gibt es den Anspruch auf Brückenteilzeit? Vor dieser Regelung waren viele Angestellte in der sogenannten „Teilzeitfalle“ gefangen: vorwiegend Mütter, die wegen ihrer Kinder in Teilzeit arbeiteten. Nach einer Weile wollten sie wieder in Vollzeit arbeiten, was Arbeitgeber oft ablehnten.

Die Brückenteilzeit kommt dem Wunsch der Arbeitnehmenden nach mehr Flexibilität entgegen. Sie können ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren und sich sicher sein, dass sie hinterher wieder in Vollzeit arbeiten können.

Wo ist die Brückenteilzeit gesetzlich geregelt?

Die Brückenteilzeit wird im **§9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)** geregelt; dieser Paragraph ist seit 1.1.2019 in Kraft.

Der Paragraph enthält eine Tariföffnungsklausel: In Tarifverträgen können somit abweichende Regelungen getroffen werden, die im Vergleich zur gesetzlichen Regelung, auch Nachteile für Arbeitnehmende haben dürfen.

Bitte beachten Sie: Die folgenden Erklärungen betreffen nur den gesetzlichen **Anspruch**, den Angestellte gegenüber ihrem Arbeitgeber haben. Beide können jederzeit einvernehmlich etwas anderes vereinbaren.

Wie unterscheidet sich Brückenteilzeit von regulären Teilzeitmodellen?

Brückenteilzeit unterscheidet sich kaum von der regulären Teilzeit; außer dass sie fest für einen vorübergehenden Zeitraum vereinbart wird. Ansonsten sind Mitarbeitende in Brückenteilzeit und unbefristeter Teilzeit gleichgestellt.

Überblick: Wann haben Angestellte Anspruch auf Brückenteilzeit?

- Das Arbeitsverhältnis dauert bereits länger als 6 Monate, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrages. (Auszubildende sind ausgenommen)
- Die Teilzeit wird für mindestens 1 Jahr und höchstens 5 Jahre beantragt.
- Das Unternehmen hat regelmäßig mehr als 45 Beschäftigte. (Es gelten Einschränkungen.)
- Keine betrieblichen Gründe sprechen dagegen.
- Es gilt keine Sperrfrist.
- Der Antrag wird fristgerecht und korrekt gestellt.

Einzelheiten zu den Voraussetzungen erklären wir im Folgenden.

Wer hat Anspruch auf Brückenteilzeit?

Grundsätzlich haben alle regulären Angestellten mit einem Arbeitsvertrag Anspruch auf Brückenteilzeit, wenn...

- das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bei einem Unternehmen besteht.
- das Unternehmen regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmende beschäftigt.
- sie für einen vorübergehenden Zeitraum in Teilzeit arbeiten möchten: für mindestens 1 Jahr und höchstens 5 Jahre.

Der Anspruch gilt unabhängig von bestimmten Gründen. Es spielt keine Rolle, ob Personen ihre Kinder oder kranke Angehörige betreuen müssen – oder ob sie einfach mehr Freizeit haben möchten.

Wann dürfen Arbeitgeber Brückenteilzeit ablehnen?

Unternehmen müssen Anträgen auf Brückenteilzeit grundsätzlich zustimmen, solange nicht einer oder mehrere Gründe dagegensprechen. Folgende Gründe sind möglich:

Grund 1: Das Unternehmen beschäftigt regelmäßig weniger als 45 Mitarbeitende.

Zu den Mitarbeitenden zählen alle Personen mit einem regulären Arbeitsvertrag, also auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte oder Werkstudierende. Nur Auszubildende werden nicht berücksichtigt.

Was bedeutet „regelmäßig“? Für die Entscheidung zählt nicht die aktuelle Anzahl der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Antragstellung, sondern die „übliche“ Anzahl der Beschäftigten über einen längeren Zeitraum: jeweils etwa 6 Monate vor und nach der Antragstellung.

Grund 2: Das Unternehmen beschäftigt regelmäßig mehr als 45 aber weniger als 200 Mitarbeitende und die gesetzliche Zumutbarkeitsregelung greift.

Für Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 46 und 200 gilt eine besondere Regelung, um sie nicht zu überlasten.

Pro angefangene 15 Mitarbeitende muss nur jeweils einem Mitarbeitenden Brückenteilzeit genehmigt werden. Die folgende Tabelle listet einige Rechenbeispiele auf:

Anzahl Arbeitnehmer **Max. Arbeitnehmer in Brückenteilzeit**

45-59	4
60-74	5
75-89	6
...	...
180-195	13

Sind also bei einem Unternehmen mit 70 Beschäftigten bereits 5 in Brückenteilzeit, darf es alle weiteren Anträge ablehnen.

Für die Regelung dürfen ausdrücklich nur Beschäftigte in Brückenteilzeit berücksichtigt werden, unbefristete Teilzeitangestellte dürfen nicht mitgezählt werden.

Was ist, wenn mehrere Arbeitnehmende für einen bestimmten Zeitraum Brückenteilzeit beantragen, aber diese aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nicht allen genehmigt werden kann? Arbeitgeber dürfen dann nach eigenem Ermessen entscheiden, wessen Anträge sie genehmigen oder ablehnen.

