



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpoli-
tik und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Birgit Schweer
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59 186
E-Mail: schweer@zdh.de

Rundschreiben: 29/18

Berlin, 2. Mai 2018

Per E-Mail

ZDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Stellungnahme des ZDH zum Referentenentwurf zur Einführung eines Rechtsan- spruchs auf befristete Teilzeit

Zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ hat der ZDH eine Stellungnahme abgegeben.

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 19. April 2018 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem ZDH den Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ übersandt verbunden mit der Gelegenheit, bis zum 2. Mai 2018 eine Stellungnahme abzugeben (s. Anlage).

Anknüpfend an den am Ende der vergangenen Legislaturperiode vom BMAS vorgelegten Arbeitsentwurf für die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit (vgl. ZDH-Rundschreiben 2/17 vom 10.1. und 4/17 vom 16.1.2017) orientiert sich der nun vom BMAS vorgelegte Referentenentwurf an die Verabredungen im Koalitionsvertrag zu diesem Themenkomplex.

Zentraler Regelungsgegenstand ist weiterhin die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die nun als „Brückenteilzeit“ bezeichnet wird. Im Gegensatz zum alten Arbeitsentwurf soll dieser Rechtsanspruch aber nur für Arbeitgeber mit mehr als 45 Arbeitnehmern gelten. Zudem wird für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze mit einer Staffelung der Anzahl anspruchsberechtigter Arbeitnehmer in 15er Schritten eingeführt. Darüber hinaus soll zukünftig der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür tragen, dass dem Wunsch der Arbeitnehmer nach einer Verlängerung der Teilzeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Schließlich enthält der Entwurf Regelungen zur Einschränkung der Arbeit auf Abruf.

Vereinsregisternummer:
VR 19916 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/50987

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 327 810 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE24 1005 0000 0013 3278 10
BIC/SWIFT BELADEBEXX

Berliner Volksbank
830 183 2002 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE94 1009 0000 8301 8320 02
BIC/SWIFT BEVODEBB

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

Wie Sie der beigefügten Stellungnahme des ZDH entnehmen können, lehnt das Handwerk die Regelungen zur Einführung einer Brückenteilzeit ab, da diese die Dispositionsfreiheit der Unternehmen unnötig und über Gebühr einschränken. Jedenfalls bedarf es Verbesserungen bei der Berechnung des Schwellenwerts von 45 Arbeitnehmern, insbesondere durch das Abstellen auf den Betrieb und nicht nur auf das Unternehmen sowie durch die Berechnung der zu berücksichtigenden Arbeitnehmer nicht pro Kopf, sondern abhängig von ihrer Arbeitszeit (pro-rata-temporis).

Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte der beigefügten Stellungnahme des ZDH, die wir heute dem BMAS übersandt haben.

Nach unseren Informationen wird sich das Bundeskabinett am 23. Mai 2018 mit dem Gesetzentwurf befassen, so dass die parlamentarischen Beratungen voraussichtlich erst nach der Sommerpause im September beginnen werden.

Über den weiteren Fortgang des Rechtsetzungsverfahrens werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Karl-Sebastian Schulte
Geschäftsführer

gez. Jan Dannenbring
Leiter Arbeitsmarkt, Tarifpolitik
und Arbeitsrecht

Anlagen

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines Gesetzes
zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts –
Einführung einer Brückenteilzeit

Berlin, 27. April 2018
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

A. Einleitung

Am 17. April 2018 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den "Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit" vorgestellt (kurz: TzBfG-E). Maßgeblicher Inhalt dieses Referentenentwurfs ist die Einführung eines befristeten Teilzeitanpruchs („Brückenteilzeit“) in das bereits bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dieser soll es Arbeitnehmern ermöglichen, nach einer im Voraus zeitlich befristeten Teilzeitphase wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Bestimmte Gründe sollen für die Geltendmachung dieses Anspruchs nicht erforderlich sein.

Das Handwerk lehnt die Pläne des BMAS ab. Ein befristeter Teilzeitanpruch entzieht den Handwerksbetrieben die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und wird die Personaleinsatzplanung weiter erschweren. Bereits der gegenwärtige unbefristete Teilzeitanpruch sowie die zahlreichen weiteren Freistellungsansprüche im Zuge der Eltern- und Großelternzeit und der Familienpflege- und Pflegezeit stellen mittelständische Arbeitgeber, vor allem solche mit Filialbetrieben und auftragsbedingten hohen Teilzeitquoten, vor große Herausforderungen. Mit der Normierung eines weiteren einseitigen Arbeitszeitflexibilisierungsanspruchs zugunsten der Arbeitnehmer droht eine unnötige zusätzliche Belastung vieler Handwerksbetriebe.

Gerade für größere Handwerksbetriebe, die oft die Leistungsträger in ihren Branchen sind, drohen trotz des grundsätzlich begrüßenswerten Schwellenwertes von mehr als 45 Arbeitnehmern erhebliche Zusatzbelastungen. Um der mittelständischen Struktur dieser Betriebe gerecht zu werden, sollte jedenfalls für die Berechnung des Schwellenwertes auf den **Betrieb** als organisatorische Einheit und nicht, wie im Entwurf vorgesehen, auf das Unternehmen abge-

stellt werden, um zu vermeiden, dass die Arbeitnehmer aller Filialen und Betriebsteile größerer Handwerksbetriebe bei der Schwellenwertberechnung addiert werden müssen. Zudem sollte die Berechnung der zu berücksichtigenden Arbeitnehmer nicht pro Kopf, sondern abhängig von ihrer Arbeitszeit anteilig („**pro-rata-temporis**“) erfolgen.

Nicht nachvollziehbar ist darüber hinaus, warum bei der Berechnung der **Quote** der Arbeitnehmer, die Brückenteilzeit beanspruchen können, die ersten 45 Arbeitnehmer des Arbeitgebers komplett mitgezählt werden sollen. Hier bedarf es dringend einer Korrektur, um Arbeitgeber, die den Schwellenwert nur knapp überschreiten, vor Überforderung zu schützen.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt bereits angesichts der demografischen Entwicklung in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Daher werden schon jetzt in zahlreichen Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer geschlossen. Auch bietet das Arbeitsrecht Beschäftigten, die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen möchten, bereits gegenwärtig ausreichende gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung, der lediglich dazu dient, Beschäftigten mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, etwa um ihrem Hobby besser nachgehen zu können, während andere Beschäftigte nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sichern und ihren familiären Pflichten nachkommen können, schafft auf betrieblicher Ebene Neid und Missgunst. Den Arbeitgeber stellt ein solcher Anspruch vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er im Zweifel den Vorrang gewähren soll. Innerbetriebliche Konflikte sind hier vorprogrammiert. Brückenteilzeit sollte daher nur gewährt werden,

wenn der Arbeitnehmer dafür einen konkreten **Sachgrund** vorweisen kann.

Abzulehnen ist auch die geplante Neufassung des § 9 TzBfG-E, mit der beabsichtigt wird, die **Darlegungs- und Beweislast** für eventuelle Ablehnungsgründe von Arbeitszeitverlängerungswünschen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer stärker auf den Arbeitgeber zu übertragen. Hierfür besteht ebenso wenig Bedarf wie für Normierung eines **Erörterungsgesprächs** über veränderte Arbeitszeitwünsche des Arbeitnehmers oder die **Neuregelungen zur Arbeit auf Abruf**.

Um die Belastungen für die Betriebe maßvoll zu halten und die gerade in Familienunternehmen gelebte Vertrauenskultur nicht zu schädigen, hält das Handwerk Teilzeitvereinbarungen auf einvernehmlicher Basis für den besseren und praktikableren Weg, um die unterschiedlichen Interessenslagen der Beschäftigten sowohl untereinander als auch mit Blick auf die betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Gerade in Zeiten eines beständig zunehmenden Fachkräftemangels werden ohnehin Betriebe den individuellen Arbeitszeitwünschen ihrer Mitarbeiter noch mehr entgegenkommen. Einer Normierung zusätzlicher einseitiger Arbeitnehmerrechte, die zu einer weiteren Verkomplizierung und Verrechtlichung des Arbeitsrechtsrahmens führen, sind aus Sicht der Handwerksbetriebe abzulehnen.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu dem "Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts" nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

I. Kein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Die Einführung einer sogenannten Brückenteilzeit in das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist abzulehnen. Nach dem Referentenentwurf soll im Zuge des neu eingeführten § 9a Abs. 1 TzBfG-E ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen können, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird und er im Anschluss zu seinem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückkehren kann.

Zwar wird es für viele Arbeitnehmer immer bedeutsamer, den täglichen Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf zu meistern. Dafür bedarf es aber keines weiteren starren, gesetzlich normierten und zudem befristeten Teilzeitanpruchs, der sich in die ohnehin schon bestehenden Freistellungsansprüche der Beschäftigten einreicht, wie etwa die Familienpflegezeit, die Pflegezeit, die Elternzeit, die Großelternzeit oder der allgemeine Teilzeitanpruch. Sie alle erlauben bereits heute eine umfassende Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, familiärer Pflege und privater Lebensgestaltung.

