

Gesetzentwurf 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 gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern 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 oder der Arbeitnehmer zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten 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 auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Nach geltendem Recht ist eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer in einem bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis, die oder der dem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitgeteilt hat, bei der Besetzung eines entsprechen-

den freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen. Dies ist ausgeschlossen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Hierfür trägt der Arbeitgeber bereits die Darlegungs- und Beweislast. Künftig soll der Arbeitgeber auch darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber. Die in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin oder der in Teilzeit beschäftigte 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 mit 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 Erörterung wird ergänzt um eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Die Regelung zur Erörterung des Arbeitszeitwunsches gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Anzahl der bei einem Arbeitgeber 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 wöchentliche 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 grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertages 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 26 Millionen Euro, wenn die Anträge gestellt und bearbeitet werden. Danach entsteht ein jährlicher Erfül-

lungsaufwand von rund 1,81 Mio. Euro. Die Kompensation dieses Erfüllungsaufwandes im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Bürokratiebremse nach dem One in, one out Prinzip wird mit einem anderen Vorhaben aus dem Geschäftsbereich des BMAS erreicht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2,98 Mio. Euro, wenn die Anträge gestellt und bearbeitet werden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 209 000 Euro.

F. Weitere Kosten

Keine.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

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 wird nach dem Wort "Ausschreibung" 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. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.“
 - c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und nach dem Wort „Veränderung“ werden die Wörter „von Dauer oder Lage oder“ eingefügt.
 - d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und in Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitnehmervertretung“ die Wörter „über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie“ eingefügt.
2. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit“.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Beginn“ die Wörter „in Textform“ eingefügt.
3. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder

3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.“

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 begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit 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 für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit § 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 Ableh-

nung 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 nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den 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 das Wort „zehn“ durch die Angabe „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) Folgende Absätze 4 und 5 werden angefügt:

„(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes 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. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

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

e) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 6 und in dessen Satz 1 wird die Angabe „2“ durch die Angabe „3“ ersetzt.

6. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4 und § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Absatz 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.“

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 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und entscheiden sich für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Sie haben zum Beispiel den Wunsch, stärker für die Familie da zu sein, können aus Betreuungserfordernissen nicht in Vollzeit arbeiten oder wollen den Übergang in den Ruhestand fließend 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 Arbeitnehmerinnen und 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.

Es 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 mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer 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 beziehungsweise 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 eine Arbeitnehmerin oder 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 unter bestimmten Voraussetzungen ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringern. 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 zu der Arbeitszeit, die vor der Teilzeitarbeit geschuldet wurde (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 beziehungsweise 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 (z.B. von Teilzeit auf Vollzeit) zu erleichtern. Wenn diese Teilzeitbeschäftigten ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitteilen, sind sie nach § 9 TzBfG bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder keine 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 Verlagerung auf den Arbeitgeber statt. Künftig hat er neben der bereits bestehenden Darlegungslast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe und für die Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter auch darzulegen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber.

Nach der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber verbleibt für die Arbeitnehmerin beziehungsweise den Arbeitnehmer neben der Darlegung der Teilzeitbeschäftigung 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. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

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 grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise 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 26 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,81 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 wird je Fall sieben Minuten dauern. Ebenso wird angenommen, dass diese Tätigkeit von einem Personalsachbearbeiter mit mittlerer Qualifikation durchgeführt werden kann. Dieser wird nach dem Standardkostenmodell des Statistischen 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 werden. Es wird angenommen, dass die Anträge im ersten Jahr der Regelungsgeltung gestellt werden. Für die Folgejahre wird angenommen, dass fünf 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.

