

Information des Hauptpersonalrates beim SMWK

April 2020, aktualisiert im April 2025

Überblick über Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung für Arbeitnehmer/innen

Was muss berücksichtigt werden und welche Möglichkeiten gibt es, wenn Arbeitnehmer/innen (AN) einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit bei ihrem/r Arbeitgeber/in (AG) stellen möchten?

Eine Arbeitszeitreduzierung ist auf Grundlage folgender gesetzlicher und tariflicher Regelungen möglich:

TzBfG	Teilzeit und Befristungsgesetz
TV-L	Tarifvertrag der Länder
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

TzBfG

§ 8: Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Nach § 8 besteht Anspruch auf eine **zeitlich nicht begrenzte** Verringerung der Arbeitszeit, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Zu beachten ist Folgendes:

1. Der Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn der geplanten Arbeitszeitreduzierung in Textform auf dem Dienstweg (über die/den Vorgesetzte/n) an die Personalverwaltung zu richten
2. Die Angabe von Gründen ist nicht notwendig!
3. Der Antrag muss den Umfang der beabsichtigten Arbeitszeitreduzierung und soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit beinhalten.
4. Erörterung der Parteien über den Antrag der/des AN mit dem Ziel des Einvernehmens
5. Die/der AG hat die/den AN spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit über seine Entscheidung schriftlich zu informieren. Lehnt die/der AG nicht spätestens einen Monat vor Beginn den Antrag ab, so gilt der Antrag der/des AN als angenommen, sowohl bezüglich der Reduzierung als auch der Verteilung der Arbeitszeit.
6. Die/der AN kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren nach der Zustimmung oder Ablehnung durch die/den AG verlangen.
7. Achtung: Kein Rechtsanspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit!

§ 9a: Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit“)

Nach § 9a besteht ein Anspruch auf eine **zeitlich begrenzte** Verringerung der Arbeitszeit, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, keine betrieblichen Gründe entgegenstehen und die/der AG in der Regel mehr als 45 AN beschäftigt.

Zu beachten ist Folgendes:

1. Der Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.
2. Während der Dauer der begrenzten Arbeitszeitverringerung ist eine weitere Verringerung, aber auch eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht möglich.

3. Sonstige Antragserfordernisse und Verfahrensschritte richten sich nach § 8 Abs. 2-5 TzBfG (siehe oben, Ziffern 1–5 zu § 8 TzBfG)
4. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz kann frühestens ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangt werden

TV-L

§ 11: Teilzeitbeschäftigung

Abs. 1:

Mit der/dem AN soll auf Antrag eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden, wenn keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Zu beachten ist Folgendes:

1. Der Erstantrag der/des AN ist zu jeder Zeit möglich (im Gegensatz zum TzBfG keine 6-monatige Wartezeit, keine 3-monatige Geltendmachungsfrist). Auch Teilzeitbeschäftigte können weitere Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit stellen.
2. Begründung erforderlich! Gründe: Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren (im Haushalt lebend, Enkel möglich, müssen aber im Haushalt aufgenommen sein) oder von pflegebedürftigen Angehörigen (weit gefasster Begriff, auch Kinder der Geschwister, Schwager usw. möglich). Bei pflegebedürftigen Angehörigen ist ein ärztliches Gutachten erforderlich.
3. In Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit (Lage) bleibt es nach Tarifrecht beim einseitigen Weisungsrecht der/des AG; er entscheidet über die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen. Der Tarifvertrag sieht nur vor, dass die „persönliche Situation“ der/des AN Beachtung findet. Achtung: Fehlt im Antrag der Wunsch nach zeitlicher Gestaltung, hat die/der AG volles Weisungsrecht!
4. Nur zeitlich befristeter Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (bis zu fünf Jahre, eine Verlängerung ist möglich). Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Abs. 2:

- Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit aus anderen Gründen (nicht näher definiert)
- „nur“ Anspruch auf Erörterung mit der/dem AG mit dem Ziel, eine Teilzeitvereinbarung zu schließen

PflegeZG

§ 2: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

§ 3: Pflegezeit und sonstige Freistellungen

§ 4: Dauer der Inanspruchnahme

In akut aufgetretener Pflegesituation einer/s nahen Angehörigen haben AN das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstagen insgesamt, bezogen auf die/den Angehörige/n, fernzubleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

AN haben bei nachgewiesener Pflegebedürftigkeit einer/eines nahen Angehörigen Anspruch auf vollständige bzw. teilweise Freistellung zur Pflege in häuslicher Umgebung für höchstens sechs Monate (Pflegezeit).

Bei minderjährigen Pflegebedürftigen gilt dies auch bei außerhäuslicher Unterbringung. Zur Begleitung in der letzten Lebensphase naher Angehöriger besteht ein Anspruch auf Freistellung von bis zu drei Monaten (sonstige Freistellungen).

FPfZG

§ 2: Familienpflegezeit

AN haben bei nachgewiesener Pflegebedürftigkeit einer/eines nahen Angehörigen Anspruch auf teilweise Freistellung zur Pflege in häuslicher Umgebung für bis zu 24 Monaten (Familienpflegezeit). Die verringerte wöchentliche Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden betragen.

Achtung: Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam den Zeitraum von 24 Monaten je pflegebedürftiger/m Angehörigen nicht überschreiten!

Nähere Ausführungen zu den Ansprüchen aus dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz und den Beantragungsfristen enthält das HPR-Informationsblatt zum Thema „Pflegezeit/Familienpflegezeit“.

BEEG

§ 15: Anspruch auf Elternzeit, hier: Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit; § 16: Inanspruchnahme der Elternzeit

AN können bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen auf Elternzeit nach dem BEEG eine vollständige Freistellung (wird hier nicht näher behandelt) oder eine Verringerung ihrer Arbeitszeit beantragen. Die/der AG soll sich mit der/dem AN innerhalb von vier Wochen auf eine Verringerung der Arbeitszeit einigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, der Zeitraum der Teilzeit mindestens zwei Monate beträgt und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Zu beachten ist dabei Folgendes:

- Die Arbeitszeit soll nicht weniger als 15 und nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats betragen.
- Antrag auf Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit muss Beginn und Umfang der Teilzeit enthalten. Auch die gewünschte Verteilung soll im Antrag angegeben werden.
- Anspruch besteht grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes.
- Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.
- Antragsfristen:
 - für die Zeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres: 7 Wochen vor gewünschtem Beginn
 - für die Zeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem 8. Lebensjahr: 13 Wochen vor gewünschtem Beginn

Allgemeine Hinweise bei Teilzeitbeschäftigung:

- AG, auch bei kleineren Einrichtungen, ist der Freistaat Sachsen. Beschränkungen bezüglich der Arbeitnehmerzahlen (wie z.B. § 9a TzBfG) spielen somit keine Rolle.
- Achtung! Das monatliche Entgelt verringert sich bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der jeweiligen Teilzeitanteile.
- Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass diese Hinweise keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben und nicht rechtsverbindlich sind.

Achtung, neue Regelung: Gemäß § 80 Abs.1 Nr.12a des geltenden SächsPersVG hat der Personalrat bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung mitzubestimmen!

Bearbeiter: Jörg-Ulf Röhl

E-Mail: hpr@smwk.sachsen.de

Internet: <https://www.hpr-smwk.sachsen.de/>