

Information zur Teilzeitbeschäftigung

Die TU Dortmund verfolgt das Konzept der lebensphasenorientierten Arbeitszeit für alle Beschäftigten (auch in Führungspositionen). Dieses Konzept beinhaltet die Möglichkeit, Arbeitsumfänge auf Antrag befristet zu reduzieren und wieder aufzustocken. Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen gemäß Paragraph 11 (1) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) können Sie beantragen, wenn sich Ihr Arbeitsvertrag nach dem TV-L richtet. Weiterhin haben Sie die Möglichkeit, eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung gemäß Paragraph 8 oder Paragraph 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu beantragen. Hierbei ist es unerheblich, auf welcher Rechtsgrundlage Ihr Arbeitsvertrag begründet ist. Ausgenommen hiervon sind gem. Paragraph 23 TzBfG Beamte und Beamtinnen, für die die beamtenrechtlichen Rechtsvorschriften gelten, und Auszubildende.

Die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen gemäß Paragraph 11 TV-L hat engere Anspruchsvoraussetzungen – dringende dienstliche oder betriebliche Belange dürfen dem Antrag nicht entgegenstehen – als die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Diese fordern, dass dem Antrag keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Beide Gesetze ermöglichen verschiedene Befristungszeiten. Auch die Voraussetzungen für eine Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit sind unterschiedlich geregelt.

Hier finden Sie Informationen zu den einzelnen gesetzlichen Regelungen, welche Voraussetzungen für eine Antragstellung erfüllt sein müssen und welche Reduzierungen nach dem Gesetz möglich sind. In Ihrem Antrag sollten Sie die Rechtsvorschrift benennen, auf die Sie Ihren Antrag stützen.

Für Fragen stehen Ihnen die Personalsachbearbeiter/innen im Dezernat Personal – Abteilung Tarif- und sonstige Beschäftigte und Abteilung Professuren und verbeamtetes Personal – zur Verfügung. Diese informieren Sie auch zu vergütungs- bzw. besoldungsrechtlichen Fragen einer Teilzeitbeschäftigung.

1. Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht in Paragraph 8 und Paragraph 9a allen Beschäftigten, auch denen, die bereits in Teilzeit arbeiten, eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Voraussetzung für den Antrag ist, dass Ihr Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht. Nach Absprache und im Einvernehmen mit den unmittelbaren Vorgesetzten haben jedoch auch neu eingestellte Personen die Möglichkeit, die Arbeit zu reduzieren.

Den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit senden Sie auf dem Dienstweg, also über Ihre/n Vorgesetzte/n, schriftlich an das Dezernat Personal, Abteilung Tarif- und sonstige Beschäftigte. Der Antrag sollte Angaben zum Umfang der Reduzierung, zur Dauer der Reduzierung und zur gewünschten Arbeitszeitverteilung auf die Wochentage enthalten. Das Antragsformular für nichtwissenschaftlich Beschäftigte und für wissenschaftlich Beschäftigte finden Sie im Serviceportal.

Wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, mit Ihnen zu einer Einigung zu gelangen. Die Entscheidung über diese Einigung ist Ihnen bis spätestens einen Monat vor Beginn der Reduzierung schriftlich mitzuteilen. Wenn keine Einigung erzielt wurde und Sie keine rechtzeitige Mitteilung von Ihrem Arbeitgeber erhalten haben, wird die Arbeitszeit automatisch entsprechend Ihren Wünschen reduziert.

Ihr Arbeitgeber hat das Recht, die festgelegte Arbeitszeitverteilung wieder zu ändern, soweit das betriebliche Interesse Ihr Interesse an Beibehaltung der Arbeitszeitverteilung erheblich überwiegt. Die Änderung muss Ihnen einen Monat vorher angekündigt werden.

