

Von: [REDACTED]@bmi.bund.de
Gesendet: Freitag, 25. Mai 2018 17:57:43
An: [REDACTED] BMAS
Cc: [REDACTED] B MAS; [REDACTED]@bmi.bund.de
Betreff: 180525_A M aily B MIS tN

Liebe [REDACTED],

gestern waren unsere Staatssekretäre im Austausch über Ihre neuen Vorschläge zu §§ 9 und 9a. Überholt wurde unsere avisierte Stellungnahme dazu heute durch Ihr 'Verschweigens-Angebot', das wir nicht 'annehmen' können (s.u.). Ich finde es unproduktiv, die inhaltliche Befassung wegen solcher Fragen unterbrechen zu müssen.

Um die losen Enden gleichwohl wieder etwas zusammenzubinden, haben wir die zwischen unseren Staatssekretären ausgetauschten Texte und die 'Verschweigens-Fassung' abgeglichen.

Zu den Schwerpunkten bleibt danach für uns festzuhalten:

Zu § 9 TzBfG – Umkehr der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers bei Aufstockungswünschen von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern

Nach wie vor empfehlen wir die Beibehaltung der geltenden Rechtslage. Durch Ihre Vorschläge sind insbesondere nicht ausgeräumt die Darlegungs- und Beweisnöte, in die der Arbeitgeber gerät, wenn er im Streitfall nachweisen soll, dass er keinen freien Arbeitsplatz hat oder keine Entscheidung über die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes getroffen hat.

Sollten Sie sich nicht für eine Beibehaltung der Rechtslage entscheiden können, geben wir Ihnen im beigefügten Textdokument auf Basis Ihrer Formulierungen fachliche Änderungen zu bedenken, die wichtige Klarstellungen für die Anwendung der Norm in der Praxis bewirken. Diese sind u.a. vor dem Hintergrund einer „unberechenbaren“ bzw. absehbar extensiven Auslegung durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung angezeigt. So sollte unbedingt klargestellt werden, dass

- der Arbeitgeber bei der Eignungsfeststellung der Bewerber für einen Arbeitsplatz einen Beurteilungsspielraum hat;
- bei Eingreifen von Mitbestimmungsrechten des Betriebs- bzw. Personalrats zu der betreffenden Arbeitszeitverlängerung der Widerspruch der Arbeitnehmer-/Personalvertretung einen Ablehnungsgrund für den Arbeitgeber darstellt;
- allein der Arbeitgeber über den Stellenzuschnitt von Arbeitsplätzen entscheidet.

Zu 9a TzBfG Referentenentwurf = neue Brückenteilzeit

Für die Handhabung der Zumutbarkeits-Regelung in der Praxis des öffentlichen Dienstes allein sinnvoll ist das Abstellen auf Betrieb/Dienststelle bzw. personalführende Stelle (statt Arbeitgeber), da hier die relevanten Entscheidungen fallen.

Die Zählung nach Vollzeitäquivalenten ist solange relevant, wie auf Arbeitgeber insgesamt und nicht auf Betrieb/Dienststelle abgestellt wird.

Mit freundlichen Grüßen

i.A.

[REDACTED]
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI)
11014 Berlin

[REDACTED]
@bmi.bund.de
<http://www.bmi.bund.de>

Von: [REDACTED]
Gesendet: Freitag, 25. Mai 2018 16:40
An: BMAS [REDACTED]
Cc: [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]
Betreff: AW: Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Sehr geehrter [REDACTED],

vielen Dank für die aktuelle Fassung des Gesetzentwurfs mit den letzten Änderungen. Haben Sie bitte Verständnis dafür, dass es uns nicht möglich ist, bis Montag, den 28. Mai 2018, 10:00 Uhr, abschließend zur Kabinetttvorlage Stellung zu nehmen.

Unser Schweigen insoweit bewerten Sie bitte nicht als Zustimmung.