Grund 3: Betriebliche Gründe sprechen gegen eine Brückenteilzeit

Arbeitgeber können Brückenteilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Als mögliche betriebliche Gründe nennt das Gesetz dieselben, die auch beim Antrag auf unbefristete Teilzeit gelten.

In §8 Abs. 4 des TzBfG heißt es: „Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.“

Zum Beispiel könnte ein Arbeitgeber Schichtbetrieb als Grund nennen, warum er Anträge auf Brückenteilzeit ablehnt; er müsste seine komplette Organisation und die Schichtpläne aller Beschäftigten umstellen, um einzelnen Mitarbeitenden Teilzeit zu ermöglichen.

Arbeitgeber sind jedoch dazu angehalten, die Möglichkeit zur Brückenteilzeit zu schaffen. Dafür müssen sie Aufwände und Kosten auf sich nehmen. Nur wenn unzumutbare oder

unverhältnismäßige Maßnahmen erforderlich wären, können sie diese als berechtigte Gründe geltend machen.

Idealerweise sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusammensetzen und besprechen, wie sie eine gute und zumutbare Lösung für beide Seiten schaffen können.

Grund 4: Es gelten Sperrfristen für Mitarbeitende.

Für Arbeitnehmende gelten gesetzliche Sperrfristen, in denen sie Brückenteilzeit beantragen dürfen:

Grund der Sperrfrist	Dauer der Sperrfrist
Nach Ende einer vorherigen Brückenteilzeit	1 Jahr
Nach Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund der Zumutbarkeitsregelung für Unternehmen bis 200 Beschäftigte	1 Jahr
Nach Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit wegen betrieblicher Gründe	2 Jahr

Gut zu wissen: Unbefristete Teilzeit können Angestellte erst nach zwei Jahren nach Ende einer Brückenteilzeit beantragen.

Grund 5: Der Antrag geht nicht fristgerecht ein oder ist unvollständig.

Im Folgenden erfahren Sie, wie ein korrekter Antrag gestellt werden muss.

Wie wird der Antrag auf Brückenteilzeit gestellt?

Arbeitnehmende müssen den Antrag in Textform stellen. Per Brief oder per E-Mail: alles ist erlaubt. Damit der fristgerechte Eingang nachweisbar ist, empfiehlt sich ein postalisches „Einwurf-Einschreiben“. Der Antrag muss mindestens 3 Monate vor dem geplanten Beginn der Brückenteilzeit beim Arbeitgeber eingehen.

Im Antrag **müssen** Arbeitnehmende folgendes ausdrücklich nennen:

- den Wunsch nach Brückenteilzeit
- das Anfangs- und Enddatum der Brückenteilzeit; die Gesamtdauer muss mindestens ein Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen.
- die gewünschte wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit
- die gewünschte Lage der Arbeitszeit, also an welchen Wochentagen und zu welchen Uhrzeiten sie arbeiten möchten

Arbeitgeber und Mitarbeitende können sich einvernehmlich auf eine andere Verteilung der Arbeitszeit einigen als im Antrag angegeben; auch flexible Arbeitszeiten sind möglich. Jedoch muss die getroffene Regelung zwingend in der finalen Vereinbarung zur Brückenteilzeit aufgeführt werden.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber in Verbindung mit dem Antrag?

Arbeitgeber müssen jeden Antrag prüfen und mitteilen, ob sie ihn genehmigen oder ablehnen. Für die Antwort ist nur die Textform vorgeschrieben: Eine E-Mail reicht also aus. **Haben Arbeitnehmende einen Monat vor Beginn der geplanten Brückenteilzeit noch keine schriftliche-, Antwort in Textform erhalten, gilt der Antrag automatisch als genehmigt.**

Außerdem haben Arbeitgeber eine sogenannte **Erörterungspflicht**: Sie müssen den Antrag mit den Antragsstellenden besprechen. Wenn sie den Antrag ablehnen, müssen sie die Gründe dafür ausführlich erklären.

Wenn Arbeitgeber Brückenteilzeit aus unberechtigten Gründen ablehnen, steht es Arbeitnehmenden frei, ihren Anspruch gerichtlich durchzusetzen: mit einer Klage beim Arbeitsgericht.

Weitere Fragen zur Brückenteilzeit:

Kann man die Brückenteilzeit verlängern oder frühzeitig abbrechen? Nein.

Kann man während der Brückenteilzeit die vereinbarte Arbeitszeit ändern? Nein.

Können Mitarbeitende nach der Elternzeit Brückenteilzeit beantragen? Ja, solange sie die oben genannten Voraussetzungen erfüllen.

Können Teilzeitmitarbeitende Brückenteilzeit beantragen? Ja, solange sie die oben genannten Voraussetzungen erfüllen.

ACHTUNG: Haben Mitarbeitende nach Ende der Brückenteilzeit Anspruch auf ihren alten Arbeitsplatz? Nein. Sie haben nur Anspruch darauf, wieder mit dem ursprünglichen Arbeitszeitmodell zu arbeiten. Der Arbeitgeber darf ihnen jedoch eine andere, gleichwertige Arbeit zuweisen.