



Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales  
80792 München

**Per E-Mail**  
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales  
53107 Bonn

[█@bmas.bund.de](mailto:█@bmas.bund.de)

NAME

TELEFON

TELEFAX

E-MAIL

█@stmas.bayern.de

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom  
Bitte bei Antwort angeben

DATUM

02.05.2018

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit der Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit.

Angesichts der Bedeutung des Vorhabens bedauern wir die kurze Fristsetzung von zwei Wochen sowie die Tatsache, dass kein offizieller Gesetzentwurf der Bundesregierung, sondern nur eine noch nicht endgültig zwischen den Ressorts abgestimmte Version zur Stellungnahme übersandt wurde.

Mit dem Referentenentwurf sollen die Festlegungen des Koalitionsvertrags zur befristeten Teilzeit und zur Arbeit auf Abruf umgesetzt werden.

Das Bayerische Arbeitsministerium unterstützt grundsätzlich die Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit mit den im Koalitionsvertrag vereinbarten Eck-

// Zukunftsministerium  
*Was Menschen berührt.*

Telefon Vermittlung:

E-Mail:

█@stmas.bayern.de

Internet:

www.zukunftsministerium.bayern.de

Adresse:

Winzererstraße 9, 80797 München

punkten. Längere Arbeitszeiten gehen mit höheren Rentenansprüchen und einer besseren Absicherung gegen Altersarmut einher. Auch angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs ist eine erleichterte Rückkehr zur früheren Arbeitszeit grundsätzlich sinnvoll, um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewinnen und im Betrieb zu halten. Ebenso wird das Ziel des Referentenentwurfs mitgetragen, die Einkommens- und Planungssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, zu erhöhen.

Zwar ist festzustellen, dass die Ausgestaltung des Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im vorliegenden Referentenentwurf den Belangen der betrieblichen Praxis in deutlich höherem Maße Rechnung trägt, als dies noch im Referentenentwurf aus der 18. Legislaturperiode der Fall war. Mit den im Koalitionsvertrag vereinbarten Änderungen gegenüber dem damaligen Referentenentwurf wurde ein grundsätzlich sachgerechter Kompromiss erzielt, der die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Interessen der Arbeitgeber angemessen in Einklang bringt. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Auch die Änderungen bei der Arbeit auf Abruf entsprechen den Festlegungen des Koalitionsvertrags.

Gleichwohl geht der Referentenentwurf an entscheidenden Punkten zu weit. Weder die Erörterungspflicht des Arbeitgebers noch die Darlegungs- und Beweislastumkehr werden im Koalitionsvertrag erwähnt. Diese – bereits im Referentenentwurf aus der 18. Legislaturperiode enthaltenen – Regelungen führen zu hohem bürokratischem Aufwand für die Arbeitgeber. Darüber hinaus besteht in verschiedener Hinsicht Nachbesserungs- bzw. Klarstellungsbedarf.

Im Einzelnen wird wie folgt Stellung genommen:

#### **Zu Art. 1 Nr. 1: § 7 Abs. 2 TzBfG (Erörterungspflicht des Arbeitgebers)**

**Die Pflicht des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern, ist zu streichen.** Die Regelung ist nicht im Koalitionsvertrag erwähnt, mit unverhältnismäßigem Zeit- und Bürokratieaufwand für den Arbeitgeber verbunden und begründet Missbrauchsgefahr. So könnte ein Arbeitnehmer jede Woche mit dem

Wunsch, eine ggf. jeweils geringfügige Änderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit erörtern zu wollen, an den Arbeitgeber herantreten. Darüber hinaus besteht bereits nach § 82 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz ein ausreichender Anspruch der Arbeitnehmer – auch in Betrieben ohne Betriebsrat – auf Erörterung der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf, was auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung umfasst.

**Zumindest ist eine Karenzzeit von zwei Jahren vorzusehen.** Der Arbeitgeber muss mit dem Arbeitnehmer einen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der Arbeitszeit nicht vor Ablauf von zwei Jahren, nachdem er einen solchen Wunsch bereits erörtert hat, erneut erörtern.

In der Gesetzesbegründung (unter VI. 4. Erfüllungsaufwand, S. 10 f) fehlen jegliche Ausführungen dazu, welchen Aufwand es für die Wirtschaft bedeuten würde, wenn rund 43 Mio. Erwerbstätige mit einem Personalverantwortlichen die Dauer oder Lage oder die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit erörtern wollten.