Wenn die Rechtsgrundlage Ihres Arbeitsvertrages der TV-L ist, der in Paragraph 11 Absatz 2 TV-L die Möglichkeit gibt, in anderen als den in Paragraph 11 Absatz 1 TV-L genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen, sind hier trotzdem die weitergehenden gesetzlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes maßgebend und anzuwenden

1.1 Befristete Teilzeitbeschäftigung

Nach Paragraph 9a TzBfG können Sie eine voraussetzungslose befristete Teilzeitbeschäftigung beantragen. Dafür muss Ihr Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestehen. Nach Absprache und im Einvernehmen mit den unmittelbaren Vorgesetzten haben jedoch auch neueingestellte Personen die Möglichkeit, die Arbeit zu reduzieren. Sie können Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre verringern. Von dem genannten Reduzierungszeitraum kann zugunsten des/der Beschäftigten abgewichen werden. Während der Dauer der Arbeitszeitreduzierung können Sie keine weitere Verringerung und keine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen. Wenn ein Antrag durch Ihren Arbeitgeber abgelehnt wurde oder eine Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit erfolgt ist, können Sie frühestens nach Ablauf eines Jahres einen neuen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit stellen. Nach Ablauf der Befristung wird das Arbeitsverhältnis automatisch mit der ursprünglich festgelegten Arbeitszeit fortgesetzt.

1.2 Unbefristete Teilzeitbeschäftigung

Gemäß Paragraph 8 TzBfG können Sie eine voraussetzungslose unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit beantragen. Voraussetzung ist auch hier, dass Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Antrag drei Monate vor Beginn der geplanten Reduzierung gestellt wird. Nach Absprache und im Einvernehmen mit den unmittelbaren Vorgesetzten haben jedoch auch neueingestellte Personen die Möglichkeit, die Arbeit zu reduzieren. Frühestens zwei Jahre, nachdem Ihr Arbeitgeber einer Arbeitszeitreduzierung zugestimmt hat, haben Sie die Möglichkeit, erneut eine Verringerung der Arbeitszeit zu verlangen. Das heißt, ab diesem Zeitpunkt muss Ihr Arbeitgeber sich mit einem entsprechenden Antrag auseinandersetzen. Eine vorzeitige Beantragung ist aber im Einvernehmen mit allen Beteiligten möglich.

Wenn Sie wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren möchten und dies Ihrem Arbeitgeber mitgeteilt haben, muss dieser gemäß Paragraph 9 TzBfG Sie bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen dem entgegenstehen.

2. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

2.1 TV-L

Gemäß Paragraph 11 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) können Beschäftigte, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n sonstige/n Angehörige/n tatsächlich betreuen, eine Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Diese Möglichkeit haben auch Beschäftigte, die bereits teilzeitbeschäftigt sind.

Als sonstige Angehörige gelten: Verlobte, Ehegatten, eingetragene Lebenspartner/innen, Verwandte und verschwägerte gerader Linie*, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, eingetragene Lebenspartner/innen der Geschwister und Geschwister der eingetragenen Lebenspartner/innen (Fußnote ¹), Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder (selbst wenn die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kinder miteinander verbunden sind).

Die Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TV-L kann zunächst für bis zu fünf Jahre beantragt werden. Wenn keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange

¹ (Auch wenn die die Beziehung begründende Ehe bzw. Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht)

entgegenstehen, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, einem solchen Antrag zustimmen und wird mit Ihnen eine Vereinbarung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung schließen. Spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung können Sie eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung beantragen. Über den Antrag auf Verlängerung, längstens bis zum 18. Lebensjahr des Kindes oder längstens 18 Jahre für die Pflege von Angehörigen, entscheidet der Arbeitgeber nach seinem Ermessen, d.h. auf die Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung besteht kein Anspruch. Ohne weiteren Verlängerungsantrag wird das Arbeitsverhältnis automatisch mit der ursprünglich festgelegten Arbeitszeit fortgesetzt.

Den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit senden Sie auf dem Dienstweg, also über Ihre/n Vorgesetzte/n, an das Dezernat Personal, Abteilung Tarif- und sonstige Beschäftigte. Das Antragsformular für nichtwissenschaftlich Beschäftigte und für wissenschaftlich Beschäftigte finden Sie im Serviceportal.

Waren Sie zuvor vollbeschäftigt und wurde mit Ihnen eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart, dann ist Ihr Arbeitgeber gemäß Paragraph 11 Abs. 3 TV-L verpflichtet, Sie bei der späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung und im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

Paragraph 11 Absatz 2 TV-L nennt die Möglichkeit, in anderen als den in Paragraph 11 Absatz 1 TV-L genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Für diese Fälle sind auch die weitergehenden gesetzlichen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes maßgebend und anzuwenden (siehe unter Punkt 1).