Ein befristeter Teilzeitanpruch mit optionalem Rückkehrrecht zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit würde den Betrieben die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und die Personaleinsatzplanung weiter entziehen. Es wird verkannt, dass mit der Einführung einer Brückenteilzeit die Flexibilität vor allem kleiner und mittlerer Betriebe des Handwerks erheblich eingeschränkt wird. So ist es nur schwer nachvollziehbar, wie es bei einem Auftragsvorlauf von regelmäßig gerade mal vier bis sechs Wochen in diesen Betriebsstrukturen möglich sein soll, über Monate oder sogar Jahre hinweg ein gewisses Arbeitszeitvolumen – im Zweifel künstlich – aufrechterhalten zu können, um es aus der Teilzeit

zurückkehrenden Arbeitnehmern zu ermöglichen, zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückzukehren. Ein solches „Mehr“ an Arbeit lässt sich nach der Beendigung einer befristeten Teilzeit nicht gesetzlich verordnen. Es lässt sich auch keinem anderen Mitarbeiter, dem es eventuell nach dem neuen § 9 TzBfG-E übertragen wurde, ohne Weiteres wieder entziehen. Mehr Arbeit gibt es nur, wenn die jeweilige Auftragslage es ermöglicht. Wie sich diese zum geplanten Ende der befristeten Teilzeit entwickelt, lässt sich zum Zeitpunkt der Antragsstellung regelmäßig nicht absehen. Dieses Risiko trägt der Arbeitgeber allein. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass schon der gegenwärtige unbefristete Teilzeitanpruch und die oben bereits genannten Freistellungsansprüche die Unternehmen vor große Herausforderungen stellen.

II. Keine Brückenteilzeit ohne Sachgrund

Problematisch ist ferner, dass die Brückenteilzeit den Arbeitnehmern gemäß § 9a Abs. 1 TzBfG-E anlassunabhängig gewährt werden soll. Eine Bindung an familiäre Pflichten, wie sie sich aus der Notwendigkeit der Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege ergeben können, ist nicht vorgesehen. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf.

Aus Sicht des Handwerks kann es nicht sein, dass jeder Arbeitnehmer die Brückenteilzeit ohne Weiteres für sich beanspruchen kann, nur, um beispielsweise für einen gewissen Zeitraum sein Hobby besser ausleben zu können, während andere Kollegen mit zeitlichen Engpässen bei familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu kämpfen haben. Hier droht ein Keil zwischen die Belegschaft getrieben zu werden – zwischen Arbeitnehmern, die sich eine befristete Arbeitszeitreduzierung aufgrund ihrer finanziellen Situation „leisten können“ und solchen, die etwa als Alleinerziehende zum Bestreiten ihres Haus-

haltseinkommens und einer angemessenen Altersvorsorge auf jede Arbeitsstunde angewiesen sind. Dies bringt sozialen Unfrieden in die Betriebe.

Für Arbeitgeber wird es zudem ein schwieriges Unterfangen werden, abzuwägen, welche Arbeitszeitinteressen seiner Arbeitnehmer im Streitfall höher wiegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber in dem Fall, dass mehrere Arbeitnehmer „für den gleichen Tag den Beginn der Brückenteilzeit beantragt“ haben, eine Auswahl zwischen diesen „im Rahmen des billigen Ermessens“ treffen. Hierbei sollen „auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte“ berücksichtigt werden; ferner aber auch Ansprüche, die beispielsweise nicht durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) abgedeckt werden. Im Ergebnis bedeutet dies für den Arbeitgeber, dass er in jedem Einzelfall einen zeitaufwendigen und umfassenden Abwägungsprozess durchführen muss. Wie er aber eine rechtssichere ermessensfehlerfreie Entscheidung treffen soll, wenn zwei Arbeitnehmer um die Brückenteilzeit konkurrieren, um eine Kinder- bzw. eine Angehörigenpflege bewerkstelligen zu können, bleibt offen.

Gleiches gilt für den Fall, dass beispielsweise ein Arbeitnehmer die Brückenteilzeit zum 1. September lediglich dazu nutzen möchte, um seinem Hobby stärker nachgehen zu können, während eine Alleinerziehende die befristete Teilzeit zum 1. Oktober für eine intensivere Betreuung ihres Kindes benötigt. Bevor der Arbeitgeber über den Antrag des Arbeitnehmers entscheiden muss, liegt ihm bereits der Antrag der Alleinerziehenden vor, über den er ebenfalls ermessensfehlerfrei zu entscheiden hat. Im Zweifel wird die Alleinerziehende mit ihrem Begehren ins Hintertreffen geraten. Denn im Ergebnis führt dies dazu, dass die Arbeitnehmer ihre Anträge

nach dem „Windhund-Prinzip“ einreichen, um als Erster den Antrag zu stellen und gegenüber anderen Arbeitnehmerkollegen mit schützenswerteren Interessen gleichwohl reüssieren zu können. Dies kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein und zeigt auf, wie notwendig die konkrete Vorgabe eines Sachgrundes in diesem Zusammenhang ist.

Auch wird es schwierig werden, die unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern, die – wie im Handwerk vielfach üblich – auf externen Baustellen arbeiten, mit der betrieblichen Arbeitsorganisation in Einklang zu bringen. Wie weiterhin beispielsweise eine gemeinschaftliche An- und Abfahrt zu externen Baustellen zu Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende durch die Arbeitnehmer erfolgen oder Anschlussarbeiten im Zusammenwirken mit anderen Gewerken angesichts der Mannigfaltigkeit der zu erwartenden unterschiedlichen individuellen Arbeitszeitorstellungen durch die Arbeitgeber koordiniert werden sollen, bleibt offen. Denn die von den jeweiligen Arbeitnehmern gewünschte Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit muss keinerlei Bezug zum jeweils aktuellen betrieblichen Arbeitszeitmodell aufweisen. Zudem kann zum Zeitpunkt der Geltendmachung des (befristeten) Teilzeitwunsches eines Arbeitnehmers häufig weder festgestellt noch prognostiziert werden, in welchem Maße die Arbeitszeitverteilung und -reduzierung mit Auswirkungen auf die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall verbunden ist.

Zwar ist der Arbeitgeber berechtigt, betriebliche Gründe vorzubringen, die gegen die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer sprechen. In der betrieblichen Praxis erweist sich diese Option für die Arbeitgeber – auch vor dem Hintergrund der von der Rechtsprechung mittlerweile erwarteten Anforderungen – oft als unüberwindbare Hürde und damit als stumpfes Schwert.

Wenn in dem Referentenentwurf im Übrigen betont wird, dass die Arbeitnehmer nicht in eine „Teilzeitfalle“ geraten dürfen, darf diese Problematik nicht auf die bisherigen „Arbeitsplatzbesitzer“ beschränkt werden. Es ist auch zu berücksichtigen, dass mit der Schaffung neuer (Teil-) Freistellungsansprüche Arbeitszeitvolumina freigesetzt werden, die der Arbeitgeber – will er im Wettbewerb bestehen – kompensieren muss. Soll das frei gewordene Arbeitszeitvolumen nicht durch Arbeitsverdichtung zulasten der übrigen Belegschaft kompensiert werden, ist der Arbeitgeber gezwungen, neue befristete Beschäftigungsverhältnisse mit im Zweifel nur geringfügigem Arbeitszeitumfang zu schaffen, und damit bewusst neue und von vornherein perspektivlose (weil in jedem Fall befristete) „Teilzeitfallen“ für Arbeitssuchende anzubieten. Die öffentliche Meinung neigt bei solchen Beschäftigungsverhältnissen sehr schnell dazu, diese als „prekär“ zu bezeichnen und Arbeitgeber in Misskredit zu bringen, die davon Gebrauch machen (müssen). Dabei darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass diese „prekären“ Beschäftigungsverhältnisse im Ergebnis die unmittelbare Folge (befristeter) Freistellungsansprüche der gegenwärtigen „Arbeitsplatzbesitzer“ sind, die der Gesetzgeber selbst befördert.

Überdies zeigen bereits die jetzigen Erfahrungen der Handwerksbetriebe mit gesetzlichen (Teil-) Freistellungsansprüchen, wie etwa der Eltern-, Familienpflege- und Pflegezeit bzw. dem allgemeinen Teilzeitanspruch, oder auch mit Ausfallzeiten wegen Krankheit, dass es gerade kleinen Unternehmen mit Filialbetrieben und mittelständisch geprägten Arbeitgebern schwer fällt, adäquaten Ersatz für die zu überbrückenden Zeiträume und die zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumina zu finden. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 45 Arbeitnehmer, verteilt auf Produktion und mehrere, meist auch örtlich weit voneinander entfernten Filialen, sehr schnell mit seiner

Personaleinsatzplanung vor einem Problem: Wenn bei einer 3-köpfigen Besetzung einer Filiale ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit nehmen möchte, ein weiterer Akutpflege nach dem Pflegezeitgesetz wahrnimmt und ein dritter erkrankt, muss die komplette Filiale vorübergehend geschlossen werden. Sogenannte "Springer", die im Bedarfsfall Ausfallzeiten anderer Arbeitnehmer abdecken können, können in diesen Betriebsstrukturen nicht vorgehalten werden. Personalengpässe lassen sich daher regelmäßig nicht ad hoc überbrücken.

Im Übrigen scheidet ein adäquater und zeitgerechter Personalersatz überwiegend bereits daran, dass für befristete Stellen, die zum Teil auch nur über ein geringes Arbeitszeitvolumen verfügen, angesichts des weithin bestehenden Fachkräftebedarfs kein entsprechend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Vielfach ist den Betrieben auch eine qualifizierte Einarbeitung innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitraums bzw. Arbeitszeitvolumens nicht angemessen möglich oder scheitert am hohen finanziellen Aufwand, was vor allem für kleine und mittelständische Betriebe im Vergleich zu Großbetrieben erhebliche Wettbewerbsnachteile mit sich bringt. Weder dies, noch der Umstand, dass das freiwerdende Arbeitszeitvolumen notfalls auf dem Rücken der übrigen Beschäftigten durch Mehrarbeit abgeladen wird, werden im Referentenentwurf hinreichend bedacht.