Auf Basis des Mikrozensus 2016, der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes sowie des IAB-Betriebspanels wird geschätzt, dass die Arbeitnehmervertretungen in den Fällen von rund 565 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über eine Erörterung der Arbeitszeit informiert 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 57 000. Es wird angenommen, dass die Information der Arbeitnehmervertretung zwei Minuten pro Fall dauert. Ebenso wird angenommen, dass diese Tätigkeit von einem Personalsachbearbeiter mit mittlerer Qualifikation durchgeführt werden kann. Dieser wird nach dem Standardkostenmodell des Statistischen Bundesamtes mit einem durchschnittlichen Lohnsatz von 32,20 Euro je Arbeitsstunde bewertet. Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 607 000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 61 000 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 2,98 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 209 000 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 wird sieben Minuten dauern. 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 werden. Es wird angenommen, dass die Anträge im ersten Jahr der Regelungsgeltung gestellt werden. Für die Folgejahre wird angenommen, dass fünf Prozent der aktuell geschätzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen Antrag stellen werden, 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.

Auf Basis des Mikrozensus 2016 und der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes wird geschätzt, dass die Arbeitnehmervertretungen in den Fällen von rund 118 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (davon: Bund: 7 000, Länder: 51 000 und Kommunen: 60 000) über eine Erörterung der Arbeitszeit informiert 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 12 000 (davon: Bund: 1 000, Länder: 5 000 und Kommunen: 6 000). Es wird angenommen, dass die Information der Arbeitnehmervertretung zwei Minuten pro Fall dauert. 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 10 000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1 000 Euro. Es ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Länder von rund 70 000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7 000 Euro. Es ergeben sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand für die Kommunen von rund 85 000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 8 000 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 und damit auch zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Familienarbeit wie auch Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

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 Existenzsicherung wie auch 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. Hierfür wird das Ressort in fachlich geeigneter Weise prüfen (z.B. Befragungen, Auswertung des Mikrozensus), ob und inwieweit die beabsichtigten Wirkungen auf die Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Planungs- und Einkommenssicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeit auf Abruf leisten, erreicht worden sind. Die Evaluierung wird die Frage nach der Akzeptanz und Praktikabilität der Regelungen einschließen.

Die Wirkung der Neuregelung auf die Teilzeitbeschäftigten sowie auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, wird durch die Einholung von Stellungnahmen von Gewerkschaften ermittelt.

Um die Wirkung auf die Wirtschaft und die Verwaltung zu überprüfen, werden unter anderem die Spitzenverbände der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes befragt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (TzBfG)

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.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Weitergehende Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben hiervon unberührt.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung.

Zu Buchstabe d

Die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stellt sicher, dass die Arbeitnehmervertretung unterrichtet wird und ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann. Weitergehende Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben hiervon unberührt.

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 Gesetzbuches 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 soll eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, indem die Darlegungs- und Beweislast in zwei Punkten (kein entsprechender freier Arbeitsplatz sowie nicht mindestens gleiche Eignung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beziehungsweise des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers wie eine andere vom Arbeitgeber bevorzugte Bewerberin oder ein anderer bevorzugter Bewerber) auf den Arbeitgeber übertragen wird. Darüber hinaus soll die sprachliche Umformulierung die Anwenderfreundlichkeit verbessern. Eine Änderung des materiellen Rechts ist - mit Ausnahme der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast - nicht vorgesehen, so dass auch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze im Übrigen unberührt bleiben.

Der Arbeitgeber hat - wie bisher - bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, bei ihm beschäftigte Teilzeitkräfte bevorzugt zu berücksichtigen. Der oder die

Teilzeitbeschäftigte müssen zuvor ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit in Textform anzeigen.

Der Arbeitgeber kann die bevorzugte Berücksichtigung ablehnen, wenn der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht entspricht oder nicht frei ist. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Dabei unterliegt auch der Stellenzuschnitt der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers. Hierzu gehört auch die Festlegung der Lage für die Erbringung der Arbeitsleistung. So kann etwa in einem Filialbetrieb mit starkem Arbeitsanfall lediglich am Vormittag ein Arbeitnehmer, der am Vormittag arbeitet und seine Arbeitszeit verlängern möchte, nicht verlangen, dass der Arbeitgeber eine für den Vormittag ausgeschriebene Stelle so ändert, dass der Arbeitnehmer zusätzlich auch am Nachmittag arbeiten kann. Die Organisationsentscheidung darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 genutzt werden. So müssen etwa arbeitsplatzbezogene Sachgründe für eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers bestehen, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einzurichten (BAG vom 01.06.2011 - 7 ABR 117/09, BAG vom 15.8.2006 - 9 AZR 8/06).