Die Teilzeitbeschäftigung nach Paragraph 11 TV-L kann mit Freistellungszeiten nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz kombiniert werden. Idealerweise sollte ein Antrag nach Paragraph 11 TV-L im Anschluss an eine Freistellung nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz zeitnah gestellt werden.

2.2 Pflegezeitgesetz

Im Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach Paragraph 11 TV-L ermöglichen die allgemeinen gesetzlichen Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG), des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) allen Beschäftigten eine maximal auf drei Jahre begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit. Informationen hierzu finden Sie im Leitfaden Arbeitsbefreiung bei Pflegeaufgaben auf den Seiten des Familienportals.

Nach dem Pflegezeitgesetz haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monate freistellen zu lassen, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Pflegezeit muss dem Arbeitgeber zehn Arbeitstage, bevor sie in Anspruch genommen wird, schriftlich angekündigt werden. Die Ankündigung

beinhaltet auch die Angabe über den Zeitraum sowie Umfang der Pflegezeit. Bei einer teilweisen Freistellung ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Der Arbeitgeber hat den Wünschen zu entsprechen, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

2.3 Familienpflegezeitgesetz

Neben der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz ist eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz möglich. Beschäftigte können sich für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten bei einer durchschnittlichen Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden für die Pflege eines/er Angehörigen in häuslicher Umgebung freistellen lassen. Die Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz und die Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz können kombiniert werden, dabei darf eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschritten werden und die Zeiten müssen nahtlos aneinander anschließen.

2.4 Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gibt beiden Elternteilen oder Berechtigten nach Paragraph 1 oder Paragraph 15 BEEG die Möglichkeit, Erziehungsurlaub zur Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres zu beantragen. Zeiten des Mutterschutzes werden auf den Elternzeitanspruch der Mutter angerechnet. Ein Anteil des Urlaubs von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden. Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt gestattet. Eine Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers, der sie innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen kann.

Für die Betreuung von angenommenen Kindern, Pflegekindern oder Enkelkindern kann auch eine Elternzeit beantragt werden. Die Regelungen hierzu finden Sie im BEEG.

3. Teilzeitbeschäftigung Beamte und Beamtinnen

Beamte und Beamtinnen können eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung beantragen, die in Paragraph 63 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) geregelt ist. Weiterhin besteht gemäß Paragraph 64 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen zu beantragen. Als weitere Sonderform ist die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell zu nennen, die Paragraph 65 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) regelt. Daneben gibt es die Möglichkeit der Freistellung nach den allgemeinen gesetzlichen Regelungen des Pflegezeitgesetzes, des Familienpflegezeitgesetzes und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

3.1 Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

Beamte und Beamtinnen können eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beantragen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ihr Arbeitgeber kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Die Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung müssen Sie spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung beantragen. Den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung muss ihr Arbeitgeber auf Antrag zulassen, wenn Ihnen die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.2 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

Beamte und Beamtinnen können eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub ohne Besoldung beantragen, wenn Sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen oder betreuen müssen und keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Ein Urlaub aus familiären Gründen darf 15 Jahre nicht überschreiten. Das gilt auch für eine Teilzeitbeschäftigung, die während eines familienbedingten Urlaubs ausgeübt wird und dann weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen darf. Zeiten einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit oder einer Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz werden dabei nicht mitgerechnet.

Bei dem betreuten Kind muss es sich nicht um ein leibliches Kind handeln. Wichtig ist die tatsächliche persönliche Beziehung zwischen der Beamtin/dem Beamten. Neben den ehelichen und nichtehelichen Kindern kann es sich zum Beispiel auch um Stief-, Adoptiv- oder Pflegekinder handeln.

Als nahe Angehörige gelten: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner/innen; Partner/innen einer eheähnlichen Gemeinschaft oder einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner/innen der Geschwister, Geschwister der Lebenspartner/innen, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder (auch der Ehegatten oder Lebenspartner/innen), Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung müssen Sie spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung beantragen. Den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung

muss Ihr Arbeitgeber auf Antrag zulassen, wenn Ihnen die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Voraussetzung „nicht mehr zumutbar“ liegt z.B. vor, wenn die Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung wegen geänderter persönlicher finanzieller Verhältnisse nicht mehr zumutbar ist.