III. Schwellenwert muss nachgebessert werden

So positiv es auf den ersten Blick ist, dass gemäß § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E der befristete Teilzeitanpruch nur bei Arbeitgebern gelten soll, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung) beschäftigen, so gibt es dennoch im Handwerk zahlreiche Unternehmen, die diesen

Schwellenwert erreichen, gleichwohl aber kleinbetrieblich strukturiert sind. Hier ist beispielsweise auf Unternehmen des Lebensmittelhandwerks und der Gesundheitshandwerke zu verweisen, die oftmals über mehrere kleine Filialbetriebe verfügen oder aber solche des Gebäudereiniger-Handwerks, in denen auftragsbedingt eine hohe Teilzeitquote anzutreffen ist und die allein aufgrund dieser Umstände schnell dem Anwendungsbereich des § 9a Abs. 1 TzBfG-E unterfallen können.

Um diese Problematik zu entschärfen, sollte die Regelung des § 9a Abs. 1 S. 3 TzBfG-E, der eine Orientierung des Schwellenwerts an den Arbeitgeber als maßgebliche Bezugsgröße für die Gewährung der Brückenteilzeit normiert, dringend korrigiert werden. Die Anknüpfung des Schwellenwertes an den „Arbeitgeber“ ist verfehlt. Abzustellen ist vielmehr auf den jeweiligen „Betrieb“ als maßgebliche Einheit und zwar im gesamten Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Denn die vom Gesetzentwurf beabsichtigte Herausnahme von kleinen Betrieben aus dem Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes läuft insbesondere in den Handwerksbranchen leer, in denen Filialbetriebe üblich (z.B. Bäckerhandwerk, Gesundheitshandwerke, Fleischer, handwerkliche Mischbetriebe unter einheitlicher Firmierung) bzw. Betriebe mit hohen Teilzeitquoten (z.B. Gebäudereiniger-Handwerk) anzutreffen sind. Verfügt etwa ein Betriebsinhaber als „Arbeitgeber“ über mehr als 45 Arbeitnehmer, die an mehreren Standorten in der Produktion und in mehreren Filialen mit durchschnittlich fünf bis zehn Beschäftigten tätig sind, läuft er schnell Gefahr, dass alle Arbeitnehmer in diesen Betrieben adiiert werden und er allein wegen des Betreibens mehrerer kleiner Betriebe mit jeweils nur wenigen Arbeitnehmern den Schwellenwert des § 9a Abs. 1 S. 3 TzBfG-E überschreitet. Würde es sich zudem bei diesen Arbeitnehmern ausschließlich um Halbtagskräfte handeln, würde

der Arbeitgeber im Ergebnis lediglich über 23 Vollzeitarbeitsplätze verfügen. Trotzdem müsste er sich in beiden Fällen mit der Brückenteilzeit auseinandersetzen. Dies widerspricht eindeutig dem Gesetzeszweck und bedarf daher dringend einer Korrektur.

IV. Schwellenwertberechnung ist verfehlt

Abzulehnen ist ferner, dass in § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E eine Schwellenwertberechnung "pro Kopf" erfolgen soll. Dies führt zu einer Benachteiligung gerade solcher Betriebe, in denen überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten zu verzeichnen sind. Notwendig ist vielmehr eine anteilige Berücksichtigung des Arbeitszeitvolumens („pro-rata-temporis“) der beschäftigten Arbeitnehmer bei der Schwellenwertberechnung, wie dies beispielsweise im Kündigungsschutzgesetz der Fall ist. Danach sind Teilzeitkräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit dem Faktor 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 zu berücksichtigen (vgl. § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG). Bereits aus Gründen der Gleichbehandlung ist die Umrechnung der individuellen Arbeitszeit der Arbeitnehmer für den Schwellenwert in Vollzeitäquivalente geboten.

V. Zumutbarkeitsgrenze muss korrigiert werden

Unverständlich ist aus Sicht des Handwerks zudem, aus welchen Gründen gemäß § 9a Abs. 2 S. 2 Nr. 1 TzBfG bei der Bestimmung des Schwellenwertes von „in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer“ die ersten 45 Arbeitnehmer in die Berechnung der Quote der Anspruchsberechtigten (Zumutbarkeitsgrenze) einbezogen und damit mitgerechnet werden sollen. Dies hätte zur Folge, dass Arbeitgeber, die den Schwellenwert mit 46 Arbeitnehmern überschreiten, sich bereits mit vier potentiellen Anspruchsstellern auseinandersetzen müssten, während bei Arbeitgebern,

die genau 45 Arbeitnehmer beschäftigen, keinerlei Anspruchsberechtigung besteht. Für Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmeranzahl knapp oberhalb des maßgeblichen Schwellenwertes stellt dies eine unverhältnismäßige und daher nicht hinnehmbare Belastung dar. Überdies ist nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber, deren Belegschaftszahl sich diesem Schwellenwert annähert, Neueinstellungen so lange wie möglich hinauszögern, nur um die Rechtsfolgen des § 9a TzBfG-E zu vermeiden. Eine solche Zurückhaltung eines arbeitsmarktpolitischen durchaus wünschenswerten – und im Grunde eigentlich auch betriebswirtschaftlich sinnvollen – Beschäftigungsaufbaus kann nicht im Interesse des Gesetzgebers sein.

Überdies ist es zur Sicherstellung eines Überforderungsschutzes der Handwerksbetriebe geboten, die Anzahl der Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Brückenteilzeit bereits (Teil-)Freistellungsansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Familienpflegezeit- oder dem Pflegezeitgesetz oder aus sonstigen Sachgründen gewährt, auf die Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 S. 2 Nr. 1 ff TzBfG-E anzurechnen.

VI. Wartezeit zur Geltendmachung von Brückenteilzeit ist zu gering

Nicht einsichtig ist ferner, warum der Anspruch auf Brückenteilzeit den Arbeitnehmern gemäß § 9a Abs. 1 S. 1 TzBfG-E bereits nach einem 6-monatigem Bestand ihres Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber gewährt werden soll. Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem gegenseitigen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das mit zunehmender Dauer gefestigt wird. Würde der Arbeitnehmer, der kaum seine 6-monatige Probezeit absolviert hat, sofort eine Brückenteilzeit beantragen, ist nicht auszuschließen, dass er das bisher aufgebaute

Vertrauen des Arbeitgebers dadurch nachhaltig erschüttert und der Arbeitgeber zu neuen Personalplanungen gezwungen wird, die dieser meinte, mit der Einstellung des Arbeitnehmers gerade erfolgreich bewältigt zu haben. Um den Arbeitgeber vor solchen Unwägbarkeiten zu schützen und der aktuelle Referentenentwurf für die Geltendmachung der Brückenteilzeit keinen Sachgrund erfordert, ist es geboten, die Brückenteilzeit erst ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwei Jahren zuzulassen.

VII. Synchronisierung der Fristenregelung dringend geboten

Die Regelung des § 9a Abs. 5 S. 1 TzBfG-E, wonach es dem Arbeitnehmer, der nach der Brückenteilzeit zu seiner ursprünglichen vertraglichen Arbeitszeit zurückgekehrt ist, ermöglicht werden soll, bereits nach Ablauf eines Jahres eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG bzw. § 9a Abs. 1 TzBfG-E verlangen zu können, ist abzulehnen.

Um die Betriebe bei ihrer Arbeitszeitgestaltung und Personaleinsatzplanung nicht überzustrapazieren und auch um die Arbeitsbedingungen der übrigen Arbeitnehmer nicht ins Ungleichgewicht zu bringen, wäre es sachgerechter, einen erneuten befristeten Teilzeitwunsch des betreffenden Arbeitnehmers frühestens nach einer 3-Jahres-Frist wieder zuzulassen. Der gleiche 3-Jahres-Zeitraum sollte als Wartezeit für den wiederholten Arbeitszeitreduzierungsantrag des Arbeitnehmers im Rahmen des allgemeinen unbefristeten Teilzeitantrags gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG iVm. § 8 Abs. 6 TzBfG und auch für den Fällen gelten, in denen der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit wegen des Vorliegens betrieblicher Gründe (vgl. § 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E iVm. § 9a Abs. 5 S. 2 TzBfG-E) oder aufgrund der Zumutbarkeitsregelung (vgl. § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E) berechtigt ablehnt. Der Referentenentwurf sieht dagegen

für eine erneute Brückenteilzeit nach begründeter Ablehnung aus betrieblichen Gründen eine Wartezeit von zwei Jahren und eine solche von einem Jahr vor, wenn die Zumutbarkeitsgrenze erreicht ist. Dieses „Wirrwar“ von abweichenden Fristen bei unterschiedlichen Ablehnungsgründen und Sachverhalten macht das Gesetz für die Arbeitgeber unüberschaubar. Eine einheitliche Wartezeitregelung würde den Betrieben insgesamt mehr Planungssicherheit geben und es ihnen ermöglichen, in der Praxis bewährte Arbeitszeitmodelle kontinuierlicher verfolgen zu können. Zudem würde eine einheitliche Fristenregelung die Handhabung des Gesetzes und insbesondere des Teilzeitantrags in der betrieblichen Praxis erheblich erleichtern.