#### **Zu Art. 1 Nr. 2 Buchstabe b): § 8 Abs. 2 TzBfG (Textform für Teilzeitantrag)**

Das vorgesehene Textformerfordernis für den Teilzeitantrag des Arbeitnehmers wird unterstützt. Neben Beweisschwierigkeiten wird vermieden, dass der Arbeitgeber die Bedeutung und die Ernsthaftigkeit eines nur mündlich geäußerten Arbeitnehmerwunsches, der gegebenenfalls die Folgen einer gesetzlichen Verringerung der Arbeitszeit nach sich ziehen kann, verkennt.

Die Textform muss jedoch einheitlich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten. Während Teilzeit vom Arbeitnehmer bisher formlos beantragt werden kann, ist für die Entscheidung des Arbeitgebers Schriftform vorgesehen (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Dies ist nicht sachgerecht.

**Auch für die Entscheidung des Arbeitgebers über den Teilzeitantrag muss Textform genügen. § 8 Abs. 5 TzBfG ist entsprechend zu ändern.**

Um in der Praxis oft bestehende Auslegungsschwierigkeiten dahingehend zu verhindern, ob der Arbeitnehmer im Falle der berechtigten Ablehnung der gewünschten Verteilung noch Wert auf die Verringerung der Arbeitszeit legt, wird ergänzend angeregt, § 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wie folgt zu formulieren: *„Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Ar-*

*beitszeit angeben und deutlich machen, ob der Wunsch nach Verringerung von der gewünschten Verteilung abhängig ist.“*

### **Zu Art. 1 Nr. 3: § 9 TzBfG (Umkehr der Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des Wunsches nach Verlängerung der Arbeitszeit)**

Die Übertragung der Darlegungs- und Beweislast – sowohl für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes als auch für die geringere Eignung des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit – auf den Arbeitgeber wird im Koalitionsvertrag nicht erwähnt.

Zwar wird im Vergleich zum Referentenentwurf aus der 18. Legislaturperiode im Gesetzeswortlaut des § 9 TzBfG klargestellt, dass die Vorschrift nur bei „Besetzung“ eines Arbeitsplatzes gilt, und in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass keine Pflicht des Arbeitgebers besteht, einen Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen.

Aber die Übertragung der Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes auf den Arbeitgeber wird der betrieblichen Wirklichkeit und der prozessualen Situation nicht gerecht. Der Arbeitgeber müsste bei jedem in Textform angezeigten Wunsch des Arbeitnehmers darlegen und ggf. beweisen, dass er keinen freien oder dem bisherigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers entsprechenden Arbeitsplatz hat. Dies macht in der betrieblichen Praxis Vorkehrungen erforderlich, die mit hohen bürokratischen Anforderungen einhergehen.

Hinzu kommt, dass aus dem Gesetzestext in keiner Weise deutlich wird, wann ein „entsprechender“ Arbeitsplatz vorliegt. Nach der Gesetzesbegründung soll ein „entsprechender“ Arbeitsplatz gegeben sein, „wenn auf dem zu besetzenden freien Arbeitsplatz die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie die oder der Teilzeitbeschäftigte schuldet“. Ein Abstellen auf „eine vergleichbare Tätigkeit“ würde einen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrages des Teilzeitbeschäftigten auch hinsichtlich des Inhalts der Tätigkeit umfassen. Dies ist zu weitgehend.

Ebenfalls geht aus dem Gesetzestext nicht hervor, wann ein Arbeitsplatz „frei“ ist. Laut

Gesetzesbegründung ist ein Arbeitsplatz nicht frei, der für einen aus der Elternzeit zurückkehrenden Arbeitnehmer benötigt wird. Es fehlen nähere Erläuterungen, auf welchen Zeitraum ein Arbeitsplatz absehbar frei sein soll, um als frei zu gelten oder zumindest eine Klarstellung, dass auch Arbeitsplätze nicht frei sind, die benötigt werden, um einen im Zeitpunkt der Anzeige des Verlängerungswunsches absehbaren Beschäftigungsanspruch anderer Arbeitnehmer erfüllen zu können.

