



Brückenteilzeit für Arbeitnehmer/innen (*Zeitlich begrenzte und nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit*)

§ 8 TzBfG ist wie folgt zu ändern:

Absatz 1:

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. *Die Verringerung kann auch auf einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum begrenzt werden.*

Ein neuer Abs. 8 ist einzufügen;

Für Beschäftigte in einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kommt § 9 nicht zur Anwendung.

§ 9 a TzBfG (zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit) ist zu streichen.

Begründung:

Zum 01.01.2019 wurde das Recht auf eine zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit, die sogenannte Brückenteilzeit, eingeführt. Im Gegensatz zur zeitlich nicht begrenzten Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) hatte der Gesetzgeber aber Hürden eingebaut, die das Instrument der Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis erheblich in ihrer Anwendung einschränken:

- Im Gegensatz zu § 8 TzBfG gilt der Anspruch auf Brückenteilzeit erst in Betrieben ab 45 Beschäftigten (anstatt 15 Beschäftigte).
- In § 9 a Abs. 2 TzBfG ist eine Staffelung der Anzahl von Beschäftigten in Brückenteilzeit zur Gesamtzahl der Beschäftigten festgelegt, die einem Arbeitgeber zur Ablehnung des Antrags auf Brückenteilzeit berechtigen. § 8 TzBfG sieht eine solche Staffelung nicht vor.
- § 9 a TzBfG hat in Abs. 5 eine Öffnungsklausel für tarifvertragliche Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers. § 8 TzBfG sieht eine solche Abweichung nicht vor.
- Nach § 8 Abs. 6 TzBfG kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach frühestens zwei Jahren, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, verlangen.

Die zeitlich begrenzte und nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit haben während ihrer Inanspruchnahme die gleichen Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag. Die zeitliche Begrenzung der Brückenteilzeit rechtfertigt nicht die in § 9 a TzBfG geregelte Schlechterstellung. Allein der Ausschluss des § 9 TzBfG (bevorzugte Berücksichtigung beim Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit) ist bei einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit sachlich nachvollziehbar.