



Juli 2024

DIE BRÜCKENTEILZEIT

Ausgangslage

Seit dem 1. Januar 2019 gibt es die so genannte Brückenteilzeit. Sie eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit, nur für eine bestimmte Zeit in Teilzeit zu arbeiten und dann auf ihre vorherige Arbeitszeit zurückzukehren. Die IG Metall wertet die Brückenteilzeit daher als gleichstellungspolitischen Erfolg.

In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gibt es seit 2018 den Anspruch auf „verkürzte Vollzeit“. Beschäftigte können ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden herabsetzen – mit Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit. Die verkürzte Vollzeit hat gegenüber der Brückenteilzeit Vorteile, sie kann beispielsweise mehrmals hintereinander genutzt werden.

Christiane Benner, Vorsitzende der IG Metall:

„Wir sind erfolgreich darin, Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu schaffen, die es Frauen ermöglichen in Vollzeit oder vollzeitnah zu arbeiten. Deshalb ist in unserem Organisationsbereich die Vollzeitbeschäftigung von Frauen stärker angestiegen als in der Gesamtwirtschaft. Das ist gut! Aber für echte Vereinbarkeit braucht es Modelle, die es erlauben, Beruf und Familie zu vereinen.“

Die Rahmenbedingungen der Brückenteilzeit

Anspruch: befristete Verringerung der Arbeitszeit mit anschließender Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit; ein erneuter Antrag ist erst nach 2 Jahren wieder möglich.

Zeitspanne: mindestens 1, höchstens bis zu 5 Jahre.

Für: Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten.

Schwachstellen des Gesetzes

- ▶ Über 12 Millionen Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Brückenteilzeit, weil sie in einem Betrieb mit weniger als 45 Beschäftigten arbeiten. In Unternehmen mit einer Belegschaftsgröße zwischen 45 bis 200 hat nur jede/r 15. Anspruch auf Brückenteilzeit.
- ▶ Aus Sicht der IG Metall sollten auch kürzere oder längere Zeiträume für eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung möglich sein. Das sieht die Brückenteilzeit nicht vor.
- ▶ Beschäftigte, die bereits unbefristet in Teilzeit arbeiten, haben unverändert keinen Rechtsanspruch auf die Verlängerung ihrer Arbeitszeit.
- ▶ Die Rechte der Beschäftigten, über die Verteilung ihrer Arbeitszeit zu verhandeln, wurden zu wenig gestärkt. Der Lage der Arbeitszeit kommt, gerade für Schichtbeschäftigte, eine große Bedeutung zu. Das Anrecht auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu diesem Thema reicht nicht aus.

Anregungen für die betriebliche Umsetzung

Betriebsräte können zum Beispiel:

... versuchen, den möglichen Zeitraum der Brückenteilzeit betrieblich auszuweiten, damit die Arbeitszeit auch für weniger als ein Jahr und mehr als fünf Jahre herabgesetzt werden kann.

DIE BRÜCKENTEILZEIT

... das durch Brückenteilzeit freiwerdende Arbeitszeitvolumen denjenigen zur Verfügung stellen, die in Teilzeit sind und ihre Arbeitszeit ausweiten wollen.

... in tarifgebundenen Betrieben der M+E-Industrie das Thema mit der Umsetzung der tariflichen Regelungen zur verkürzten Vollzeit und der tariflichen Freistellungszeit verknüpfen.

... transparente und verlässliche Fristen und Abläufe mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Der Betriebsrat sollte jeden Antrag erhalten und in den Prozess einbezogen sein.

3 Säulen des Teilzeitrechts

Die Brückenteilzeit wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Geregelt wird dort auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit unbefristet zu reduzieren und es gibt den Anspruch einen Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit zu stellen. Weitere Ansprüche die Arbeitszeit befristet zu reduzieren, ergeben sich durch die Elternzeit oder die Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit.

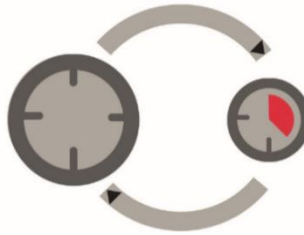
Die drei Säulen der Teilzeitarbeit

Die unbefristete Teilzeit, §8



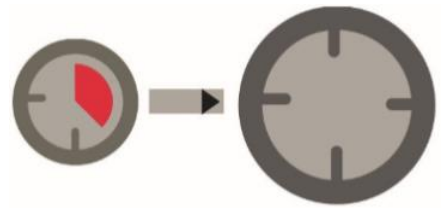
- **Kein Rechtsanspruch** auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit
- **Rechtsanspruch** für alle Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten
- Der Antrag auf unbefristete Teilzeit muss mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber eingereicht werden, und zwar schriftlich.
- Der Arbeitgeber kann ihn aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Die Brückenteilzeit, §9a



- **Rückkehrrecht** auf die ursprüngliche Arbeitszeit.
- **Rechtsanspruch** für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten, in Betrieben mit über 45 bis zu 200 Beschäftigten für jede*n 15.
- Brückenteilzeit muss mindestens **ein Jahr** und kann für maximal **fünf Jahre** beantragt werden.
- Anspruch auf **ein Gespräch** mit dem Arbeitgeber.
- Der Antrag muss mindestens **drei Monate vor dem gewünschten Beginn** schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden.
- Der Arbeitgeber kann den Antrag **aus betrieblichen Gründen ablehnen**.

Verlängerung der Arbeitszeit, §9



- **Kein Rechtsanspruch**, die Arbeitszeit zu verlängern.
- Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, müssen bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden. **Der Arbeitgeber muss beweisen, dass eine Arbeitszeitverlängerung nicht möglich ist.** Er kann entscheiden, ob er einen Arbeitsplatz besetzen will oder nicht.
- Alle Beschäftigten haben ein Anrecht, dass der Arbeitgeber mit ihnen über Länge oder Lage ihrer Arbeitszeit ein **Gespräch** führt (§7). Dazu darf auch der Betriebsrat hinzugezogen werden.
- Der Antrag muss mindestens **drei Monate vor dem gewünschten Beginn** schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden, und zwar **schriftlich**.