

Erörterung von Arbeitszeitwünschen

Generell gilt, dass der Arbeitgeber den Wunsch eines/r Arbeitnehmers/in nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss. Diese Pflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und von der Anzahl der Beschäftigten beim Arbeitgeber. Die/der Arbeitnehmer/in kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung (z.B. des Betriebsrates) zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

Weitere Informationen

Ausführliche Informationen zu allen Fragen rund um das Thema Teilzeitbeschäftigung finden Sie in der Broschüre „Teilzeit - Alles was Recht ist“. Die Neuauflage ist voraussichtlich im 1. Quartal 2019 beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales erhältlich.

**Bürgertelefon-Nr. zum
Thema Teilzeit**

030 221 911 005

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice,
Bibliothek

53107 Bonn

Stand: Dezember 2018

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 264
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Fax: 030 221 911 017
Gebärdentelefon:
gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Fotos: ©iStockphoto.com (Titelbild: Zukovic)
Druck: Hausdruckerei, BMAS Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



BRÜCKENTEILZEIT

Dein Recht ab 1. Januar 2019

Recht auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit)

Neu im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist ab 1. Januar 2019 ein Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Mit dieser Brückenteilzeit wird für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern, sichergestellt, dass sie nach der Teilzeitphase wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Nach dem Ablauf der vereinbarten Brückenteilzeit kehrt die/der Arbeitnehmer/in automatisch zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Voraussetzungen für den Anspruch auf Brückenteilzeit

Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Ein bestimmter Grund ist für den Anspruch auf Brückenteilzeit nicht erforderlich. Der Zeitraum, in dem die/der Arbeitnehmer/in in Teilzeit arbeiten möchte, muss im Voraus bestimmt werden. Er muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.

Ankündigungsfrist

Arbeitnehmer/innen müssen wie beim zeitlich unbegrenzten Teilzeitananspruch den Wunsch nach Brückenteilzeit und deren Umfang spätestens drei Monate vorher in Textform anmelden. Anträge können ab 1. Januar 2019 gestellt werden.

Gespräch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Für die Umsetzung des Anspruchs auf Brückenteilzeit gelten die gleichen Grundsätze wie bei der zeitlich unbegrenzten Teilzeit. Das Gesetz geht von einem partnerschaftlichen Verständnis aus. Arbeitgeber haben mit den Arbeitnehmer/innen die gewünschte Verringerung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

Ablehnungsgründe des Arbeitgebers

Arbeitgeber können, wie bei der zeitlichen unbegrenzten Teilzeit, die Verringerung der Arbeitszeit oder deren Verteilung bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn aus betrieblichen Gründen ablehnen. Außerdem sieht das Gesetz für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, eine Staffelung nach Unternehmensgröße vor: Der Arbeitgeber muss nur einer/m pro angefangenen 15 bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer/innen die Brückenteilzeit gewähren (Zumutbarkeitsregelung).

Keine Änderungen während der Brückenteilzeit

Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dadurch wird dem Arbeitgeber Planungssicherheit gegeben. Zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber ist aber jederzeit einvernehmlich eine Veränderung vereinbar; ein Anspruch darauf besteht jedoch nicht. Andere

Gesetze, die die Arbeitszeit oder die Lage der Arbeitszeit betreffen (z.B. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz und Altersteilzeitgesetz) bleiben unberührt.

Erneute Antragsstellung

Sollte der Antrag auf Brückenteilzeit abgelehnt werden, oder der vereinbarte Brückenteilzeitzeitraum abgelaufen sein, bestimmt das Gesetz Fristen, ab wann wieder ein Antrag gestellt werden kann. Hat der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit aus betrieblichen Gründen abgelehnt, kann die/der Arbeitnehmer/in frühestens nach Ablauf von zwei Jahren wieder eine Arbeitszeitverringerung beantragen. Hat der Arbeitgeber dem Antrag auf Brückenteilzeit nicht entsprochen, weil er die Zumutbarkeitsgrenze bereits erreicht hat, kann die/der Arbeitnehmer/in frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Wenn ein/e Arbeitnehmer/in nach dem Ende der Brückenteilzeit erneut die Arbeitszeit verringern möchte, so kann sie/er frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eine erneute Verringerung der Arbeitszeit beantragen.