



Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

Merkblatt

Ablauf und Bearbeitung der Brückenteilzeit

Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit haben, in Teilzeit arbeiten zu können. Um nicht in der sog. „Teilzeitfalle“ zu landen, gibt es seit dem 01. Januar 2019 unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Brückenteilzeit, eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, die eine Rückkehr nach einem im Voraus bestimmten Zeitraum in die Vollzeit ermöglicht.

Wer hat Anspruch auf Brückenteilzeit?

Jeder Arbeitnehmer,

- dessen Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber seit mindestens 6 Monaten besteht,
- dessen Arbeitgeber mindestens 46 Arbeitnehmer beschäftigt,
- der eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit in einem Zeitrahmen von mindestens 1 Jahr und höchstens 5 Jahren begehrt und
- nach Ende dessen letzter Brückenteilzeit mindestens 1 Jahr vergangen ist oder
- nach deren berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe 2 Jahre vergangen sind, oder
- nach deren berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung 1 Jahr vergangen ist.

Wie beantragt der Arbeitnehmer Brückenteilzeit?

Zunächst sind die Grundvoraussetzungen zu prüfen:

Nr.	Checkliste 1 für den Antrag der Teilzeit bzw. Brückenteilzeit	Ja	Nein
1.	Besteht das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Hat der Betrieb mehr als 45 Beschäftigte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	<ul style="list-style-type: none">• Ist seit Ende der letzten Brückenteilzeit mindestens 1 Jahr vergangen, oder• sind nach deren berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe 2 Jahre vergangen, oder• ist nach deren berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung 1 Jahr vergangen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Liegt die beehrte Brückenteilzeit zwischen einem und fünf Jahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Da Frage 2 u. U. vom Arbeitnehmer nicht beantwortet werden kann, sollte der Arbeitgeber hierzu ansprechbar sein. Eine Antwort in Textform ist hilfreich. Auch ein Aushang kann sinnvolle Kommunikation mit den Arbeitnehmern darstellen.

Sodann ist zu berücksichtigen.

Nr.	Checkliste 2 für den Antrag der Teilzeit
1.	Der Antrag muss spätestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeit dem Arbeitgeber vorliegen.
2.	Der Antrag muss in Textform (z. B. per E-Mail) gestellt werden; die Schriftform ist jedoch nicht hinderlich.
3.	Der Antrag benötigt keine Gründe.
4.	Der Antrag muss Angaben zum Beginn und Ende der beehrten Brückenteilzeit enthalten.
5.	Der Antrag soll Angaben zur Verteilung der Arbeitszeit enthalten, muss es jedoch nicht.
6.	Der Antrag kann den Wunsch nach Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds im Erörterungsgespräch enthalten.

Was passiert in den 3 Monaten vor Beginn der gewünschten Teilzeit?

Nach Einreichung des Antrags muss ein Gespräch – das sog. Erörterungsgespräch – mit dem Arbeitnehmer stattfinden, in dem der Teilzeitwunsch besprochen wird. Hierauf besteht ein gesetzlicher Anspruch. Ein Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitnehmer zur Unterstützung oder Vermittlung hinzugezogen werden. Das Ziel dieses Gesprächs ist das Finden einer Lösung zum Ausgleich der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, sprich: der Wunsch des Arbeitnehmers soll in beidseitiger Abstimmung erfüllt werden.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit seine Entscheidung schriftlich mitteilen.

Was passiert, wenn spätestens 1 Monat vor Beginn keine schriftliche Entscheidung vorliegt?

Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Erörterungsgespräch nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Erörterungsgespräch über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

Sind Änderungen während der Teilzeit möglich?

Im Falle der Brückenteilzeit gibt es keinen Anspruch auf eine Verlängerung oder weitere Verringerung der Arbeitszeit.

Wann kann der Arbeitgeber den Wunsch nach Brückenteilzeit ablehnen?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass ihm die personellen Ressourcen zur Verfügung stehen, die er für den Erhalt seines Unternehmens benötigt. Auch wenn ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit besteht, kann der Arbeitgeber ihn u. U. einfach nicht erfüllen. Kann er ihn erfüllen, hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen.

Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als 200 Arbeitnehmer, können ausschließlich betriebliche Gründe zur Versagung der Brückenteilzeit führen:

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. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

Im Falle der Brückenteilzeit gilt für Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerzahl von 46 bis 200 eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Bei 46 bis 60 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber keine weitere Brückenteilzeit gewähren, wenn bereits mindestens 4 andere Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewährt bekommen haben. Pro jede weitere 15 Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber nur einem weiteren Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewähren. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, Anträge auf Brückenteilzeit abzulehnen. Ein Tarifvertrag kann hiervon abweichende Regelungen auch zuungunsten des Arbeitnehmers vorsehen.

Wann kann ein neuer Antrag auf Brückenteilzeit gestellt werden?

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens verlangen, wenn

- seit dem Ende der letzten Brückenteilzeit 1 Jahr vergangen ist,
- seit berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe 2 Jahre vergangen sind,
- seit berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung 1 Jahr vergangen ist.

Problemfall 1:

Wie ist mit konkurrierenden Anträgen umzugehen?

Erhält der Arbeitgeber zeitgleich und denselben Zeitraum betreffende Anträge auf Gewähr von Brückenteilzeit, hat der Arbeitgeber eine Auswahl nach billigem Ermessen zu treffen: Dabei sind sämtliche Umstände abzuwägen und die Betroffenen-Interessen angemessen zu berücksichtigen. Persönliche, soziale und familiäre Aspekte sind einzubeziehen.

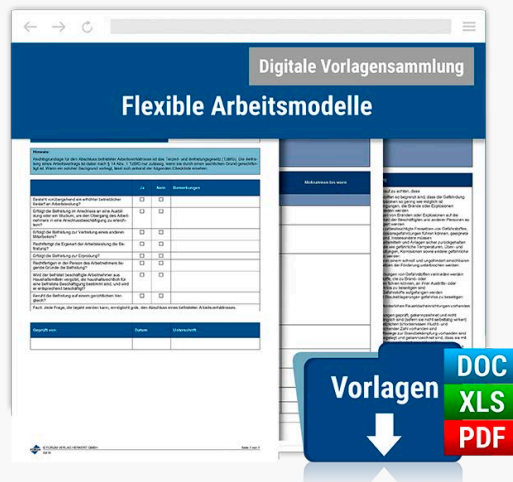
Problemfall 2:

Wie ist mit schwankenden Arbeitnehmerzahlen zwischen den Schwellenwerten umzugehen?

Ein Unternehmen, dessen Beschäftigtenzahl regelmäßig schwankt und somit zwischen mindestens keinem und einem Zumutbarkeitsgrenzwert schwankt, läuft Gefahr, eine fehlerhafte Ablehnungsentscheidung zu treffen.


Es ist daher sinnvoll, die Zahl der Arbeitnehmer regelmäßig zu prüfen und zu aktualisieren. Gerade dann, wenn die Beschäftigtenzahl anspruchsbegründende Wirkung hat, also ab 46 Arbeitnehmern, kann die Schwankung zwischen 45 und 46 dazu führen, dass ein Antrag fehlerhaft bewertet und daher nicht fristgerecht bis spätestens 1 Monat vor Beginn der beantragten Brückenteilzeit beschieden wird. Dies hätte zur Folge, dass die Arbeitszeit antragsgemäß als verringert gilt.

Bestelloptionen



Digitale Vorlagensammlung Flexible Arbeitsmodelle

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

 service@forum-verlag.com

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

[Jetzt bestellen](#)