UNIVERSITÄT SIEGEN

Änderungsbedarf mitteilen

Teilzeitbeschäftigung (Reduzierung der Arbeitszeit)

a. **Aus familiären Gründen (§ 11 Abs. 1 TV-L):**

- Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - mindestens ein **Kind unter 18 Jahren** oder
  - einen nach ärztlichem Gutachten **pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen** tatsächlich betreuen oder pflegen.
- Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Es gibt keine zeitliche Höchstbegrenzung.

  Das hat zur Folge, dass nach Ablauf der festgelegten Zeit automatisch wieder ein Arbeitsverhältnis mit der zuvor bestehenden Arbeitszeit (Vollzeit oder höhere Teilzeit) entsteht. Damit unterbleibt die Unsicherheit über die Möglichkeit einer Wiederaufstockung.
- Bei der **Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit** ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

b. **Aus anderen Gründen (§ 11 Abs. 2 TV-L i.V.m. § 8 TzBfG):**

- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, können auch aus anderen Gründen verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- Die/der Beschäftigte muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung **spätestens 3 Monate vor deren Beginn** geltend machen. Sie/er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- Frühestens zwei Jahre nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt hat, kann die/der Beschäftigte erneut eine Verringerung verlangen

- Der/Die Vorgesetzte hat mit der/dem Beschäftigten die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit der/dem Beschäftigten Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

- Der Antrag ist mit einer Einverständniserklärung des Leiters der Universitätseinrichtung an das Personaldezernat weiterzuleiten, das die Bewilligung erteilt.

- Ist eine Ablehnung des Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder eines Antrages auf familiengerechte Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit geplant, ist dies dem Personaldezernat unter Angabe der Gründe mitzuteilen, da dieses dann den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

- Personalwirtschaftliche und organisatorische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen; die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten kann für sich allein jedoch noch nicht als Grund angesehen werden, den Antrag einer/s Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen.

- Ein dienstlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Im Einzelfall soll stets kreativ geprüft werden, ob eine Lösung gefunden werden kann, die den Wunsch der/s Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt und dabei gleichzeitig den dringenden dienstlichen Belangen Rechnung trägt.

Der Antrag ist im Formularschrank hier zu finden.