VIII. Ersatzeinstellung während der Brückenteilzeit als Sachgrundbefristung aufnehmen

Die Arbeitgeber benötigen bei der Kompensation der durch die Brückenteilzeit befristet frei gewordenen Arbeitszeitvolumina Rechtssicherheit. Das Ausfüllen der frei gewordenen Arbeitszeit kann nur durch Umverteilung innerhalb – und im Zweifel zulasten – der Belegschaft oder durch befristete Ersatzeinstellungen erfolgen (s. o.). Soll die Brückenteilzeit nicht auf dem Rücken der übrigen Belegschaft ausgetragen werden, bedarf es in Anlehnung an § 6 PflegeZG einer klarstellenden Regelung, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrags für eine Ersatzkraft sachlich gerechtfertigt ist, wenn diese das vom Brückenteilzeiter frei gewordene Arbeitszeitvolumen vertretungsweise ausfüllt. Zweckmäßig wäre es auch, hierbei notwendige Zeiten der Einarbeitung als Befristungsstatbestand mit zu berücksichtigen.

IX. Synchronisierung der Freistellungsansprüche dringend notwendig

Darüber hinaus sollte ferner eine Synchronisierung des Anspruchs auf Brückenteilzeit mit

anderen gesetzlichen familienbezogenen (Teil-)Freistellungsansprüchen, wie sie etwa im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie im Familienpflegezeit- und dem Pflegezeitgesetz normiert sind, erfolgen und die parallele Geltendmachung und Inanspruchnahme dieser Ansprüche ausgeschlossen werden. Sofern der Arbeitnehmer (Teil-)Freistellungsansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Familienpflegezeit- oder dem Pflegezeitgesetz geltend machen kann, sollten diese Vorrang vor der Inanspruchnahme der Brückenteilzeit haben, um den Arbeitgeber nicht ohne Weiteres mit zusätzlichen umfassenden bürokratischen Hemmnissen und personalorganisationsrechtlichen Fragen zu belasten.

X. Antragsfristen für (befristete) Teilzeit sind zu kurz

Nicht hinnehmbar ist darüber hinaus, dass sich die Antragsfrist zur Geltendmachung der Brückenteilzeit gemäß § 9a Abs. 3 S. 2 TzBfG-E iVm. § 8 Abs. 2 TzBfG an der 3-monatigen Antragsfrist für den unbefristeten Teilzeitananspruch (vgl. § 8 Abs. 2 TzBfG) orientieren soll. Bereits im Rahmen der unbefristeten Teilzeit hat sich die 3-monatige Antragsfrist als zu kurz erwiesen. Daher sollte die Antragsfrist sowohl für den unbefristeten als auch den befristeten Teilzeitantrag von bisher drei Monate auf sechs Monate verlängert werden. Eine längere Antragsfrist würde vor allem kleinbetrieblich strukturierten Arbeitgebern mehr Zeit für die umfassende und bürokratische Prüfung der Teilzeitbegehren und der ohnehin schwierigen Suche nach einer adäquaten ErsatzEinstellung für das freiwerdende Arbeitszeitvolumen einräumen (vgl. oben unter Pkt. B. II.).

XI. Normierung eines Erörterungsanspruchs ist überflüssig

Überflüssig ist ferner die Regelung des § 7 Abs. 2 TzBfG-E, nach der der Arbeitgeber verpflichtet werden soll, den Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern.

Was der Gesetzgeber im Referentenentwurf als Verpflichtung normiert, wird bereits aktuell in den Betrieben gelebt. Wie schon eingangs erwähnt, ist es auch im Interesse des Arbeitgebers, die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfe in Einklang zu bringen – nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs und Aspekten der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation. Zudem ist es geübte Praxis, dass Arbeitgeber mit Blick auf den bereits bestehenden § 7 TzBfG Arbeitnehmer, die einen Arbeitszeitänderungswunsch geäußert haben, über entsprechende Arbeitsplätze informieren. Solchen Gesprächen über § 7 Abs. 2 TzBfG-E einen formalen Rahmen überzustülpen, bedeutet für die Arbeitgeber lediglich neue Unabwägbarkeiten und die Befürchtung, eventuelle Anforderungen an ein solches Gespräch erst nach Einholung eines Rechtsrats durchführen zu können; ganz zu schweigen von möglichen Konsequenzen, die sich aus dem Erörterungsgespräch ergeben können. Eine offene Gesprächskultur in den Betrieben wird dadurch nicht gefördert, sondern vielmehr gehemmt.

XII. Umkehr der Beweislast bedeutet zusätzliche Belastung der Betriebe

Eine klare Absage ist schließlich der Regelung des § 9 Abs. 1 TzBfG-E zu erteilen. Gemäß § 9 Abs. 1 TzBfG-E soll der Arbeitgeber künftig den Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich

vereinbarten Arbeitszeit bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist, der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Mit der Neufassung der Norm, die im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD im Übrigen keinerlei Grundlage findet, wird beabsichtigt, die Darlegungs- und Beweislast für eventuelle Ablehnungsgründe stärker auf den Arbeitgeber zu übertragen. Dies stellt für die Arbeitgeber eine zusätzliche bürokratische Belastung dar, zumal es nach der Begründung des Referentenentwurfs beispielsweise auch möglich sein soll, dass sich der Arbeitszeitverlängerungswunsch des Arbeitnehmers auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen kann. Der Arbeitgeber wäre dann gezwungen, darzulegen und zu beweisen, dass das betrieblich vorgesehene Arbeitszeitvolumen einer Arbeitszeitaufstockung des Arbeitnehmers entgegensteht. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Personalauswahlentscheidung im Rahmen von Stellenbesetzungen allein dem Arbeitgeber obliegt. Im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens um frei werdende Arbeitszeitvolumina bzw. Arbeitsplätze ist es allein die Aufgabe des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass er für die jeweilige Position persönlich und fachlich geeignet ist. Zwangsbesetzungen sind abzulehnen und keine gute Voraussetzung für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit als grundlegende Basis eines jeden Arbeitsverhältnisses.

XIII. Kein Bedarf an Neuordnung der Arbeit auf Abruf

Für die in § 12 TzBfG-E vorgesehenen Neuregelungen der Arbeit auf Abruf besteht keine Notwendigkeit, da diese besondere Arbeitsform allenfalls eine Randerscheinung am deutschen Arbeitsmarkt ist. Vorgesehen ist zum einen in § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG-E, dass bei einer unterbliebenen Festlegung der Wochenarbeitszeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelten soll. Dies bedeutet eine Verdoppelung der bisherigen Mindestwochenstundenzahl, die vom Arbeitgeber abgerufen und dementsprechend auch bezahlt werden muss. Auf die Frage, ob für dieses erhöhte Stundenvolumen überhaupt ein betrieblicher Bedarf besteht, soll es nicht ankommen. Wird auf betrieblicher Ebene keine Arbeitszeitvereinbarung getroffen, führt dies im Ergebnis zu einer unnötigen Verteuerung der Arbeit auf Abruf und beeinträchtigt dessen Funktion als sinnvolles Arbeitszeitflexibilisierungsinstrument.

Normierungsbedarf besteht des Weiteren auch nicht bezüglich der Ober- und Untergrenzen der abrufbaren Arbeitszeit im Rahmen dieses Arbeitszeitinstruments. Geht es nach den Vorstellungen des Gesetzgebers, soll in dem neu eingefügten § 12 Abs. 2 TzBfG-E normiert werden, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit als Zusatzarbeit abrufen darf. Ist für die Dauer der Wochenarbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart worden, soll der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit abrufen dürfen (Verringerung). Diese Grenzziehung entspricht im Wesentlichen dem bereits durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für zulässig erklärten Rechtsrahmen. Einer ausdrücklichen gesetzlichen Normierung bedarf es daher nicht.

XIV. Bürokratischer Aufwand für die Betriebe wird unterschätzt

Bedenklich ist letztlich, dass der vom Gesetzgeber in Aussicht gestellte Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber bei der Umsetzung der Neuregelungen des TzBfG deutlich unterschätzt wird. Die Frage, ob dem Wunsch eines Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverlängerung nach § 9 TzBfG-E stattgeben oder einem Antrag auf Brückenteilzeit entsprochen werden kann, ist nicht während des laufenden Geschäfts quasi „nebenbei“ zu erledigen. Erforderlich ist vielmehr eine komplexe rechtliche Prüfung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls, die erst zusammengetragen, bewertet und miteinander abgewogen werden müssen. Dies lässt sich regelmäßig auch nicht durch eine einzige Person im Betrieb bewerkstelligen, sondern bindet neben dem Arbeitgeber zusätzliches (zum Teil auch externes) Fachpersonal – gerade auch in Handwerksbetrieben, die über keine eigene Personalabteilung verfügen.

Insoweit ist nicht nachvollziehbar, wie ein Antrag des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverlängerung gemäß § 9 TzBfG-E nach den Vorstellungen des Gesetzgebers mit einem Zeitaufwand von nur 30 Minuten pro Fall abschließend bearbeitet werden soll. Denn bei der Antragsbescheidung muss nicht nur der konkrete Betrieb, in dem der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt wird, in Betracht gezogen werden, sondern alle Betriebe des Arbeitgebers. Dies erfordert eine sehr komplexe, zeit- und kostenintensive Betrachtung, die ein Vielfaches mehr an Arbeitszeit erfordert, als der Gesetzgeber sich dies in der Begründung des Referentenentwurfs vorgestellt hat.

Gleiches gilt in Bezug auf den Zeitaufwand zur Bearbeitung eines Antrags auf Brückenteilzeit gemäß § 9a TzBfG-E. Hierfür veranschlagt der Gesetzgeber für den Arbeitgeber eine Bearbeitungszeit von 120 Minuten. Auch dieser Wert ist völlig unrealistisch. Allein die Organisation und

die Durchführung des gemäß § 8 TzBfG durchzuführenden Verfahrens zur Erzielung eines Einvernehmens über die Lage und Dauer der verbleibenden Arbeitszeit erfordern einen enormen Zeitaufwand. Komplexe Abwägungsprozesse müssen vor- und nachbereitet werden. Hinzu treten darüber hinaus Zeit und Kosten für die nicht einfache, aber notwendige Suche nach einer neuen Ersatzkraft, die das freigewordene Arbeitszeitvolumen des Brückenteilzeitlers befristet auffängt, für deren Einstellung und Einarbeitung sowie für sonstige, notwendig werdende Maßnahmen zur betrieblichen Umorganisation.