**Die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast muss deshalb entfallen oder zumindest auf die fehlende fachliche Eignung des Teilzeitbeschäftigten für den zu besetzenden Arbeitsplatz beschränkt werden** (vgl. Beschluss der 23. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz vom 5. September 2013 zu TOP 5.12). **Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorhandensein eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes muss beim Arbeitnehmer bleiben.**

**Hilfsweise** ist im Gesetzestext zum einen der Begriff des „entsprechenden“ Arbeitsplatzes näher zu konkretisieren und einzuschränken. Entscheidend sollte sein, dass die Tätigkeit auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz – bis auf die Dauer der Arbeitszeit – vom Teilzeitbeschäftigten nach dessen Vertragsbedingungen und nach seiner Eignung auch ausgeführt werden kann. Das heißt, dass der Arbeitsvertrag also lediglich im Volumen der geschuldeten Arbeitszeit und ggf. in seltenen Fällen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit geändert werden muss.

Zum anderen müssen – wie bei der Ablehnung des Teilzeitwunsches in § 8 Abs. 4 TzBfG – „betriebliche Gründe“ genügen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diesbezüglich unterschiedliche Maßstäbe gelten sollen.

Ferner bleibt unklar, was mit „bevorzugt“ zu berücksichtigen gemeint ist, wenn doch nur bestimmte Einwendungen des Arbeitgebers möglich sein sollen, die dem Anspruch des Arbeitnehmers entgegenstehen können. Der Begriff sollte gestrichen werden.

§ 9 TzBfG wäre wie folgt zu formulieren: *„Der Arbeitgeber hat den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes zu berücksichtigen, es sei denn, es handelt sich um einen Arbeitsplatz, der nicht frei ist, der für den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen und seiner Kenntnisse und Fähigkeiten nicht geeignet ist, für den der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeig-*

*net wie ein anderer Bewerber ist, oder es stehen betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegen.“*

Zudem ist in der Gesetzesbegründung ausdrücklich klarzustellen, dass die „Besetzung eines Arbeitsplatzes“ Tatbestandsvoraussetzung ist und zu den vom Teilzeitbeschäftigten darzulegenden und zu beweisenden Merkmalen gehört. Ferner sind in der Gesetzesbegründung weitere Konkretisierungen hinsichtlich des Begriffs „freier“ Arbeitsplatz erforderlich.

#### **Zu Art. 1 Nr. 4: § 9a TzBfG (Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit)**

- **Zu § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG (Dauer der zeitlich begrenzten Teilzeit)**

Die Einführung einer Mindestdauer von einem Jahr und einer Höchstdauer von fünf Jahren entspricht dem Koalitionsvertrag.

**Zur Erleichterung einer vernünftigen Personalplanung wären zudem Festlegungen zum Umfang der Arbeitszeitverringerung sowie zur verbleibenden Arbeitszeit wünschenswert.**

Ziel muss sein, sowohl auf dem freiwerdenden Stundenkontingent als auch auf der verbleibenden „Reststelle“ ein sach- und interessengerechtes Arbeiten zu gewährleisten. Für das freiwerdende Stundenkontingent sollte die Einstellung einer Ersatzkraft realistisch möglich sein. Befristete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als Ersatz für zeitlich begrenzte Teilzeit sind nicht erstrebenswert und würden weiter zu einer Zweiteilung des Arbeitsmarktes in eine Kernbelegschaft und eine Randbelegschaft mit vielen Unsicherheiten beitragen. Auch eine höhere Arbeitsbelastung der anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, um geringfügige Reduzierungen aufzufangen, wären sehr kritisch zu betrachten.

Bei der Teilzeit in Elternzeit (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) oder der Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Familienpflegezeitgesetz) wird von einer Arbeitszeit von 15 Stunden wöchentlich als sinnvolles Mindestarbeitsvolumen ausgegangen.

Entsprechend wird angeregt zu regeln, dass die **verbleibende Arbeitszeit mindestens 15 Stunden wöchentlich** beträgt. Gleichzeitig müsste die **Arbeitszeitverringering ebenfalls ein Mindestvolumen von 15 Stunden wöchentlich** umfassen.

Als **Folgeänderung** sollte in **§ 9a Abs. 6 TzBfG** den Tarifvertragsparteien – und über eine Bezugnahme auf den Tarifvertrag auch nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern – die Möglichkeit eröffnet werden, den Umfang der Arbeitszeitverringering und der verbleibenden Arbeitszeit abweichend festzulegen.

