



WIE STELLE ICH EINEN ANTRAG?

VERFAHREN UND MODALITÄTEN DER ANTRAGSTELLUNG

Für das Verfahren der Antragstellung gelten weitgehend die gleichen Anforderungen wie beim Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9 a Abs. 3 i. V. m. § 8 Abs. 2 – 5 TzBfG):

- Der Antrag ist einschließlich des gewünschten Zeitraums sowie der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit, spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform (E-Mail genügt) zu stellen.
- Der Inhalt des Antrags sollte beinhalten:
 - auf wie viele Stunden die Arbeitszeit verringert werden soll
 - für welchen Zeitraum die Brückenteilzeit gelten soll
 - und wie die Arbeitsstunden auf die Wochentage verteilt werden sollen.
- Die Vertragsparteien haben den Wunsch mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und über den begehrten Zeitraum zu gelangen.
- Über die Verteilung der Arbeitszeit ist Einvernehmen zu erzielen. Der*die Arbeitgeber*in hat seine*ihre Entscheidung bis spätestens einen Monat vor Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen.
- Geschieht dies nicht und gibt es keine Vereinbarung, verringert sich die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang und für den gewünschten Zeitraum automatisch.
- Wird kein Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit gefunden, gilt die gewünschte Verteilung als festgelegt, wenn der der*die Arbeitgeber*in sie nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn der Verringerung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt hat.
- Ist die Ablehnung unberechtigt, kann der Teilzeitananspruch vor Gericht eingeklagt werden.

UNZUMUTBARKEITSKLAUSEL

Das Gesetz räumt Unternehmen mit nicht mehr als 200 Arbeitnehmer*innen eine zusätzliche Möglichkeit der Ablehnung des Antrags ein: Zum Schutz vor angeblichen Überforderungen können sie auf eine „Zumutbarkeitsquote“ zurückgreifen, die nach dem Schlüssel einer von fünfzehn“ bzw. „jeder fünfzehnte“ zu ermitteln ist. Das bedeutet, dass Arbeitgeber*innen, die in der Regel zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen können, wenn die Zahl der bereits bewilligten „Brückenteilzeitkräfte“ diese Quote erreicht hat.

Die Quote wird „nach Köpfen“ und unter Berücksichtigung der ersten 45 Beschäftigten, Auszubildende ausgenommen, berechnet. Bei einem*einer Arbeitgeber*in mit 60 Beschäftigten wird die Quote erst dann erreicht, wenn die ersten vier Beschäftigten von ihrem Recht auf Brückenteilzeit Gebrauch gemacht haben. Dabei werden nur die Arbeitnehmer*innen eingerechnet, die eine befristete Teilzeit nach § 9a TzBfG beantragt haben, nicht allerdings diejenigen, die auf einer anderen Grundlage in Teilzeit beschäftigt sind bzw. ihre Arbeitszeit reduziert haben.

Stichtag für die Berechnung ist der geplante Tag des Beginns der Brückenteilzeit. Der*die Arbeitgeber*in hat zum Zeitpunkt seiner*ihrer Entscheidung die voraussichtliche Situation an diesem Tag zu berücksichtigen. Eventuelle Änderungen nach der Entscheidung führen nicht zu einer Revidierung der Entscheidung.

Es gibt eine ausführliche Broschüre ‚Teilzeit‘ der Abteilung Frauen/ Gleichstellung, die bei der BWS bestellt werden kann:

bws-fachverlag.de/betriebsrat/arbeitszeit-urlaub/19980/teilzeit



**MITGLIED WERDEN
LOHNT SICH!**
MITGLIEDWERDEN.IGBCE.DE



DEIN GUTES RECHT: BRÜCKENTEILZEIT

DIE IGBCE INFORMIERT ÜBER BRÜCKENTEILZEIT.



IGBCE.DE

BRÜCKENTEILZEIT

Mit dem „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ ist zum 01. 01. 2019 der § 9 a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in Kraft getreten. Dieser regelt die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit mit Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit.

Das bedeutet, für mindestens ein Jahr, höchstens aber fünf Jahre, kann zeitlich befristet weniger gearbeitet werden, ohne einen Grund angeben zu müssen. Ein Mindestumfang ist für die Reduzierung nicht vorgegeben. Aber es gilt auch hier den Maßstab des Rechtsmissbrauchs zu beachten.

