

● Fragen und Antworten zur Brückenteilzeit - Für Arbeitgeber

Warum sollte ich als Arbeitgeber Brückenteilzeit gewähren?

Die Arbeitszeitpolitik ist ein zentrales Handlungsfeld bei der Gestaltung der Zukunft der Arbeit. Die Lebensentwürfe der Menschen werden individueller und vielfältiger. Gleichzeitig müssen Arbeitgeber in Zeiten von Digitalisierung und Globalisierung immer flexibler agieren, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.

Arbeitgeber, die die Wünsche der Arbeitnehmer nach mehr selbstbestimmter Arbeitszeit respektieren und fördern, steigern damit die Unternehmensbindung der Beschäftigten und schaffen ein Betriebsklima, in dem Flexibilität in beide Richtungen gelebt wird. Teilzeitarbeit ist dabei ein wichtiger Baustein der modernen Arbeitsorganisation. Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Brückenteilzeit ermöglichen, sichern sich zudem ihre Fachkräfte, die nach der Brückenteilzeit dem Unternehmen wieder mit der ursprünglichen Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

Wo wird die Brückenteilzeit geregelt?

Die Brückenteilzeit wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Das Gesetz wird um einen neuen Paragraphen (§ 9a zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit) ergänzt.

Unter welchen Umständen muss ich keine Brückenteilzeit gewähren?

Der Arbeitgeber kann den Antrag des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. 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. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden.

Für Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsregelung eingeführt. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn er bereits einer oder einem pro angefangen 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Brückenteilzeit gewährt hat.

Beispiel: Für einen Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 45 bis 60 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern greift die Zumutbarkeitsregelung, wenn bereits mindestens vier seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeiten.

Gibt es Ausnahmen von der Pflicht zur Gewährung von Brückenteilzeit bzw. für welche Unternehmen gelten Ausnahmen bei der Pflicht zur Gewährung von Brückenteilzeit?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt für alle Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

In kleineren Betrieben (ab 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) kann der bestehende Rechtsanspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit genutzt werden.

Was droht bei nicht Gewährung der Brückenteilzeit?

Es handelt sich um einen individuellen Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Liegen die Anspruchsvoraussetzungen vor, hat der Arbeitgeber der Veränderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zuzustimmen. Gegebenenfalls kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Anspruch auf dem Rechtsweg über eine Klage beim Arbeitsgericht durchsetzen.

Welche Fristen muss der Arbeitnehmer einhalten?

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.

Wonach entscheide ich, wenn mehr Beschäftigte für den gleichen Zeitraum Brückenteilzeit beantragen als ich eigentlich gewähren muss?

Haben mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den gleichen Tag den Beginn einer Brückenteilzeit beantragt und hat der Arbeitgeber unter ihnen eine Auswahl zu treffen, so entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen des billigen Ermessens, welcher Arbeitnehmerin oder welchem Arbeitnehmer er den Anspruch gewährt.

Kann ich für die Dauer einer Brückenteilzeit eine Ersatzkraft einstellen und diese ohne weiteres entlassen?

Zur Überbrückung der Arbeitszeitverringerung kann der Arbeitgeber für die Dauer der Verringerung zum Beispiel eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer befristet beschäftigen. Dazu kann er den Sachgrund der Vertretung (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 TzBfG) nutzen.

Ist die Kündigung eines Mitarbeiters während der Brückenteilzeit möglich?

Weder bei den Kündigungsfristen noch beim Kündigungsschutz wird zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden. Die rechtlichen Regelungen finden für Beschäftigte mit Brückenteilzeit genauso Anwendung wie für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Gleichbehandlungsgrundsatz der Teilzeitbeschäftigten ist insbesondere bei der Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz zu beachten. Teilzeitbeschäftigte dürfen dabei nicht von vorneherein als weniger sozial schutzbedürftig eingestuft werden als Vollzeitbeschäftigte. ■