



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 4. Mai 2018

Seite 1 von 3

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
z. Hd. [REDACTED]

Aktenzeichen
bei Antwort bitte angeben

per E-Mail

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]@mais.nrw.de

Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Ihr Schreiben vom 19. April 2019

Sehr geehrte [REDACTED],

für die Möglichkeit zu dem Gesetzentwurf Ihres Hauses zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts Stellung zu nehmen möchte ich mich bedanken.

Grundsätzlich begrüße ich die Umsetzung der im Koalitionsvertrag getroffenen Zusage zur Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeit mit einem Rückkehrrecht in die ursprüngliche Arbeitszeit (Brückenteilzeit) und der Änderung der Regelung zur Arbeit auf Abruf.

Ich bitte Sie jedoch, folgende Anregungen im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsprozesses zu berücksichtigen:

– **§ 9a Abs. 2 TzBfG-E:**

Die Darlegungs- und Beweislast zu den Ablehnungsgründen einer Brückenteilzeit ist so zu regeln wie die Darlegungs- und Beweislast

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Telefax 0211 855-3683
poststelle@mags.nrw.de
www.mags.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linie 709
Haltestelle: Stadttor
Rheinbahn Linien 708, 732
Haltestelle: Polizeipräsidium

für nicht befristete Teilzeitverhältnisse. Für Letztere sieht bereits die geltende Fassung des § 9 TzBfG eine Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe auf den Arbeitgeber vor. Eine Differenzierung der Darlegungs- und Beweislast nach befristeter und unbefristeter Teilzeit ist nicht gerechtfertigt, weil in beiden Fällen das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines betrieblichen Grundes im Bereich des Arbeitgebers liegt und dem Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines solchen Grundes notwendigen Informationen nicht vorliegen. Der aktuelle Wortlaut des § 9a Abs. 2, S. 1 TzBfG-E sollte entsprechend § 9 TzBfG klargestellt werden.

Das Bedürfnis zu einer Darlegungs- und Beweislastumkehr besteht aus den oben ausgeführten Gründen auch im Hinblick auf die Zumutbarkeitsregelung in § 9a Abs. 2, S. 2 TzBfG-E, hier bezogen auf die aktuelle Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer/-innen und die Zahl der Arbeitnehmer/-innen in Brückenteilzeit.

– **§ 9a Abs. 5 TzBfG-E:**

Nach dieser Vorschrift besteht lediglich ein Anspruch auf Rückkehr „zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“. Dies deckt jedoch nicht den in der Praxis häufigsten Fall ab, dass ein Elternteil seine ursprüngliche Vollzeittätigkeit (z. B. nach der Elternzeit) zunächst in eine befristete Teilzeit-Tätigkeit mit einem Stellenanteil von 50 % umwandeln und später aufgrund eines geringeren Betreuungsbedarfs der älter werdenden Kinder den Stellenanteil nur vollzeitnah (z. B. auf 80 %) aufstocken möchte. Hier wird um eine entsprechende Berücksichtigung gebeten, soweit erforderlich auch in § 9a Abs. 4 TzBfG-E.

- **Sowohl in § 9a Abs. 4 TzBfG-E als auch in § 9 Abs. 5 TzBfG-E** ist eine Einschränkung der Anpassung der Arbeitszeit „nach diesem Gesetz“ vorgesehen. Hierunter fällt nicht nur die Brückenteilzeit, sondern auch die unbefristete Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach §§ 8, 9 TzBfG-E. Dies erscheint nicht gerechtfertigt.

Mit freundlichen Grüßen .

Im Auftrag