Ein „entsprechender“ Arbeitsplatz ist regelmäßig gegeben, wenn auf diesem die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie die oder der Teilzeitbeschäftigte schuldet. Beide Tätigkeiten müssen in der Regel dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers stellen. Als ein entsprechender Arbeitsplatz gilt auch ein Arbeitsplatz mit höherwertiger Tätigkeit, wenn die oder der Teilzeitbeschäftigte vor der Arbeitszeitverringering bereits eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt hat und nur wegen der Teilzeitmöglichkeit auf eine niedrigere Hierarchiestufe gewechselt ist (BAG vom 16.09.2008 - 9 AZR 781/07). Bei dem Arbeitsplatz kann es sich auch um einen neu eingerichteten Arbeitsplatz handeln. Kein freier Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber ein freies Arbeitszeitvolumen zur Erhöhung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer zur Verfügung stellt (BAG vom 17.10.2017 - 9 AZR 192/17).

Der Arbeitgeber hat auch darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist. Dieser Vergleich bezieht sich auf die vom Arbeitgeber bevorzugte Person.

Bei mehreren gleich geeigneten Teilzeitbeschäftigten kann der Arbeitgeber unter diesen grundsätzlich frei auswählen. Er hat seine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen. Es bleibt bei der bisherigen Rechtslage. Nach wie vor hat der Arbeitgeber auch zu belegen, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Dies ist zum Beispiel auch der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz aus rechtlichen Gründen an eine andere Arbeitnehmerin oder einen anderen Arbeitnehmer vergeben muss, zum Beispiel nach Rückkehr aus der Elternzeit. 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.

Der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit kann sich auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen. Durch die Änderung wird der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen besetzbaren Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen. Dem Arbeitgeber steht es auch frei zu entscheiden, ob ein freigewordener Arbeitsplatz wiederbesetzt wird. Er bleibt daher frei in seiner Organisationsentscheidung.

Ausgenommen von der Regelung des § 9 sind Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund des neuen Anspruchs nach § 9a zeitlich begrenzt verringert haben.

Regelungen anderer Gesetze zur vorrangigen Berücksichtigung bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere § 17 Absatz 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes, bleiben unberührt.

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. Teilzeitanprüche aufgrund anderer Gesetze (zum Beispiel nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)) bleiben unberührt.

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 auch ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung verweist auf die entsprechende Vorschrift in § 8 Absatz 4. Danach liegt ein betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. 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 eine Arbeitnehmerin oder 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 zum Beispiel Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, die nicht durch Ansprüche nach dem BEEG, dem PflegeZG oder dem FPfZG abgedeckt werden, die 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 Arbeitnehmer 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 diesem Gesetz 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

erörtert. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer können jederzeit einvernehmlich 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 vereinbaren. Dies ergibt sich bereits aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (zum Beispiel 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 beziehungsweise 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 zehn 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 beziehungsweise 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. Damit wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kodifiziert (vgl. BAG vom 07.12.2005 - 5 AZR 535/04).

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 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) 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 grundsätzlich 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. Der letzte Satz in § 12 Absatz 4 stellt sicher, dass alle bestehenden gesetzlichen und sonstigen (zum Beispiel tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen) Regelungen, die für den Arbeitnehmer im Ergebnis eine günstigere Entgeltfortzahlungsbeurteilung darstellen, der Berechnungsvorschrift der ersten drei Sätze dieses Absatzes vorgehen.

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 EntgFG 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 24.10.2001 - 5 AZR 245/00) zu beachten.

Zu Buchstabe e

Folgeänderung zu Buchstabe b und d.

Zu Nummer 6

Folgeänderungen.

Zu Absatz 1

Die tarifvertragliche Abweichung nach § 9a Absatz 6 in Bezug auf die Festlegung eines anderen Rahmens für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung kann auch zuungunsten 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 Absatz 2

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 2) 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 (Viertes Buch 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.