

Gliederung

1. Einführung	3
2. Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 Anlage 5 AVR	4
2.1 Beschäftigungsverhältnis als Grundvoraussetzung	4
2.2 Betreuung eines Kindes	5
2.3 Pflege eines sonstigen Angehörigen	7
2.4 Entgegenstehende dringende dienstliche und betriebliche Belange	9
2.5 Befristung und Verlängerung der Arbeitszeitreduzierung	9
2.6 Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung/Erhöhung bei unbefristeter Arbeitszeitreduzierung	10
3. Erörterungsanspruch gemäß § 1a Abs. 1 Satz 4 Anlage 5 AVR	10
4. Arbeitszeitreduzierung gemäß Anlagen 31–33 AVR	11
4.1 Beschäftigungsverhältnis als Grundvoraussetzung	11
4.2 Betreuung eines Kindes gemäß § 10 Abs. 1 Buchstabe a	12
4.3 Pflege eines sonstigen Angehörigen gemäß § 10 Abs. 1 Buchstabe b	14
4.4 Entgegenstehende dringende dienstliche und betriebliche Belange	15
4.5 Befristung und Verlängerung der Arbeitszeitreduzierung	16
4.6 Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung/Erhöhung bei unbefristeter Arbeitszeitreduzierung	17
4.7 Erörterungsanspruch gemäß § 10 Abs. 2	17
4.8 Gestaltung der Arbeitszeit	17
5. Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung in § 21 AVR 2027	18
5.1 Beschäftigungsverhältnis als Grundvoraussetzung	18
5.2 Betreuung eines Kindes	19
5.3 Pflege eines sonstigen Angehörigen	20
5.4 Entgegenstehende dringende dienstliche und betriebliche Belange	22
5.5 Befristung und Verlängerung der Arbeitszeitreduzierung	23
5.6 Gestaltung der Arbeitszeit	23
5.7 Erörterungsanspruch gemäß § 21 Abs. 2 AVR 2027	24
6. Anspruch auf unbefristete Teilzeit gemäß § 8 TzBfG	25

T 1 Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitreduzierung

7. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG	26
8. Anspruch auf befristete (Brücken-)Teilzeit gemäß § 9a TzBfG	29
9. Teilzeit nach Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz	31
10. Teilzeit während der Elternzeit	32
11. Altersteilzeit	33
12. Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten	33
13. Arbeit auf Abruf	37

1. Einführung

Eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) liegt vor, wenn ein Dienstnehmer eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit in seinem Dienstvertrag vereinbart hat als ein **vergleichbarer vollzeitbeschäftigter** Dienstnehmer. Hierbei reicht aus, dass die Abweichung minimal ist, beispielsweise lediglich 1 Stunde beträgt. Ebenso fallen **geringfügig Beschäftigte** (→ Modul G 2) unter den Begriff des teilzeitbeschäftigten Dienstnehmers.

Die Gründe, aus welchen eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt bzw. vertraglich vereinbart wird, sind mannigfaltig. Ob eine **Arbeitszeitreduzierung** aufgrund der Betreuung und/oder Pflege eines minderjährigen Kindes, eines nahen Angehörigen bzw. eines nahen pflegebedürftigen oder erkrankten Angehörigen oder zur besseren Gestaltung der Work-Life-Balance erwogen bzw. angestrebt wird, ist für die rechtliche Ausgestaltung unbeachtlich.

Die AVR sehen in ihren diversen Anlagen lediglich Möglichkeiten vor, Teilzeitbeschäftigung zu gewähren. Eine konkrete, detailliert rechtliche Ausgestaltung findet jedoch nicht statt, sodass hinsichtlich dieser Konkretisierungen auf die **gesetzlichen Regelungen des TzBfG** zurückgegriffen werden muss. Das Gesetz verfolgt dabei einerseits das Ziel, Teilzeitarbeit in Deutschland zu fördern und gegebenenfalls vorhandene Vorbehalte gegen diese Beschäftigungsform abzubauen. Andererseits soll die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verhindert werden. Daher darf gemäß § 22 TzBfG von den gesetzlichen Bestimmungen lediglich **zugunsten des Arbeitnehmers** abgewichen werden.

WICHTIG

Eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zu Lasten der Mitarbeitenden ist mit Ausnahme der in § 22 Abs. 1 TzBfG geregelten Ausnahmen nicht vorgesehen.

Allerdings sieht das Gesetz diverse Verpflichtungen der Dienstgeberseite zur **Förderung** von Teilzeitarbeit vor. So ist gemäß § 6 TzBfG die Dienstgeberseite verpflichtet, die betrieblichen und organisatorischen Konzepte und Personalplanungen dahingehend zu überprüfen, welche Arbeitsplätze für Teilzeitarbeit in Betracht kommen. Darüber hinaus besteht, ausgehend von diesem Ergebnis, die Verpflichtung zur Ermöglichung von Teilzeitarbeit auf diesen Arbeitsplätzen.

Des Weiteren ist die Dienstgeberseite gemäß § 7 Abs. 1 TzBfG verpflichtet, bereits in der Personalplanung bei der **Ausschreibung von Arbeitsplätzen**

T 1 **Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitreduzierung**

Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung gemäß § 1a Anlage 5 AVR

zen zu prüfen, ob sich ein Arbeitsplatz auch **als Teilzeitarbeitsplatz eignet**. So dies der Fall ist, muss der Dienstgeber den Arbeitsplatz auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben. Liegen Mitteilungen von Dienstnehmern vor, die an einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit interessiert sind, muss der Dienstgeber deren Wünsche nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit **erörtern** und die Betroffenen über diese Arbeitsplätze gemäß § 7 Abs. 2 TzBfG ausdrücklich informieren und die ihm gegenüber angezeigten Wünsche auf Arbeitszeitreduzierung gemäß § 7 Abs. 3 begründet beantworten.