BS, Berlin, April 2018



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 53107 Bonn

ausschließlich per E-Mail

info.bvv@dgb.de
Deutscher Gewerkschaftsbund

post@dbb.de
dbb beamtenbund und tarifunion

cgb.bund@cgb.info
Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

info@ula.de
Verband der Führungskräfte

bda@arbeitgeber.de
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

info@bdi.eu
Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

infocenter@dihk.de
Deutscher Industrie- und Handelskammertag

info@zdh.de
Zentralverband des Deutschen Handwerks

info@vka.de
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

post@staedtetag.de
Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände

Kommissariat der deutschen Bischöfe
- Katholisches Büro in Berlin -
losem@kath-buero.de

Bevollmächtigter des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union
stephan.iro@ekd-berlin.de

dav@anwaltverein.de
Deutscher Anwaltverein

Gerhild Freis
Ministerialrätin
Referatsleiterin

HAUSANSCHRIFT Rochusstraße 1, 53123 Bonn
POSTANSCHRIFT 53107 Bonn
TEL +49 228 99 527-2581
FAX +49 228 99 527-2619
E-MAIL iii3@bmas.bund.de
INTERNET www.bmas.de

Bonn, 19. April 2018
AZ IIIa3-31326-6

Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Koalitionsvertrag haben sich CDU, CSU und SPD auf eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts verständigt. Danach soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich zu einer zeitlich begrenzten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, sichergestellt werden, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Vereinbart wurden konkrete Änderungen gegenüber dem Referentenentwurf, den das BMAS bereits in der vergangenen Legislaturperiode vorgelegt hat. Außerdem hat die Koalition auch eine Änderung der Vorschriften zu Arbeit auf Abruf beschlossen.

Zur Umsetzung dieser Aufträge aus dem Koalitionsvertrag und in enger Orientierung an diesen Vorgaben ist auf der Basis des Entwurfs, den Sie bereits aus der vergangenen Legislaturperiode kennen, der Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ erarbeitet worden, den wir Ihnen anbei mit der Gelegenheit zur Stellungnahme übersenden.

Entsprechend den Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag wurden die Regelungen zur zeitlich begrenzten Arbeitszeitverringerung angepasst und die Elemente Beweislastverlagerung und Erörterungsrecht inhaltlich beibehalten. Neu in den Entwurf eingefügt worden ist die Umsetzung der Vereinbarungen zu Arbeit auf Abruf.

Bei den im Referentenentwurf enthaltenen Regelungen handelt es sich im Wesentlichen um folgende Punkte:

- Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) neu eingeführt. Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück.
- Der neue Anspruch gilt für Brückenteilzeit von einem Jahr bis fünf Jahren und besteht gegenüber Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Zusätzlich ist für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze vorgesehen (es muss nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden). Während der Brückenteilzeit besteht weder ein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit noch kann vor Ablauf eines

Jahres nach der Rückkehr zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden.

- Teilen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die sich in einem zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mit, trägt der Arbeitgeber nach geltendem Recht bereits die Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe sowie für die Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Künftig soll der Arbeitgeber auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit tragen.
- Auch nach der Ausweitung der Beweislast auf den Arbeitgeber verbleibt für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer noch der Nachweis, dass der Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit gestellt wurde. Die Führung des Nachweises wird dadurch erleichtert, dass der Antrag der Textform bedarf. Die Textform wird auch für Anträge auf Teilzeitarbeit eingeführt.
- Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Arbeitgeber - unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - den Wunsch nach einer Änderung von Dauer und/oder Lage der vereinbarten Arbeitszeit mit der jeweiligen Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu erörtern hat.
- Erfolgt bei Arbeit auf Abruf keine Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 (statt bisher 10) Stunden als vereinbart. Der Anteil der bei Arbeit auf Abruf einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Zusatzarbeit wird auf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit begrenzt. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beträgt das Volumen 20 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit. Als Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Entgeltzahlung an Feiertagen wird die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag festgelegt.

Zu Ihrer Arbeitserleichterung ist eine Synopse mit einem Vergleich zwischen dem bestehenden Teilzeitrecht, dem Referentenentwurf aus der 18. Legislaturperiode sowie dem aktuellen Referentenentwurf beigefügt.

Ich weise darauf hin, dass die Ressortabstimmung zu dem Referentenentwurf innerhalb der Bundesregierung noch nicht abgeschlossen ist. Der Entwurf wird auch auf der Homepage des BMAS veröffentlicht. Wir beabsichtigen auch Ihre Stellungnahme auf der Homepage der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, falls sie dem in Ihrer Stellungnahme nicht ausdrücklich widersprechen.

Falls Sie die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf nutzen möchten, erbitte ich diese bis

Mittwoch, den 2. Mai 2018

per E-Mail an das Referatspostfach IIIa3@bmas.bund.de.

Mit freundlichen Grüßen

i.A.

gez. Gerhild Freis

Anlage:

Referentenentwurf

Synopse

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

A. Problem und Ziel

Es ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Deshalb setzt sich die Bundesregierung für eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein, die den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommt. Für diejenigen, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, wird im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sichergestellt, dass sie nach Ablauf der zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren.

Nach dem geltenden TzBfG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen, die ihre Arbeitszeit (wieder) verlängern wollen und dies ihrem Arbeitgeber mitteilen, bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll die Realisierung ihrer Wünsche nach Verlängerung der Arbeitszeit erleichtert werden, indem die Darlegungs- und Beweislast in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen wird.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, soll mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen erzielt werden.

B. Lösung

Im TzBfG wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) neu eingeführt. Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, können diese, sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren verringert wird. Der neue Anspruch ist – ebenso wie der Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit – nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen). Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen überwiegend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Damit passt sich der Anspruch auf Brückenteilzeit in das bestehende – der Praxis bekannte – System des Teilzeitrechts ein. Um den Arbeitgebern Sicherheit bei der Personalplanung zu gewährleisten, besteht während der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

Nach geltendem Recht sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen, die ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitteilen, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Hierbei

trägt der Arbeitgeber bereits die Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe sowie für die Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Künftig soll der Arbeitgeber auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit tragen. Die in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer hat weiterhin das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis sowie die Anzeige des Verlängerungswunsches nachzuweisen. Die Führung des Nachweises wird dadurch erleichtert, dass der Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit der Textform bedarf. Die Textform wird auch bei Anträgen auf Teilzeitarbeit eingeführt.

Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage oder der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Arbeitszeitwunsches gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu geben, wird die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen entsprechend 20 Prozent der Arbeitszeit. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht ein Erfüllungsaufwand durch die Einführung der Textform für den Antrag auf Teilzeitarbeit. Es entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von 46.500 Stunden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 4.650 Stunden. Da davon auszugehen ist, dass Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit bereits heute überwiegend in Textform gestellt werden, wird der durch die Änderung hervorgerufene Erfüllungsaufwand jedoch als geringfügig eingeschätzt.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 25,4 Millionen Euro, wenn die Anträge gestellt und bearbeitet werden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,75 Mio. Euro. Die Kompensation dieses Erfüllungsaufwandes im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Bürokratiebremse nach dem One in, one out Prinzip wird mit Entlastungen aus dem 6. SGB IV-Änderungsgesetz erreicht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2,8 Mio. Euro, wenn die Anträge gestellt und bearbeitet werden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 193.000 Euro.

F. Weitere Kosten

Keine.

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Arbeitsplätze“ ein Semikolon und das Wort „Erörterung“ eingefügt.
 - b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit.“
 - c) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden die Absätze 3 und 4.
2. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit“.
 - b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Beginn“ die Wörter „in Textform“ eingefügt.
3. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, für den der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“

4. Nach § 9 wird folgender § 9a eingefügt:

„§ 9a

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur

dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.“

5. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 3 wird die Zahl „zehn“ durch die Zahl „20“ ersetzt.
- b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.“

- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.
- d) Nach dem neuen Absatz 3 werden folgende Absätze 4 und 5 eingefügt:

„(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt Absatz 4 entsprechend.“

- e) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 6 und in diesem Absatz 6 wird die Zahl „2“ durch „3“ ersetzt.
6. § 22 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 12 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 9a Abs. 6, § 12 Abs. 6“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 12 Abs. 3“ durch die Wörter „auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, § 9a Absatz 6, § 12 Abs. 6“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

In § 7c Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 7a des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2757) geändert worden ist, wird im ersten Halbsatz nach der Angabe „§ 8“ die Angabe „oder § 9a“ eingefügt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Baustein der modernen Arbeitsorganisation. Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, neben der Berufstätigkeit in größerem Umfang auch privaten Aufgaben und Interessen nachzugehen. Aus diesem Grund nutzen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und entscheiden sich für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Sie haben den Wunsch, stärker für die Familie da zu sein oder den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten. Aber auch um sich weiterzubilden, um mehr Freizeit zum Beispiel zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu haben oder um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu erreichen, möchten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in manchen Lebenssituationen in Teilzeit arbeiten.

Viele Arbeitnehmer befürchten, nach einer Arbeitszeitverkürzung nicht mehr zur ursprünglichen Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurückkehren zu können. Sie verzichten daher auf eine Verringerung ihrer Arbeitszeit. Bisher besteht nach dem TzBfG kein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Nach § 9 TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben, unter bestimmten Voraussetzungen lediglich einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes.