3.3 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung ist die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach Paragraph 65 LBG-NRW (sog. Sabbatjahr). Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann die Teilzeitbeschäftigung für den Teil eines Bewilligungszeitraums auf die regelmäßige Arbeitszeit erhöht und daran anschließend durch eine Ermäßigung der Arbeitszeit oder eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen werden. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf höchstens sieben Jahre betragen. Im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann dieses Modell für eine Ermäßigung der Arbeitszeit zu Beginn des Bewilligungszeitraums genutzt werden. Der Bewilligungszeitraum wird unterbrochen für die Dauer einer Elternzeit oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit.

3.4 Pflegezeit

Freistellungen nach den allgemeinen gesetzlichen Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes BEEG sind möglich nach Maßgabe der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW): Gemäß Paragraph 16 können Beamte und Beamtinnen a) für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung dem Dienst bis zu 10 Arbeitstagen fernbleiben, b) zur Betreuung von pflegebedürftigen minderjährigen Angehörigen eine Pflegezeit von sechs Monaten oder c) zur Begleitung der letzten Lebensphase, von drei Monaten beantragen. Ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung ist zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Den Antrag auf Pflegezeit senden Sie 10 Tage vor dem geplanten Beginn der Pflegezeit auf dem Dienstweg, also über Ihre/n Vorgesetzte/n, an das Dezernat Personal, Abteilung Professuren, verbeamtetes Personal, Nebengebiete. Weitere Informationen zu Pflegezeit finden Sie in dem Leitfaden Arbeitsbefreiung bei Pflegeaufgaben auf den Seiten des Familienportals.

3.5 Familienpflegezeit

Beamte und Beamtinnen haben gemäß Paragraph 16a der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) Anspruch auf eine Familienpflegezeit, wenn Sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Je pflegebedürftigem Angehörigen kann eine Teilzeitbeschäftigung für eine zusammenhängende Pflegephase von maximal 24

Monaten gestattet werden. Die wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 15 Stunden betragen. Die Freistellung ist spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich zu beantragen.

Werden Pflegezeit und Familienpflegezeit kombiniert, müssen diese aneinander anschließen und dürfen ebenfalls 24 Monate nicht überschreiten.

3.6 Elternzeit

Beamte und Beamtinnen haben gemäß Paragraph 9 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) einen Anspruch auf Elternzeit in Anwendung des Paragraph 15 (Abs.1-3) und Paragraph 16 BEEG.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gibt beiden Elternteilen oder Berechtigten die Möglichkeit, Erziehungsurlaub zur Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres es zu beantragen. Zeiten des Mutterschutzes werden auf den Elternzeitananspruch der Mutter angerechnet. Ein Anteil des Urlaubs von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Für die Betreuung von angenommenen Kindern, Pflegekindern oder Enkelkindern kann ebenfalls eine Elternzeit beantragt werden. Die Regelungen hierzu finden Sie im BEEG.

Gemäß Paragraph 10 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Dienstherrn bis zu 32 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde darf eine Teilzeitbeschäftigung auch außerhalb des Beamtenverhältnisses in dem genannten Umfang ausgeübt werden.

4. Urlaubsanspruch bei Reduzierung der Arbeitszeit

Wenn Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren und von der 5-Tage Woche abweichen möchten, hat das Auswirkungen auf die Berechnung des jährlichen Urlaubsanspruchs. Geregelt ist das für Tarifbeschäftigte in Paragraph 26 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und für Beamte und Beamtinnen in Paragraph 23 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW).

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage, also 6 Wochen. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ändert sich die Berechnungsweise des Urlaubsanspruchs, da für die gewonnenen freien Tage kein Urlaub beantragt werden muss. Bei einer Entscheidung auf eine beispielsweise 4-

Tage-Woche wird der Urlaubsanspruch dann nur für die 4 Arbeitstage pro Woche berechnet, für den freien 5. Tag jedoch nicht. Der Urlaubsanspruch von insgesamt 6 Wochen im Jahr bleibt so weiterhin erhalten.