35 Gemäß § 7 Abs. 4 TzBfG besteht eine weitere Verpflichtung zur Mitteilung entsprechender Informationen und **Zurverfügungstellung von Unterlagen an die jeweilige MAV**. Diese Verpflichtung wird durch § 27 Abs. 2 MAVO sowie der Vorlagepflicht entsprechender Informationen und Unterlagen gemäß § 26 Abs. 2 MAVO konkretisiert. Den Mitarbeitervertretungen obliegt es indes, dafür Sorge zu tragen, dass die Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen, so wie sie in den §§ 6, 7 TzBfG vorgesehen ist, auch durch die Dienstgeberseite erfüllt und umgesetzt wird.

40 Die folgenden Erläuterungen stellen die verschiedenen Möglichkeiten zur Gewährung und Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit dar.

2. Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 Anlage 5 AVR

45 Für Mitarbeitende, die in Anlage 2 AVR eingruppiert sind, sieht § 1a Anlage 5 AVR eine **eigenständige Regelung zur Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung** vor. Diese Regelung, die § 11 TVöD nachempfunden ist, bietet eine weitere Möglichkeit, neben den gesetzlichen Ansprüchen gemäß § 8 bzw. § 9a TzBfG Teilzeitanprüche geltend machen zu können. Die Regelung des § 1a Anlage 5 AVR wird grundsätzlich nicht durch die Vorschriften des TzBfG verdrängt, soweit diese nach dem **Günstigkeitsprinzip** für die Mitarbeitenden in positiver Hinsicht von den gesetzlichen Regelungen abweicht. § 22 Abs. 1 TzBfG normiert insofern, dass außer in den Fällen der §§ 9a Abs. 6, 12 Abs. 6, 13 Abs. 4 und 14 Abs. 2 Sätze 3 und 4 TzBfG **nicht zuungunsten** der Dienstnehmer abgewichen werden darf. Da sich die Regelungen in § 1a Anlage 5 AVR als günstiger erweisen, gelten diese uneingeschränkt.¹

2.1 Beschäftigungsverhältnis als Grundvoraussetzung

50 Grundvoraussetzung für die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 1a Abs. 1 Anlage 5 AVR ist, dass ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Anders als beispielsweise in § 8 TzBfG ist eine **Mindestdauer dieses**

1 Vgl. BAG, Urteil vom 16.12.2014, 9 AZR 915/13 (zu § 11 TVöD).

Beschäftigungsverhältnisses als Voraussetzung für die Gewährung einer Arbeitszeitreduzierung in Form einer Teilzeitbeschäftigung nicht vorgesehen. Somit könnte unmittelbar nach Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses, beispielsweise nach einem Tag, ein entsprechendes Ersuchen an den Dienstgeber gestellt werden.

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung ist hierbei sowohl **für Vollzeitbeschäftigte als auch für bereits in Teilzeit beschäftigte Mitarbeitende**, die eine weitere Herabsetzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit erreichen wollen, gegeben. In § 1a Abs. 1 Anlage 5 AVR wird zwar lediglich von „vollbeschäftigten Mitarbeitern“ gesprochen. Allerdings werden die Regelungen zur Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 6 Anlage 5 AVR auch für Mitarbeitende geöffnet, die bereits teilzeitbeschäftigt sind.

55

WICHTIG

Auf den Umfang der bisherigen Beschäftigung des Arbeitnehmers, der eine Teilzeitbeschäftigung beantragt, kommt es als notwendige Voraussetzung für die Gewährung einer (weiteren) Arbeitszeitreduzierung nicht an.

60

Da der Bezug die regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters ist, werden von § 1a Anlage 5 AVR ebenso flexible Arbeitszeitmodelle, Jahresarbeitszeit-Modelle sowie sonstige verlängerte Ausgleichszeiträume unproblematisch erfasst, sodass diese Regelung auf jedweden Mitarbeiter zutrifft.¹

65

2.2 Betreuung eines Kindes

§ 1a Abs. 1 **Buchstabe a** Anlage 5 AVR sieht die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit eines Beschäftigten in Teilzeit vor, wenn dieser **mindestens ein Kind unter 18 Jahren** tatsächlich betreut oder pflegt.

70

Zunächst ist zu klären, welche Personen unter den **Begriff des Kindes** fallen. Sowohl AVR als auch TVöD sehen keine eigene Begriffsbestimmung vor. Das Verfassungsrecht, Bürgerliches Recht, Strafrecht, Steuerrecht und auch das Sozialrecht verwenden jeweils unterschiedliche Begriffsbestimmungen, sodass keine einheitliche Zuordnung möglich ist. Es erscheint jedoch sachlogisch, dass die Begriffsbestimmung im Steuerrecht bzw. Kindergeldrecht auf die Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung anzuwenden sind.

75

Als **Kinder unter 18 Jahren** werden unter Berücksichtigung des gesetzlichen Kindergeldrechts, insbesondere der §§ 32, 63 Einkommensteu-

80

1 Vgl. BAG, Urteil vom 13.11.2012, 9 AZR 259/11 (zu § 8 TzBfG).