

Checkliste Brückenteilzeit

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Brückenteitarbeit nach § 9a TzBfG besteht, wenn sämtliche folgende Fragen mit "ja" beantwortet werden:

- Ist der Geltungsbereich eröffnet, d.h. begehrt ein Arbeitnehmer und nicht ein freier Mitarbeiter, ein Geschäftsführer oder ein Auszubildender die Teilzeit?
- Ist die Wartezeit erfüllt, d.h. dauert das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate oder länger an?
- Werden im Unternehmen mindestens 45 Arbeitnehmer beschäftigt?
- Der Arbeitnehmer beantragt Brückenteilzeit mit einem Zeitraum von mindestens einem Jahr und höchstens einem Zeitraum von fünf Jahren?
- Ist der Antrag auf dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers fristgemäß, d.h. mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn gestellt?
- Ist in dem Antrag jedenfalls der gewünschte Umfang der Verringerung der Arbeitszeit enthalten (z.B. 20 Stunden oder 50%), so dass der Antrag nur mit "ja" angenommen werden kann?
- Es bestehen keine betrieblichen Gründe, die dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers entgegenstehen, wie insbesondere ein widersprechendes Organisationskonzept des Arbeitgebers, eine Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder unverhältnismäßige Kosten?
- Die Zumutbarkeitsregelung ist nicht überschritten (wenn pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeitet)? Oder
- der Arbeitgeber hat die Ablehnung des Antrags nicht, nicht formgerecht (Schriftform) oder nicht fristgerecht (spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung) mitgeteilt?
- Es liegt keine Sperrfrist vor, d.h. die Brückenteilzeit des Arbeitnehmers ist nicht in den letzten zwei Jahre aus betrieblichen Gründen und nicht innerhalb des letzten Jahres aufgrund der Zumutbarkeitsregelung abgelehnt worden?