- **Zu § 9a Abs. 2 TzBfG (Ablehnung des Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeit)**

Die für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern geltende Zumutbarkeitsgrenze in § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG entspricht dem Koalitionsvertrag.

Allerdings sollen bei der Staffelung nur Arbeitnehmer zählen, die „*ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.*“ Damit bleiben Arbeitnehmer unberücksichtigt, mit denen einvernehmlich anderweitige Lösungen zur zeitlich begrenzten Arbeitszeitverringering vereinbart wurden. Dies ist nicht gerechtfertigt und würde Arbeitgeber, die freiwillige Lösungen anbieten, überdurchschnittlich belasten. **Im Rahmen des § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG müssen auch solche Arbeitnehmer angerechnet werden, mit denen sich der Arbeitgeber unabhängig von den Voraussetzungen des § 9a Abs. 1 TzBfG auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit geeinigt hat.**

In § 9a Abs. 2 TzBfG ist Satz 2 am Ende deshalb wie folgt zu formulieren:

„...andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringert haben.“

- **Zu § 9a Abs. 3 TzBfG (Verfahren beim Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit)**

Nach wie vor unbefriedigend ist die Verweisungstechnik in § 9a Abs. 3 TzBfG. Offenbar wird davon ausgegangen, dass zwischen dem Umfang der Verringerung und dem hierfür zu bestimmenden Zeitraum unterschieden werden kann mit der Folge, dass der Arbeitgeber etwa eine für zwei Jahre begehrte Verringerung ablehnen und eine solche für fünf Jahre anbieten könnte. Dies ist nicht interessensgerecht. Auch bei der unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG gibt es kein Wahlrecht. Einem Wunsch des Ar-

beitnehmers etwa auf eine Verringerung von 40 auf 20 Wochenstunden kann nur mit 20 Wochenstunden stattgegeben werden – oder der Wunsch wird abgelehnt.

Entsprechendes muss für § 9a TzBfG gelten. Für die zeitlich begrenzte Teilzeit ist ein einheitlicher und nicht aufspaltbarer Antrag des Arbeitnehmers hinsichtlich Zeitraum und Umfang der Arbeitszeitverringerung erforderlich, der – soweit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht anderweitig einigen – nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden kann. Anderes gilt nur für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit, bei der der Arbeitnehmer entscheidet, ob er auch diese Frage untrennbar mit dem Verringerungswunsch verknüpfen will oder ob der Verringerungswunsch im Vordergrund steht und der Arbeitnehmer hinsichtlich der Verteilung gegebenenfalls auch eine andere Festlegung in Kauf nimmt.

Geht man hiervon aus, bedarf es einer Aufteilung der Verweisung in § 9a Abs. 3 TzBfG nicht. Es genügt die Formulierung: „Für das Verfahren gilt im Übrigen § 8 Abs. 2 bis 5.“

- **Zu § 9a Abs. 4 TzBfG (keine Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit während der befristeten Teilzeit)**

Es wird begrüßt, dass während der Dauer der zeitlich begrenzten Arbeitszeitverringerung Ansprüche auf weitere Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit sowie die Anwendung des § 9 TzBfG ausgeschlossen sind.

Ebenso wie in § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG (vgl. Anmerkungen zu § 9a Abs. 2 TzBfG) **bedarf es jedoch der gesetzlichen Klarstellung in § 9 Abs. 4 TzBfG, dass diese Ausschlüsse auch gelten, wenn ein Arbeitgeber freiwillig zeitlich begrenzte Teilzeit gewährt**, zum Beispiel, weil er weniger als 45 Arbeitnehmer beschäftigt oder er eine zeitlich begrenzte Arbeitszeitverringerung für einen längeren bzw. kürzeren Zeitraum als ein bzw. fünf Jahre zulässt. Auch in diesen Fällen muss gelten, dass eine Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden kann. Andernfalls wäre ein Arbeitgeber, der überobligationsmäßig zeitlich begrenzte Teilzeit gewährt, hinsichtlich seiner Planungssicherheit schlechter ge-

stellt als ein Arbeitgeber, der durch § 9 a Abs. 1 und 2 TzBfG hierzu gesetzlich verpflichtet ist.