Es ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen der Bundesregierung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Deshalb setzt sie sich für eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein, die den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommt. Ziel des Gesetzentwurfs ist die Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im TzBfG. Mit dieser Brückenteilzeit wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern möchten, sichergestellt, dass sie nach der Teilzeitphase wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Hierdurch wird auch die Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befördert, in Teilzeitarbeit zu gehen. Der neue Anspruch auf Brückenteilzeit gilt für Arbeitgeber, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Im Gesetzentwurf wird klargestellt, dass der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einen Wunsch nach Änderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat.

Auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse, die nicht auf dem neuen Anspruch auf Brückenteilzeit beruhen, wird die Realisierung von Arbeitszeitwünschen erleichtert. Für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anzeigen, wird die Darlegungs- und Beweislast in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, soll mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen erzielt werden.

Das Gesetz strebt bei der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen an. Die vorgesehenen Regelungen sollen die Akzeptanz bei Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Teilzeitarbeit erhöhen, durch den Ausbau von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten neue Beschäftigung schaffen und den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt bzw. eine Veränderung der Stundenzahl in Teilzeitarbeit erleichtern. Durch

die Förderung der Teilzeitarbeit kann auch eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeit in der Gesellschaft erreicht werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Im TzBfG wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf Brückenteilzeit eingeführt. Die neue Regelung wird in die bestehende Systematik des Gesetzes eingebettet. Hierzu wird überwiegend auf bereits bestehende Regelungen zur zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit verwiesen. Mit diesem Verweis auf bereits bekannte und genutzte Anspruchsvoraussetzungen und Verfahren wird den Beteiligten die praktische Anwendung erleichtert.

Der Anspruch ist davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis vor der Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden hat und der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung) beschäftigt. Für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Sie können die Brückenteilzeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer in zeitlich begrenzter Teilzeit nach dem TzBfG arbeitet.

Dem Teilzeitrecht folgend ist der Anspruch auf Brückenteilzeit nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Für diesen Zeitraum werden eine Mindestdauer von einem Jahr und eine Höchstdauer von fünf Jahren festgelegt. Durch Tarifvertrag kann ein abweichender Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen im Übrigen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Es gelten insbesondere folgende Regelungen:

- Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit zu stellen.
- Der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit der Arbeitnehmerin beziehungsweise mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen.
- Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber die Entscheidung schriftlich mitzuteilen.
- Wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn eine Entscheidung mitteilt, gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit. Jedoch kann dies zwischen Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit einvernehmlich vereinbart werden.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurück. So soll sowohl für die Teilzeitbeschäftigten als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit erreicht werden. Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

Ist die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt, kann sie oder er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen. Für einen erneuten Antrag, nachdem der Arbeitgeber einen Verringerungsantrag aufgrund betrieblicher Gründe berechtigt abgelehnt hat, gilt wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeit eine Zwei-Jahres-Frist. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Daneben ist es erforderlich, auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich in einem zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit zu erleichtern. Wenn diese Teilzeitbeschäftigten ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitteilen, sind sie nach § 9 TzBfG bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Nach geltendem Recht haben Teilzeitbeschäftigte zu beweisen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie für diesen gleich geeignet sind wie andere Bewerberinnen und Bewerber. Hier findet eine Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber statt. Künftig hat er neben der bereits bestehenden Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe und für die Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die geringere Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten zu tragen.

Nach der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber verbleibt für die Arbeitnehmerin beziehungsweise den Arbeitnehmer neben der Darlegung der Teilzeitbeschäftigung lediglich der Nachweis, dass der Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit gestellt wurde. Dieser Nachweis wird dadurch erleichtert, dass der Antrag künftig der Textform bedarf. Die Textform wird auch für Anträge auf Teilzeitarbeit eingeführt.

Im Gesetzentwurf wird klargestellt, dass der Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine Änderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, eine solche Änderung zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung gilt unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Möglicherweise kann schon bei einer geringen Veränderung der Lage der Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit vermieden werden.

Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu geben, wird die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt. Der Anteil der zusätzlich vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen der Verringerung 20 Prozent der Arbeitszeit. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

III. Alternativen

Diese Weiterentwicklung des Teilzeitrechts wurde im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode vereinbart.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Entwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Entwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

4. Erfüllungsaufwand

Für die Bürgerinnen und Bürger wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Nach § 8 Absatz 2 TzBfG muss ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim Arbeitgeber in Textform gestellt werden. Für Bürgerinnen und Bürger entsteht so ein Erfüllungsaufwand. Hierfür wird auf Basis des Mikrozensus 2016 geschätzt, dass aufgrund der Weiterentwicklung des TzBfG 155 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag auf Brückenteilzeit stellen werden. Es wird angenommen, dass diese Personengruppe innerhalb des ersten Jahres von dieser Möglichkeit Gebrauch macht. Es wird angenommen, dass künftig weitere potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinzukommen, die ebenfalls eine Brückenteilzeit umsetzen wollen. In den Folgejahren wird angenommen, dass dies jährlich zehn Prozent der aktuell geschätzten Personengruppe entspricht. Die Antragstellung in Textform wird mit einem jeweiligen Zeitaufwand von 18 Minuten beziffert. Fünf Minuten werden geschätzt benötigt, sich mit der Regelung vertraut zu machen und 13 Minuten, um das Schriftstück zu erstellen. Dies ergibt insgesamt einen zeitlichen Erfüllungsaufwand von 46 500 Stunden. In den Folgejahren wird jeweils ein jährlicher Aufwand von 4.650 Stunden geschätzt. Der tatsächliche Erfüllungsaufwand wird als geringfügig eingeschätzt, da anzunehmen ist, dass auch bisher die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag zur Verringerung ihrer Arbeitszeit überwiegend in Textform gestellt haben.

Für die Wirtschaft wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Nach § 9a TzBfG kann eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim Arbeitgeber beantragt werden. Darüber hinaus wird in § 9 TzBfG in Bezug auf die bevorzugte Besetzung eines Arbeitsplatzes mit verlängerter Arbeitszeit die Darlegungs- und Beweislast stärker auf den Arbeitgeber übertragen.

Für die Wirtschaft entsteht so ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 25,4 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,75 Millionen Euro. Dem liegen nachfolgende Schätzungen und Annahmen zugrunde:

Es wird auf Basis des Mikrozensus 2016 und der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes geschätzt, dass von der Regelung nach § 9a des TzBfG für eine Brückenteilzeit aktuell rund 143.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Wirtschaft profitieren werden. Es wird angenommen, dass die Anträge im ersten Jahr der Regelungsgeltung gestellt werden. Für die Folgejahre wird angenommen, dass zehn Prozent der aktuell geschätzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen Antrag stellen, dies sind rund 14.300. Es wird angenommen, dass die Prüfung eines Antrags beim Arbeitgeber je Fall 120 Minuten in Anspruch nimmt, ein Schreiben an die Antragsteller je Fall sieben Minuten. Ebenso wird angenommen, dass diese Tätigkeit von einem Personalsachbearbeiter mit mittlerer Qualifikation durchgeführt werden kann. Dieser wird nach dem Standardkostenmodell des Statisti-

schen Bundesamtes mit einem durchschnittlichen Lohnsatz von 32,20 Euro je Arbeitsstunde bewertet. Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 9,76 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 976.000 Euro.

Auf Basis des Mikrozensus 2016 und der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes wird ebenfalls geschätzt, dass aktuell rund 555.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Wirtschaft ihren Wunsch, die Arbeitszeit zu verlängern, bisher nicht realisieren konnten und von der Regelung nach § 9 TzBfG Gebrauch machen. Es wird angenommen, dass die Anträge im ersten Jahr der Regelungsgeltung gestellt werden. Für die Folgejahre wird angenommen, dass 5 Prozent der aktuell geschätzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen Antrag stellen. Dies sind rund 27.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für die Antragsprüfung wird ein Zeitaufwand von 30 Minuten je Prüfung angenommen. Es wird unterstellt, dass aufgrund der rechtlichen Relevanz einer Prüfung, eine Arbeitskraft mit einem hohen Qualifikationsniveau diese Prüfung durchführt. Nach dem Standardkostenmodell des Statistischen Bundesamtes wird diese mit einem durchschnittlichen Lohnsatz von 56,40 Euro je Arbeitsstunde bewertet. Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 15,6 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 782.000 Euro.

Für die Verwaltung wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Nach § 9a TzBfG kann eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim Arbeitgeber beantragt werden. Darüber hinaus wird in § 9 TzBfG in Bezug auf die bevorzugte Besetzung eines Arbeitsplatzes mit verlängerter Arbeitszeit die Darlegungs- und Beweislast stärker auf den Arbeitgeber übertragen.

Für die Verwaltung entstehen so ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2,8 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 193.000 Euro. Dem liegen nachfolgende Schätzungen und Annahmen zugrunde:

Es wird auf Basis des Mikrozensus 2016 und der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes geschätzt, dass von der Regelung nach § 9a des TzBfG für eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aktuell rund 11.670 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Verwaltung (davon: Bund: 670, Länder: 5.000, Kommunen: 6.000) profitieren werden. Es wird angenommen, dass die Anträge im ersten Jahr der Regelungsgeltung gestellt werden. Für die Folgejahre wird angenommen, dass zehn Prozent der aktuell geschätzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen Antrag stellen, dies sind rund 1.167 (davon: Bund: 67, Länder: 500, Kommunen: 600). Es wird angenommen, dass die Prüfung eines Antrags beim Arbeitgeber je Fall 120 Minuten in Anspruch nimmt, ein Schreiben an die Antragsteller je Fall sieben Minuten. Ebenso wird angenommen, dass diese Tätigkeit von einem Mitarbeiter im gehobenen Dienst durchgeführt werden kann.

