

Kriterien	TzBfG (§ 8)	BEEG (§ 15)	SGB IX (§ 81)	§ 9 a TzBfG (Brückenteilzeit)
Anspruchsberechtigte	Arbeiter* und Angestellte, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte (520 €-Kräfte) sowie Aushilfen nach dem Manteltarifvertrag	Arbeitnehmer in der Elternzeit (unter Umständen auch beide Erziehungsberechtigte)	Schwerbehinderte Menschen sowie gleichgestellte behinderte Menschen	Arbeiter und Angestellte, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte (520 €-Kräfte) sowie Aushilfen nach dem Manteltarifvertrag
Wartezeit (Arbeitnehmer)	6 Monate	6 Monate	keine	6 Monate
Unternehmensgröße (Arbeitgeber)	mehr als 15 Arbeitnehmer (Köpfe, ohne Azubis)	Mehr als 15 Arbeitnehmer (Köpfe, ohne Azubis)	keine	mehr als 45 Arbeitnehmer
Weitere Voraussetzungen	Anspruch besteht nur einmal alle zwei Jahre	Geburt des Kindes und maximal zweimal pro Elternzeit/Kind	wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig	Anspruch besteht nur einmal alle 2 Jahre; Nach Ablehnung wegen mangelnder Zumutbarkeit frühestens nach Ablauf von einem Jahr
Geltendmachung (Arbeitnehmer)	Stundenreduzierung und ggf. Verteilung der Arbeitszeit	Verringerung und Ausgestaltung; 15-30 Stunden pro Woche für mindestens 2 Monate	keine	Stundenreduzierung und ggf. Verteilung der Arbeitszeit für Zeitraum von mind. 1 Jahr
Inhalt				3 Monate vor gewünschtem Beginn
Frist	3 Monate vor Beginn	a) Für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes: 7 Wochen vor Beginn b) Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes: 13 Wochen vor Beginn	keine	
Form	ab 01.01.2019: Textform	schriftlich	keine	Textform

Kriterien	TzBfG (§ 8)	BEEG (§ 15)	SGB IX (§ 81)	§ 9 a TzBfG (Brückenteilzeit)
Ablehnung (Arbeitgeber)				
Grund	betriebliche Gründe, insbesondere - Organisation - Arbeitsablauf - Sicherheit im Betrieb ist wesentlich beeinträchtigt - unverhältnismäßige Kosten - trotz Stellenanzeige + Nachfrage bei der Bundesagentur für Arbeit kein Ersatz gefunden für offene Arbeitsstunden, die sich aus dem Teilzeitwunsch ergeben	dringende betriebliche Gründe	- unzumutbar - unverhältnismäßige Aufwendungen - entgegenstehende Arbeitsschutzvorschriften	Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel 1. mehr als 45 bis 60 bereits mind. 4, 2. mehr als 60 bis 75 bereits mind. 5, 3. mehr als 75 bis 90 bereits mind. 6, 4. mehr als 90 bis 105 bereits mind. 7, 5. mehr als 105 bis 120 bereits mind. 8, 6. mehr als 120 bis 135 mind. 9, 7. mehr als 135 bis 150 bereits mind. 10, 8. mehr als 150 bis 165 bereits mind. 11, 9. mehr als 165 bis 180 bereits mind. 12, 10. mehr als 180 bis 195 bereits mind. 13, 11. mehr als 195 bis 200 bereits mind. 14 andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Abs. 1 verringert haben.
Frist	spätestens 1 Monat vor Beginn	spätestens 4 Wochen nach Antrag	keine	Spätestens 1 Monat vor Beginn
Form	schriftlich	schriftlich mit Begründung(!)	keine	schriftlich
Rechtsfolgen bei fehlender schriftlicher Ablehnung	Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung nach Wunsch des Arbeitnehmers automatisch kraft Gesetz	Achtung: Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung nach Wunsch des Arbeitnehmers automatisch Kraft Gesetzes	Arbeitnehmer muss auf Veränderung klagen; Änderung erst ab Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung	Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung nach Wunsch des Arbeitnehmers automatisch kraft Gesetz