- **Zu § 9a Abs. 6 TzBfG (Tariföffnungsklausel)**

Die tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eröffnete Option, vom Zeitraum der Arbeitszeitverringerung nach § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG (ein bis fünf Jahre) durch Tarifvertrag abweichen zu können, wird grundsätzlich begrüßt. Sie eröffnet Spielraum für sachnahe und passgenaue tarifliche Regelungen.

Die Regelung greift jedoch zu kurz. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, abweichende tarifliche Regelungen zu nutzen.

**Es ist deshalb zu regeln, dass nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines vom Zeitraum nach § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG abweichenden Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können.** Nur dies entspricht der Systematik im Arbeitsrecht und insbesondere auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Soweit dort tarifdispositives Gesetzesrecht normiert ist, wird über Erstreckungs- bzw. Bezugnahmeklauseln grundsätzlich auch nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Übernahme der tariflichen Regelungen gestattet (vgl. insb. auch Anspruch auf unbefristete Teilzeit, § 8 Abs. 4 Sätze 3 und 4 TzBfG sowie z. B. §§ 12 Abs. 3, 13 Abs. 4, 14 Abs. 2 Sätze 3 und 4 TzBfG, § 622 Abs. 4 BGB, § 13 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BurlG, § 8 Abs. 2 Sätze 1 und 3 und Abs. 4 Sätze 1 und 3 AÜG).

- **Zu Art. 1 Nr. 5: § 12 TzBfG (Arbeit auf Abruf)**

- **Zu Buchstabe a): § 12 Abs. 1 TzBfG (Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit)**

Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG muss die Vereinbarung der Arbeit auf Abruf „eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen.“ Es ist nicht bestimmt, dass dies in der Festlegung einer Mindest- oder Höchstarbeitszeit erfolgen

muss. Da in der Regel ein zusätzliches Abrufen von Arbeitszeit gewollt sein wird, könnte man dies mit einer Vermutungsregelung in § 12 Abs. 1 Satz 4 TzBfG (neu) auffangen:

*„Lässt die Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 2 nicht erkennen, ob die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindest- oder Höchst-arbeitszeit sein soll bzw. gilt nur nach Satz 3 eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart, handelt es sich um eine Mindestarbeitszeit.“*

Alternativ wird in Anlehnung an die Wertung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 2005 (5 AZR 535/04), dem Arbeitgeber einen Flexibilitätsrahmen von 25 Prozent zuzugestehen, vorgeschlagen, in einem neuen Absatz 3 zu regeln, dass von der nach Absatz 1 Satz 2 vereinbarten Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit sowie bei Fehlen einer solchen Vereinbarung von der nach Absatz 1 Satz 3 als vereinbart geltenden wöchentlichen Arbeitszeit nur um 12,5 Prozent nach oben und nur um 10 Prozent nach unten abgewichen werden darf.

- **Zu Buchstabe e): § 12 Abs. 2 TzBfG (Tariföffnungsklausel)**

Bereits nach geltender Rechtslage kann durch Tarifvertrag bzw. durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag von den Regelungen des § 12 Abs. 1 und Abs. 3 TzBfG abgewichen werden.

Auch die Neuregelung des § 12 Abs. 2 TzBfG ist tarifdispositiv auszugestalten. Hinsichtlich der variablen Anteile in Höhe von 25 Prozent einer vereinbarten Mindestarbeitszeit sowie von 20 Prozent einer vereinbarten Höchstarbeitszeit müssen abweichende tarifvertragliche Regelungen möglich sein. **Die Tariföffnungsklausel des § 12 Abs. 6 TzBfG ist deshalb auch auf § 12 Absatz 2 TzBfG zu erstrecken.**

**Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass seitens der Bayerischen Wirtschaft über das oben Genannte hinaus folgende Punkte zum Gesetzentwurf angemerkt werden:**

**Zu Art. 1 Nr. 4: § 9a TzBfG (Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit)**

Aus Sicht der Bayerischen Wirtschaft ist der Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit grundsätzlich gänzlich abzulehnen. Das Vorhaben schafft massive bürokratische Belastungen, die vor allem für kleine und mittlere Unternehmen kaum zu bewältigen sind. Schon die bestehenden Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit (Elternzeit, Pflegezeiten oder anlassunabhängig) stellen die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen. Jede einzelne Änderung von Arbeitszeit verursacht auf betrieblicher Seite erheblichen bürokratischen Aufwand und Kosten. Zumindest sind bei einer Umsetzung folgende Punkte zu berücksichtigen:

- **Zu § 9a Abs. 1 TzBfG (Anspruchsvoraussetzungen)**

Aufgrund der zusätzlichen Belastungen ist der **Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit an Sachgründe zu koppeln**, für die der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast trägt, wie zum Beispiel **Kindererziehung** oder **Pflege von Angehörigen**. Aufgrund des Fachkräftemangels, der in Bayern besonders stark ausgeprägt ist, wäre eine fehlende Bindung an einen Sachgrund für die Wirtschaft nicht zumutbar.