Die Arbeitsstunde wird nach dem Standardkostenmodell des Statistischen Bundesamtes im Bund mit einem durchschnittlichen Lohnsatz von 43,40 Euro bewertet, in den Ländern mit 40,80 Euro und in den Kommunen mit 42,30 Euro. Daraus ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für den Bund von rund 62.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 6.200 Euro. Es ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Länder von rund 436.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 43.600 Euro. Es ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Kommunen von rund 531.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 53.100 Euro.

Auf Basis des Mikrozensus 2016 und der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes wird ebenfalls geschätzt, dass aktuell rund 59.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Verwaltung (davon: Bund: 1.700, Länder: 25.600 und Kommunen: 31.700) ihren Wunsch, die Arbeitszeit zu verlängern, bisher nicht realisieren konnten und von der Regelung nach § 9 TzBfG Gebrauch machen. Es wird angenommen, dass die Anträge im ersten Jahr der Regelungsgeltung gestellt werden. Für die Folgejahre wird angenommen, dass 5 Prozent der aktuell geschätzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen Antrag stellen, dies sind rund 2.960 Personen (davon: Bund: 90, Länder: 1.280 und Kommunen:

1.590). Für die Antragsprüfung wird ein Zeitaufwand von 30 Minuten je Prüfung angenommen. Es wird unterstellt, dass aufgrund der rechtlichen Relevanz einer Prüfung, eine Arbeitskraft des höheren Dienstes diese Prüfung durchführt.

Die Arbeitsstunde wird nach dem Standardkostenmodell des Statistischen Bundesamtes im Bund mit einem durchschnittlichen Lohnsatz von 65,40 Euro bewertet, in den Ländern mit 60,50 Euro und in den Kommunen mit 60,50 Euro. Daraus ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für den Bund von rund 57.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 2.840 Euro. Es ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Länder von rund 775.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 38.700 Euro. Es ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Kommunen von rund 960.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 48.000 Euro.

Durch die Änderung der Regelungen zu Arbeit auf Abruf entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

5. Weitere Kosten

Für die Wirtschaft, einschließlich mittelständischer Unternehmen, entstehen durch den Gesetzentwurf keine weiteren Kosten. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Nach wie vor arbeiten vor allem Frauen in Teilzeit: Nach dem Mikrozensus 2016 haben 47,8 Prozent aller abhängig erwerbstätigen Frauen und nur 10,8 Prozent der abhängig erwerbstätigen Männer eine Teilzeitbeschäftigung. Die Schaffung erleichterter Übergänge zwischen Vollzeit und Teilzeitarbeit kann dazu beitragen, eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Daneben ist es Ziel dieses Gesetzes, das infolge von Teilzeitarbeit nicht ausgeschöpfte Fachkräftepotenzial zu aktivieren. Die Erleichterung der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit kann dazu beitragen, Fachkräfte verstärkt einzusetzen. Zudem werden ungewollte Phasen von Teilzeitbeschäftigung vermieden; so wird Defiziten in der Altersvorsorge entgegengewirkt.

VII. Befristung; Evaluierung

Von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen. Eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen erfolgt fünf Jahre nach Inkrafttreten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Ergänzung der Überschrift aufgrund des neuen Absatzes 2.

Zu Buchstabe b

Es wird ein neuer Absatz 2 eingefügt. Diese Vorschrift stellt klar, dass der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage oder der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Wunsches nach Veränderung der Arbeitszeitbedingungen gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Möglicherweise kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon bei einer geringen Veränderung der Lage ihrer Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit entfallen.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in einem Arbeitsverhältnis ein Austausch über die Wünsche und Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie dem Arbeitgeber stattfindet. Die Vorschrift soll dies unterstützen, um den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichende Aufmerksamkeit zu verschaffen und einen gegenseitigen Interessenausgleich zu fördern. Die Vorschrift gilt deshalb unabhängig von § 8 Absatz 7 und § 9a Absatz 1 für alle Arbeitgeber unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeitgeber beschäftigt.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung nach Einfügung des neuen Absatzes 2.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Veränderung der Überschrift dient der klaren Abgrenzung zwischen dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit in § 8 und dem Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit in § 9a.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift bestimmt, dass der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit in Textform zu erfolgen hat. Dies dient einer erleichterten Beweisführung. Zudem soll die Textform die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer vor einer übereilten Geltendmachung einer Arbeitszeitverringerung schützen. Nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfüllt eine auf einem dauerhaften Datenträger abgegebene lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, die Voraussetzung der Textform. Im Unterschied zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift und es genügt beispielsweise ein Telefax oder eine E-Mail.

Zu Nummer 3

Mit der Neufassung des § 9 wird die bestehende Darlegungs- und Beweislastverteilung stärker auf den Arbeitgeber übertragen, wenn diesem der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Verlängerung der Arbeitszeit vorliegt. Ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund des neuen Anspruchs nach § 9a zeitlich begrenzt verringert haben.

Der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit kann sich auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen. Durch die Änderung der Darlegungs- und Beweislastverteilung wird der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen besetzbaren Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen. Er bleibt daher frei in seiner Organisationshoheit.

Der Arbeitgeber hat nunmehr darzulegen und zu beweisen, dass der zu besetzende Arbeitsplatz nicht frei ist oder dem bisherigen Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht entspricht. Ein Arbeitsplatz ist frei, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht aus rechtlichen Gründen an eine andere Arbeitnehmerin oder einen anderen Arbeitnehmer vergeben muss, z.B. nach Rückkehr aus der Elternzeit. Bei dem Arbeitsplatz kann es sich auch um einen neu eingerichteten Arbeitsplatz handeln. Ein „entsprechender“ Arbeitsplatz ist gegeben, wenn auf dem zu besetzenden freien Arbeitsplatz die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie die oder der Teilzeitbeschäftigte schuldet. Zudem hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet wie eine andere interne oder externe Bewerberin oder ein anderer Bewerber ist. Die Änderung der Darlegungs- und Beweislastverteilung ist sachgerecht, da die notwendigen Informationen dem Arbeitgeber vorliegen.

Nach wie vor hat der Arbeitgeber gegebenenfalls auch zu belegen, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Den Teilzeitbeschäftigten obliegen die Darlegung der Teilzeitbeschäftigung und der Nachweis

für die Anzeige des Verlängerungswunsches. Um den Nachweis zu erleichtern, wird auch für die Anzeige des Verlängerungswunsches die Textform eingeführt.

Zu Nummer 4

Mit dem neu eingefügten § 9a wird in Ergänzung zu dem Anspruch in § 8 auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ein neuer Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit geschaffen. Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen überwiegend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Deshalb wird in den gesetzlichen Vorschriften zur Brückenteilzeit auf die entsprechenden in der Praxis bekannten und genutzten Regelungen zur zeitlich nicht begrenzten Verringerung der Arbeitszeit verwiesen. Dies erleichtert es den Beteiligten, die Vorschriften zur Brückenteilzeit anzuwenden.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen können, dass ihre Arbeitszeit für einen im Voraus begrenzten Zeitraum verringert wird. Sie erhalten damit die Möglichkeit, ihrem Wunsch entsprechend für einen bestimmten Zeitraum in Teilzeit zu arbeiten, ohne befürchten zu müssen, auf unbestimmte Zeit in der Teilzeittätigkeit zu verbleiben. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Durch die zeitliche Begrenzung wird sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit gewährleistet. Durch Tarifvertrag kann nach Absatz 6 ein abweichender Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden. Unabhängig davon bleibt es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, einvernehmlich einen anderen Zeitraum zu vereinbaren.

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 kann der Anspruch erst geltend gemacht werden, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Anders als bei der zeitlich unbegrenzten Teilzeitarbeit gilt der Anspruch nur, wenn der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei bleiben nach Absatz 7 die Personen in Berufsbildung unberücksichtigt.

Zu Absatz 2

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung verweist auf die entsprechende Vorschrift in § 8 Absatz 4. Die Ablehnungsgründe können auch durch Tarifvertrag festgelegt werden.

Für Arbeitgeber, die in der Regel insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Sie können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer zeitlich begrenzt in Teilzeit nach dem TzBfG arbeitet. In diesem Fall kann der Arbeitgeber auch ohne Vorliegen betrieblicher Gründe einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen.

Bei dieser Berechnung werden auch die ersten 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Arbeitgebers mitgezählt. Nicht mitgezählt werden nach Absatz 7 Personen in Berufsbildung.

Angerechnet werden nicht alle Teilzeitbeschäftigten, sondern nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit zeitlich begrenzter Teilzeitarbeit nach § 9a Absatz 1.

Stichtag für die Berechnung ist der geplante Tag des Beginns der Brückenteilzeit. Der Arbeitgeber hat zum Zeitpunkt seiner Entscheidung die voraussichtliche Situation an diesem Tag zu berücksichtigen. Eventuelle Änderungen nach der Entscheidung führen nicht zu einer Revidierung der Entscheidung.

Haben mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den gleichen Tag den Beginn einer Brückenteilzeit beantragt und hat der Arbeitgeber unter ihnen eine Auswahl zu treffen,

so entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen des billigen Ermessens, welcher Arbeitnehmerin oder welchem Arbeitnehmer er den Anspruch gewährt. Die Entscheidung eines Arbeitgebers entspricht dann billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Dabei hat der Arbeitgeber auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte zu berücksichtigen, wie z.B. Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, die nicht durch Ansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) abgedeckt werden, Versorgung schwer erkrankter Angehöriger oder die Ausübung eines Ehrenamtes.

