



Antrag auf Brückenteilzeit
(§ 9a TzBfG)

Allright 

Anleitung zur Nutzung der Abmahnung an den Arbeitgeber

- **Personalisierung:** Ersetzen Sie die gelb markierten Platzhalter wie [Aktuelles Datum], [Name des Arbeitgebers], [Straße und Hausnummer], [Postleitzahl und Ort], [Gewünschter Beginn der Teilzeit], [Gewünschtes Ende der Teilzeit], [Aktuelle wöchentliche Arbeitszeit], [Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit] und [Gewünschte Verteilung der Arbeitszeit] mit den entsprechenden Informationen.
- **Textform erforderlich:** Der Antrag muss gemäß § 9a Abs. 3 TzBfG in Textform gestellt werden – eine E-Mail genügt grundsätzlich, ein unterschriebenes Schreiben ist jedoch empfehlenswert.
- **Frist beachten:** Der Antrag muss mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit beim Arbeitgeber eingehen (§ 9a Abs. 3 TzBfG).
- **Kopie aufbewahren:** Behalten Sie eine Kopie der Abmahnung für Ihre Unterlagen.

Voraussetzungen für die Brückenteilzeit

- **Betriebsgröße:** Ihr Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmer (§ 9a Abs. 1 S. 1 TzBfG).
- **Beschäftigungsdauer:** Ihr Arbeitsverhältnis besteht seit mehr als 6 Monaten (§ 9a Abs. 1 S. 1 TzBfG).
- **Zeitraum:** Die gewünschte Teilzeit umfasst einen Zeitraum von mindestens 1 Jahr und höchstens 5 Jahre (§ 9a Abs. 1 S. 2 TzBfG).
- **Sperrfrist:** Sie haben in den letzten 12 Monaten keinen Antrag auf Brückenteilzeit gestellt, der vom Arbeitgeber berechtigt abgelehnt wurde – bzw. seit der letzten Brückenteilzeit sind mindestens 12 Monate vergangen (§ 9a Abs. 5 TzBfG).

Tipps für eine erfolgreiche Abmahnung

- **Rechtzeitigkeit:** Stellen Sie den Antrag frühzeitig – mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn. So geben Sie Ihrem Arbeitgeber ausreichend Zeit zur Prüfung und Organisation.
- **Konkretheit:** Geben Sie den gewünschten Zeitraum, die reduzierte Stundenzahl und – falls gewünscht – die bevorzugte Verteilung der Arbeitszeit

klar an. Je konkreter Ihr Antrag, desto besser kann Ihr Arbeitgeber darüber entscheiden.

- **Reaktionsfrist des Arbeitgebers:** Der Arbeitgeber muss Ihnen spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen, ob er dem Antrag zustimmt oder ihn ablehnt (§ 9a Abs. 3 S. 2 TzBfG). Reagiert er nicht rechtzeitig, gilt die Brückenteilzeit als genehmigt – die Verringerung tritt wie beantragt in Kraft (sog. Zustimmungsfiktion, § 9a Abs. 3 S. 5 TzBfG).
- **Ablehnungsgründe:** Der Arbeitgeber kann den Antrag nur aus betrieblichen Gründen ablehnen (z. B. erhebliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit). Bei Arbeitgebern mit 46–200 Beschäftigten gilt zusätzlich eine Zumutbarkeitsgrenze: Pro angefangene 15 Arbeitnehmer muss nur einem Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewährt werden (§ 9a Abs. 2 TzBfG).
- **Rückkehrrecht:** Das Besondere an der Brückenteilzeit: Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums kehren Sie automatisch zu Ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurück – ohne erneuten Antrag.
- **Bei Ablehnung:** Wird Ihr Antrag abgelehnt, lassen Sie die Begründung rechtlich prüfen. Nicht jede Ablehnung ist berechtigt – im Zweifel können Sie Ihre Ansprüche vor dem Arbeitsgericht durchsetzen.

Disclaimer

Bitte beachten Sie, dass die bereitgestellten Textvorschläge und Muster lediglich unverbindliche Empfehlungen darstellen und somit keine individuelle Rechtsberatung ersetzen können. Es wird keine Gewährleistung bezüglich der Richtigkeit oder Vollständigkeit dieser Informationen übernommen.

Über uns

Wir sind ein Team von Experten, die sich darauf spezialisiert haben, Arbeitnehmern bei der Erstellung professioneller Kündigungsschreiben zu helfen. Unser Ziel ist es, Ihnen den Prozess der Kündigung so einfach und stressfrei wie möglich zu gestalten. Mit unseren Vorlagen und Anleitungen können Sie sicher sein, dass Ihre Kündigung formell korrekt und professionell ist. Dieses Dokument enthält alle notwendigen Informationen und Anweisungen, um Ihre Kündigung ordnungsgemäß und professionell durchzuführen.

Einfach Recht bekommen - wir helfen Ihnen dabei

Fluggastrecht

Verkehrsrecht

Mietrecht

Arbeitsrecht



www.allright.de