Wie verabredet bekommen Sie von uns heute auch noch eine ergänzende Stellungnahme zu den von uns vorgetragenen Änderungswünschen.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
Bundesministerium des Innern

[REDACTED]
Alt-Moabit 140, 10557 Berlin

Tel.: [redacted]
[redacted]@bmi.bund.de
<http://t1p.de/>

Von: [redacted] BMAS [mailto:[redacted]@bmas.bund.de]

Gesendet: Freitag, 25. Mai 2018 10:58

An: poststelle@bk.bund.de; [redacted]@bk.bund.de; poststelle@auswaertiges-amt.de; Zentraler Posteingang BMI (ZNV); [redacted]; poststelle@bmjv.bund.de; BMJV [redacted];
poststelle@bmf.bund.de; info@bmwi.bund.de; BMWI [redacted]; BMEL Poststelle; BMVG BMVG Poststelle; poststelle@bmfjsf.bund.de; BMG Poststelle; service@bmub.bund.de;
poststelle@bmvi.bund.de; bmbf@bmbf.bund.de; info@bmz.bund.de; BMFSFJ [redacted]; BMF [redacted]; BMWI [redacted]; AA [redacted]; BMBF [redacted];
[redacted]@bmvi.bund.de; [redacted]; BMG [redacted]; BMF [redacted]; BMZ [redacted]; BMU [redacted]; BK [redacted]

Cc: BMWI [redacted]; BMG [redacted]; BMJV [redacted]; BMFSFJ [redacted]; BMVG [redacted]; [redacted]@bmjv.bund.de;
BMBF [redacted]; BMEL [redacted]; BMF [redacted]; BMU [redacted]; BMVI [redacted]; BMZ [redacted]; [redacted]@auswaertiges-
amt.de; BK [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS; BMAS [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS [redacted]; BMAS

Betreff: Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Wichtigkeit: Hoch

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei sende ich Ihnen den Entwurf der Kabinettvorlage für den Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit mit der Bitte um Mitzeichnung.

Beigefügt erhalten Sie auch den Referentenentwurf im Änderungsmodus, in dem die Veränderungen gegenüber der am 17. April 2018 übermittelten Fassung kenntlich gemacht sind sowie eine Reinfassung.

Die Änderungen gegenüber der im April 2018 versandten Fassung betreffen neben redaktionellen und rechtsförmlichen Änderungen insbesondere

- die Streichung der geplanten Einfügung eines Erörterungsrechts aus dem verfügbaren Teil (§ 7 Absatz 2 neu), stattdessen Hinweis auf den Interessenaustausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der allgemeinen Begründung;
- die Umformulierung des § 9 zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast sowie diverse Erläuterungen zu den Begrifflichkeiten in der Begründung;
- die Einfügung einer Günstigkeitsregelung in § 12 zur Klarstellung, dass die Situation der Betroffenen verbessert werden soll.

Eine Rückmeldung benötige ich bis **Montag 28. Mai 2018, 10 Uhr (Verschweigensfrist)**.

Danach erlauben wir uns, von Ihrem Einverständnis auszugehen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

[redacted]

[redacted]
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
[redacted]

53107 Bonn
Tel: [redacted] oder [redacted]
Fax: [redacted] oder [redacted]

§ 9 TzBfG

§ 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. Der Arbeitgeber kann dies ablehnen, wenn

1. es sich bei dem Arbeitsplatz nicht um einen zu besetzenden entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums des Arbeitgebers nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, oder
- 4.5. der Betriebs- oder Personalrat der personellen Maßnahme widerspricht.

Ein zu besetzender Arbeitsplatz liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder erneut zu besetzen, wobei insbesondere auch der Stellenzuschnitt der Organisationshoheit des Arbeitgebers unterliegt.

Begründung § 9

Mit der Neufassung des § 9 soll eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden. 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 zu besetzende Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht entspricht oder der Arbeitsplatz nicht frei ist. Ein zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder erneut zu besetzen. 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. Ein Arbeitsplatz ist frei, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz besetzen will und diesen nicht aus rechtlichen Gründen an eine andere Arbeitnehmerin oder einen anderen Arbeitnehmer vergeben muss, zum Beispiel nach Rückkehr aus der Elternzeit. Bei dem Arbeitsplatz kann es sich auch um einen neu eingerichteten Arbeitsplatz handeln. Kein zu besetzender 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 gegebenenfalls auch darzulegen, dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist. Dieser Vergleich bezieht sich auf den oder die vom Arbeitgeber bevorzugte Person.

Bei gleichzeitiger Bewerbung mehrerer gleich geeigneter Teilzeitbeschäftigter 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 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.

Der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit kann sich auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum eigenen 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 Organisationshoheit.

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