Zudem darf der Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit erst nach einer **Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren** und nicht bereits von sechs Monaten entstehen.

Ferner ist vorzusehen, dass der **Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit erst ab bei einer Betriebsgröße von 200** statt 45 **Arbeitnehmern** gilt. Erst ab dieser Größe können Unternehmen überhaupt die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, um – trotz Zersplitterung der Arbeitsverhältnisse – eine funktionierende Personalplanung und -arbeit aufrecht zu erhalten.

- **Zu § 9a Abs. 2 (Ablehnung des Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeit)**

Da es für Unternehmen durch den Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit noch schwieriger sein wird als bisher, teilzeitbedingte Kapazitätslücken durch Ersatzpersonal auszugleichen, ist in § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG die **fehlende Verfügbarkeit von Fachkräften als betrieblicher Ablehnungsgrund** mit aufzunehmen.

Die in § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG vorgesehene **Staffelung für den Bereich zwischen 45 und 200 Arbeitnehmern ist nicht hilfreich**. Sie schafft Rechtsunsicherheiten und bürokratischen Aufwand. Für eine praxistaugliche Gestaltung ist notwendig:

- **Teilzeitbeschäftigte** sollten bei der Ermittlung der beschäftigten Arbeitnehmer **nach Maßgabe der von Ihnen geleisteten Arbeitszeit** und nicht nach Köpfen **berücksichtigt werden** (z. B. 0,25 / 0,5 / 0,75 – ähnlich wie in § 23 Kündigungsschutzgesetz).
- Zudem sollte nicht auf das Unternehmen, sondern auf den **Betrieb als maßgebliche** personalorganisatorische **Einheit** abgestellt werden.
- Um Rechtsstreitigkeiten auszuschließen, sollte ferner der **zeitliche Eingang** der gestellten Anträge **als Auswahlkriterium** („first come – first serve“) festgelegt werden.
- Weiterhin sollten **bei Ermittlung der Zumutbarkeitsgrenze alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt werden** und nicht nur Arbeitnehmer in zeitlich begrenzter Teilzeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG.

- **Zu § 9a Abs. 3 TzBfG (Verfahren beim Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit)**

Der **Antrag auf zeitlich begrenzte Teilzeit** sollte **mindestens 6 Monate vor dem begehrten Beginn** gestellt werden müssen und nicht – wie bei der unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG – mit einer Vorlaufzeit von nur drei Monaten.

Außerdem muss explizit formuliert werden, dass **nur ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz**, aber kein Anspruch besteht, auf den bisherigen Arbeitsplatz zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Dies entspräche der Rechtslage im Bereich der Elternzeit.

- **Zu § 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG (erneuter Antrag auf Arbeitszeitverringerung)**

Eine **erneute Verringerung der Arbeitszeit** darf nicht bereits ein Jahr, sondern **frühestens zwei Jahre nach Ende einer vorangegangenen zeitlich begrenzten Reduzierung** erfolgen; auf einen Gleichlauf mit § 8 Abs. 6 TzBfG ist zu achten. Das Interesse der Unternehmen an einer gewissen Planungssicherheit muss Berücksichtigung finden.

**Zu Art. 1 Nr. 5: § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG (Arbeit auf Abruf – als vereinbart geltende wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden)**

Es wird zu Bedenken gegeben, dass die vorgesehene Erhöhung von 10 auf 20 Stunden bei fehlender Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit dem Charakter einer „Aushilfsarbeit“ nicht gerecht wird und insbesondere für die witterungsabhängige Außengastronomie zusätzliche Kosten und Herausforderungen bedeutet. Zumindest muss nach wie vor die vertragliche Fixierung einer geringeren Wochenarbeitszeit zulässig sein.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.

■■■■■■■■■■  
■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■