

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.