1. Rechtliche Grundlagen

1.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

1.1.1

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer deren/dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage zu erörtern und die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die in der Dienststelle besetzt werden sollen. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und die/der ihm in Textform den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung ausreichend. Der Arbeitgeber hat die Personalvertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche sowie über Teilzeitarbeit in der Dienststelle zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt (§ 7 TzBfG).

1.1.2

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, hat einen Anspruch auf **unbefristete Verringerung** ihrer/seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TzBfG).

1.1.2.1

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss die Verringerung und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen; gleichzeitig ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

1.1.2.2

Der Arbeitgeber hat nach § 8 Abs. 3 TzBfG mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Auch über die Verteilung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer Einvernehmen zu erzielen.

1.1.2.3

Dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist zu entsprechen, soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen. Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf und die Sicherheit im Betrieb bzw. in der Dienststelle wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 TzBfG).

1.1.2.4

Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung **in Textform** mitzuteilen. Eine nicht innerhalb dieser Frist erfolgte Ablehnung hat zur Folge, dass sich die Arbeitszeit und ihre Verteilung in dem von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang verringert und die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers als festgelegt gilt. Die aufgrund dieser gesetzlichen Fiktion festgelegte Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber ebenso wie die einvernehmlich festgelegte Verteilung der Arbeitszeit aufgrund seines Direktionsrechts wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse der

Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat (§ 8 Abs. 5 TzBfG).

1.1.2.5

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 6 TzBfG frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

1.1.2.6

Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind nach § 9 TzBfG teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin/der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie eine andere vom Arbeitgeber bevorzugte Bewerberin/ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

1.1.3

Da der Freistaat Bayern mehr als 45 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt, hat eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer im staatlichen Bereich, deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, einen Anspruch auf **zeitlich begrenzte Verringerung** ihrer/seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Brückenteilzeit). Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen (§ 9a Abs. 1 TzBfG).

1.1.3.1

Die Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 TzBfG greift im staatlichen Bereich nicht, da der Freistaat Bayern auch mehr als 200 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigt.

1.1.3.2

Hinsichtlich des Umfangs der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung gelten die Nrn. 1.1.1.1 bis 1.1.1.4 entsprechend.

1.1.3.3

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit **keine weitere Verringerung** und auch **keine Verlängerung** der Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 4 TzBfG).

1.1.3.4

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung ihrer/seiner Arbeitszeit zu ihrer/seiner ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 5 TzBfG). Für den Fall, dass der Antrag auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe abgelehnt worden ist, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine erneute zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber die Verringerung berechtigt abgelehnt hat (§ 9a Abs. 5 Satz 2 in Verbindung mit § 8 Abs. 6 TzBfG).

1.2 Tarifvertragliche Regelungen

1.2.1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen tarifvertraglichen Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und **dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange** nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann unbefristet bzw. befristet auf die Dauer von bis zu fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt werden. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen (§ 11 Abs. 1 TV-L).

Diese tarifvertragliche Regelung ist weiter gehend als die gesetzliche Regelung und geht dieser daher vor.

1.2.2

Der nach § 11 Abs. 2 TV-L in anderen Fällen eingeräumte Erörterungsanspruch hat durch den gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nur deklaratorische Bedeutung.

1.2.3

Früher vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden ist, sind bei der späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 3 TV-L). Auch diese Regelung hat auf Grund der gesetzlichen Regelung in § 9 TzBfG, die es **allen** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, die den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, nur deklaratorische Bedeutung.

1.3 Form der Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung kann in der herkömmlichen Form oder in der Form der Arbeitsplatzteilung vereinbart werden. Bei Vereinbarung einer Arbeitsplatzteilung haben sich die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gegenseitig zu vertreten. Hierzu ist die Zustimmung im Einzelfall einzuholen (§ 13 TzBfG). Im Übrigen ist die Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten entsprechend den Bedürfnissen des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin flexibel zu gestalten.

1.4 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung können untersagt werden, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.