Zu Absatz 3

Für die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung werden überwiegend die gleichen Anforderungen wie beim Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aufgestellt. Daher verweist die Regelung auf § 8 Absatz 2 bis 5, der für den Umfang der Verringerung sowie für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit unterschiedliche Vorschriften enthält. Deren Geltung wird in Satz 1 geregelt. Neu in das Teilzeitrecht eingeführt wird die Vereinbarung eines begrenzten Zeitraums für die Verringerung der Arbeitszeit. Für diesen Zeitraum sollen nach Satz 2 die maßgeblichen Vorschriften für den Umfang der Verringerung entsprechend angewandt werden. Dies betrifft § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2.

Die Verweisungen haben zur Folge, dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des begehrten Zeitraums sowie Wünsche zur Verteilung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform geltend machen muss. Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmer haben den Wunsch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und über den begehrten Zeitraum zu gelangen. Über die Verteilung der Arbeitszeit ist Einvernehmen zu erzielen. Der Arbeitgeber hat seine Entscheidung bis spätestens einen Monat vor Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Geschieht dies nicht und gibt es keine Vereinbarung, verringert sich die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang und für den gewünschten Zeitraum. Wurde kein Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit erzielt, gilt die gewünschte Verteilung als festgelegt, wenn der Arbeitgeber sie nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn der Verringerung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt hat.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift dient der Planungssicherheit des Arbeitgebers. Er soll für einen bestimmten Zeitraum mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer planen können, ohne mit weiteren Ansprüchen auf Veränderung der Arbeitszeit nach dem TzBfG konfrontiert zu werden.

Teilzeitbeschäftigte haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht. Daher wird die Anwendung des § 9 ausdrücklich ausgeschlossen.

Nicht ausgeschlossen ist jedoch die Anwendung von § 7 Absatz 2, wonach der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat. Eine weitere (auch stufenweise) Verringerung oder eine Verlängerung der Arbeitszeit, eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit oder eine Verlängerung des im Voraus bestimmten Zeitraums kann zwischen Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit einvernehmlich vereinbart werden. Dies ergibt sich bereits aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit.

Auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (z.B. Mutterschutzgesetz, BEEG, PflegeZG, FPfZG) zu verändern, bleibt unberührt.

Zu Absatz 5

Auch diese Vorschrift dient der Planungssicherheit des Arbeitgebers. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit nach Absatz 1 eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Absatz 1 verlangen.

Für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund betrieblicher Gründe gilt für einen erneuten Antrag - wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit - eine Frist von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Zu Absatz 6

Mit der Vorschrift wird es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, einen anderen Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung zu vereinbaren. Sie können die Mindestdauer für die Brückenteilzeit auf mehr oder weniger als ein Jahr, die Höchstdauer auf mehr oder weniger als fünf Jahre festlegen.

Zu Absatz 7

Bei der Berechnung der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Arbeitgebers werden - wie auch sonst im TzBfG vorgesehen - Personen in Berufsbildung nicht mitgezählt.

Zu Nummer 5

Mit den Regelungen soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen erzielt werden.

Zu Buchstabe a

§ 12 Absatz 1 TzBfG schreibt vor, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt bisher eine Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart. Diese als vereinbart geltende wöchentliche Arbeitszeit wird auf 20 Stunden erhöht. Damit wird ein wirksamer Anreiz gesetzt, tatsächlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

Zu Buchstabe b

Um der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mehr Planungssicherheit bei Arbeit auf Abruf zu geben, wird die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt. Der Anteil der bei dieser Arbeitsform einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren zusätzlichen Arbeit darf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe d

zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Arbeit auf Abruf. Nach § 4 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist einem Arbeitnehmer im Krankheitsfall das ihm zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Zur Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Für Arbeit auf Abruf legt Absatz 4 Satz 1 nunmehr fest, dass zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung über einen Referenzzeitraum vorzunehmen ist. Grundlage für die

Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall ist bei Arbeit auf Abruf die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist nach Satz 2 die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums maßgebend. Satz 3 bestimmt, dass Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum außer Betracht bleiben.

zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf. Für die Feststellung, welche Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf im Sinne von § 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz an einem gesetzlichen Feiertag ausfällt, ist entsprechend Absatz 4 eine vergangenheitsbezogene Betrachtung über einen Referenzzeitraum vorzunehmen. Für die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der Arbeit auf Abruf leistet, ohne den gesetzlichen Feiertag gearbeitet hätte, ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 24. Oktober 2001 - 5 AzR 245/00) zu beachten.

Zu Buchstabe e

Folgeänderung zu Buchstabe b und d.

Zu Nummer 6

Folgeänderungen.

Zu Buchstabe a

Die tarifvertragliche Abweichung nach § 9a Absatz 6 in Bezug auf die Festlegung eines anderen Rahmens für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung kann auch zu Ungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgen. Daher ist die Vorschrift entsprechend zu ergänzen. Außerdem erfolgt eine Folgeänderung aufgrund der Umnummerierung des bisherigen § 12 Absatz 3.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift zur Anwendung von Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst soll auch in Bezug auf die Festlegung von Ablehnungsgründen für die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit Teilzeitarbeit (8 Abs. 4 Satz 3 und 4 in Verbindung mit § 9a Absatz 3) sowie in Bezug auf die Festlegung eines anderen Rahmens für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung (§ 9a Absatz 6) durch Tarifvertrag gelten. Außerdem erfolgt eine Folgeänderung aufgrund der Umnummerierung des bisherigen § 12 Absatz 3.

Zu Artikel 2 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV)

Folgeänderung.

Mit der Änderung wird § 7c SGB IV, der mögliche Verwendungszwecke von Wertguthaben beschreibt, um den neu in das TzBfG aufgenommenen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG) ergänzt.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats.

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg ¹ |
|---|---|---|
| Zweiter Abschnitt Teilzeitarbeit | | |
| <p>§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit</p> | <p>§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit</p> | <p>§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze; Erörterung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner</p> |

¹
rot geschrieben sind die Änderungen, die im Referentenentwurf der 18. Legislaturperiode erfolgt sind. Soweit diese Änderungen auch im aktuellen Referentenentwürfen enthalten sind, sind dieses ebenfalls rot geschrieben.
blau geschrieben sind die Änderungen, die sich im Referentenentwurf auf Grund der Absprachen aus dem Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode ergeben.
lila geschrieben sind die Änderungen, die sich aus anderen Gründen ergeben z.B. auf Grund notwendiger redaktioneller Anpassungen.

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|--|--|---|
| <p>angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.</p> | <p>angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.</p> | <p>vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg ¹ |
|---|---|---|
| <p>§ 8 Verringerung der Arbeitszeit</p> <p>(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere</p> | <p>§ 8 Zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit</p> <p>(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere</p> | <p>§ 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit</p> <p>(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|--|---|---|
| <p>§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.</p> | <p>§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit Der Arbeitgeber hat den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist, der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber ist oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.</p> | <p>§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit Der Arbeitgeber hat den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, für den der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.</p> |
| | <p>§ 9a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine</p> | <p>§ 9a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|--|---|--|
| | <p>vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird.</p> <p>Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.</p> | <p>vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird.</p> <p>Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel</p> <p>1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg ¹ |
|---------------------------------|------------------------------------|--|
| | (2) Für den begehrten Zeitraum der | <p>2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,</p> <p>3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,</p> <p>4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,</p> <p>5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,</p> <p>6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,</p> <p>7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,</p> <p>8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,</p> <p>9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,</p> <p>10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,</p> <p>11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14</p> <p>andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.</p> <p>(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|--|---|--|
| | <p>Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4, Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden. Für den Umfang der Verringerung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gelten § 8 Absatz 2 bis 5.</p> <p>(3) Für den Fall, dass der Arbeitnehmer innerhalb des nach Absatz 1 bestimmten Zeitraums seine Arbeitszeit verlängern oder vor Ablauf dieses Zeitraums zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren möchte, gilt § 9 entsprechend.</p> <p>(4) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 oder nach § 8 Absatz 1 frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen Antrag auf weitere Verringerung der Arbeitszeit innerhalb des</p> | <p>Verringerung der Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung § 8 Absatz 2 bis 5. Für den beehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.</p> <p>(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.</p> <p>(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|---|--|--|
| | <p>festgelegten Zeitraums und für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung gilt § 8 Absatz 6 entsprechend.</p> | <p>berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.</p> <p>(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.</p> <p>(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.</p> |
| <p>§ 12 Arbeit auf Abruf (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf</p> | | <p>§ 12 Arbeit auf Abruf (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|--|----------------------------------|--|
| <p>Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der</p> | | <p>Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.</p> <p>(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.</p> <p>(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|---|----------------------------------|--|
| <p>Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.</p> | | <p>Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.</p> <p>(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht.</p> <p>(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt Absatz 4</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|---|---|--|
| <p>(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.</p> | | <p>entsprechend. (6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.</p> |
| <p>Vierter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften</p> | | |
| <p>§ 22 Abweichende Vereinbarungen (1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. (2) Enthält ein Tarifvertrag für den</p> | <p>§ 22 Abweichende Vereinbarungen (1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. (2) Enthält ein Tarifvertrag für den</p> | <p>§ 22 Abweichende Vereinbarungen (1) Außer in den Fällen des § 9a Abs. 6, § 12 Abs. 6, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. (2) Enthält ein Tarifvertrag für den</p> |

| Teilzeit- und Befristungsgesetz | Referentenentwurf 18. Leg | Referentenentwurf 19. Leg¹ |
|--|---|---|
| <p>öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.</p> | <p>öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.</p> | <p>öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4 auch in Verbindung mit § 9a Abs. 2, § 9a Abs. 6, § 12 Abs. 6, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.</p> |