Der Anspruch gilt für Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigten (es ist strittig, ob Auszubildende mitzählen) und das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.

Hat das Unternehmen in der Regel 46 bis 200 Beschäftigte, ist pro 15 Beschäftigten nur einer* einem Beschäftigten Brückenteilzeit zu genehmigen. Dies führt in Stufen dazu, dass es erst bei i. d. R. mehr als 200 Beschäftigten einen Anspruch auf Brückenteilzeit gibt. Nach der Beendigung der Brückenteilzeit sperrt das Gesetz die Möglichkeit einer erneuten befristeten Verringerung für ein Jahr (§ 9 a Abs. 5 TzBfG). Gleiches gilt, wenn der*die Arbeitgeber*in unter Berufung auf die „Zumutbarkeitsquote“ die Reduzierung ablehnt. Bei berechtigter Ablehnung aus betrieblichen Gründen kann der*die Beschäftigte erst nach zwei Jahren einen erneuten Antrag stellen.

Der*die Arbeitgeber*in muss spätestens einen Monat vor Beginn der beantragten Brückenteilzeit auf den Antrag antworten, wenn der Antrag abgelehnt werden soll. Tut er*sie das nicht, gilt die Brückenteilzeit als so genehmigt, wie sie beantragt wurde. Die Antwort muss übrigens in Schriftform – das heißt auf einem Blatt Papier mit Originalunterschrift – erfolgen.



ABLEHNUNGSGRÜNDE

Wie schon bei dem zeitlich nicht begrenzten Reduzierungsrecht nach § 8 TzBfG haben auch beim Recht auf Brückenteilzeit nach dem neuen § 9 a TzBfG die Arbeitgeber*innen die Möglichkeit, dass Reduzierungsbegehren beim Vorliegen betrieblicher Gründe abzulehnen.

Trotz des unterschiedlichen Wortlauts beider Vorschriften ist davon auszugehen, dass die Ablehnung eines Brückenteilzeit-Begehrens an gleiche Anforderungen geknüpft ist, wie die zeitlich unbegrenzte Reduzierung. Denn § 8 Abs. 4 TzBfG gilt nach der ausdrücklichen Regelung des § 9 a Abs. 2 TzBfG entsprechend. Das bedeutet insbesondere, dass die Kriterien, die die Rechtsprechung an die betrieblichen Gründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG stellt, auch für die Ablehnung des Anspruchs auf Brückenteilzeit gelten.

Danach liegt ein betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Der*die Arbeitnehmer*in kann zur Überprüfung der Ablehnung das Arbeitsgericht anrufen – wie bei dem Recht auf die zeitlich nicht begrenzte Teilzeit auch.

DER ARBEITGEBER MUSS SPÄTESTENS EINEN MONAT VOR BEGINN DER BEANTRAGTEN BRÜCKENTEILZEIT AUF DEN ANTRAG ANTWORTEN, WENN ER IHN ABLEHNEN MÖCHTE. TUT ER DAS NICHT, GILT DIE BRÜCKENTEILZEIT ALS SO GENEHMIGT, WIE SIE BEANTRAGT WURDE.

AUF ALLEN KANÄLEN ERREICHBAR.



- X.COM/IGBCE
- FACEBOOK.COM/IGBCE
- YOUTUBE.COM/USER/IGBCE TV
- IGBCE-APP



WIR SIND EINE STARKE GEMEINSCHAFT MIT ÜBER 560.000 MITGLIEDERN – UND WOLLEN MIT DIR NOCH STÄRKER WERDEN. DENN NUR GEMEINSAM GESTALTEN WIR DIE ZUKUNFT. MIT SOLIDARITÄT, TOLERANZ, MITBESTIMMUNG, FAIREM HANDEL, GUTER ARBEIT UND GUTEN TARIFVERTRÄGEN.

IMPRESSUM

IGBCE | Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover | igbce.de | info@igbce.de
V.i.S.d.P.: Sebastian Knieriem | Abteilung Mitgliederstärke | Juni 2025

Bildnachweis: unsplash, Freepik

MITGLIED WERDEN
LOHNT SICH!
MITGLIEDWERDEN.IGBCE.DE



BEI WEITEREN FRAGEN WENDE DICH AN DEINEN BETRIEBSRAT ODER DEINEN ZUSTÄNDIGEN IGBCE-BEZIRK.



IGBCE.DE

