

# **Gesetzentwurf**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts**

### **der Fraktion der SPD**

#### **A. Problem und Ziel**

Es ist ein wichtiges arbeits- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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, soll im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sichergestellt werden, dass sie nach Ablauf der zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz 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.

#### **B. Lösung**

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit neu eingeführt. Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 15 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 bestimmten Zeitraum verringert wird. Der neue Anspruch ist - ebenso wie der Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit - nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (z.B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit. Damit passt sich der Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit in das bestehende - der Praxis bekannte - System des Teilzeitrechts ein.

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 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 bzw. der Arbeitnehmer hat weiterhin die Teilzeitbeschäftigung darzulegen sowie die Anzeige des Verlängerungswunsches nachzuweisen. Die Führung des Nachweises wird dadurch erleichtert, dass der Antrag der Textform bedarf. Die Textform wird auch bei Anträgen auf Teilzeitarbeit eingeführt.

Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Wunsches zur Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Betriebsgröße.

### **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 der Antragstellung auf Teilzeit. 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 insgesamt ein Erfüllungsaufwand von rund 28 Millionen Euro, wenn alle Anträge gestellt und bearbeitet werden. Die Kosten sind keiner bestimmten Zeitperiode zuzuordnen. Ein jährlicher Erfüllungsaufwand ist daher nicht bestimmbar.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

#### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Keiner.

### **F. Weitere Kosten**

Keine.

# Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## Artikel 1

### Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch [...] wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit.“
  - b) Der bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.
2. § 8 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit“.
  - b) In Absatz 2 wird nach dem Wort „Beginn“ das Wort „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 bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist, 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 bestimmten Zeitraum verringert wird. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4, Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden. Für den Umfang der Verringerung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gelten § 8 Absatz 2 bis 5.

(3) Für den Fall, dass der Arbeitnehmer innerhalb des nach Absatz 1 bestimmten Zeitraums seine Arbeitszeit verlängern oder vor Ablauf dieses Zeitraums zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren möchte, gilt § 9 entsprechend.

(4) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 oder nach § 8 Absatz 1 frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen Antrag auf weitere Verringerung der Arbeitszeit innerhalb des festgelegten Zeitraums und für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung gilt § 8 Absatz 6 entsprechend.“

5. In § 22 Absatz 2 werden nach der Angabe „§ 8 Abs. 4 Satz 3 und 4“ die Wörter „, auch in Verbindung mit § 9a Abs. 2“ eingefügt.

## **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 [...] 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. Im Jahr 2015 arbeiteten in Deutschland von insgesamt rund 36 Mio. abhängig Erwerbstätigen etwa 10,3 Mio. in Teilzeit. Von diesen Teilzeitbeschäftigten waren 80,8 % Frauen und 19,2 % Männer (Mikrozensus 2015, Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Tabelle 2.15). Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, neben der Berufstätigkeit in größerem Umfang auch privaten Interessen und Bedürfnissen nachzugehen. Aus diesem Grund nutzen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und entscheiden sich für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Sie haben den Wunsch, stärker für die Familie da zu sein oder den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten. Aber auch um sich weiterzubilden, um mehr Freizeit z. B. zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu haben oder um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu erreichen, möchten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten.

Viele Teilzeitbeschäftigte wünschen sich nach einer gewissen Zeit wieder eine Rückkehr zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Bisher besteht 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- und familienpolitisches Anliegen der Bundesregierung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben müssen. Deshalb setzt sie sich für eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein, die den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommt. Ziel des Gesetzesentwurfs ist die Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Damit wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern möchten, sichergestellt, dass sie nach der Teilzeitphase wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.

Der Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit ist - wie der bereits bestehende Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit - u.a. davon abhängig, dass der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Im Gesetzesentwurf wird klargestellt, dass der Arbeitgeber unabhängig von der Größe seines Betriebs mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine Änderung von Dauer und/oder Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, eine solche Änderung zu erörtern hat.

Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse wird die Realisierung der Arbeitszeitwünsche dadurch erleichtert, dass in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anzeigen, die Darlegungs- und Beweislast in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen wird.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit eingeführt. Die neue Regelung wird in die bestehende Systematik des Gesetzes eingebettet. Hierzu wird weitgehend auf bereits bestehende Regelungen zur zeitlich unbegrenzten Teilzeitarbeit verwiesen. Mit diesem Verweis auf bereits bekannte und genutzte Anspruchsvoraussetzungen und Verfahren wird den Beteiligten die praktische Anwendung erleichtert.

Dem Teilzeitrecht folgend ist der Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (z.B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird. Der Anspruch wird nicht an eine bestimmte Mindest- oder Höchstdauer geknüpft. Eine Verlängerung des im Voraus bestimmten Zeitraums kann zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit vereinbart werden.

Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit (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.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit. Es gelten insbesondere folgende Regelungen:

- Der Anspruch ist davon abhängig, dass ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.
- Das Arbeitsverhältnis muss vor der Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden haben.
- 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 bzw. mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit nur 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 zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt, kann sie oder er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.

Für den Fall, dass noch innerhalb des festgelegten Zeitraums eine weitere Verringerung der Arbeitszeit gewünscht wird, gilt die Zwei-Jahres-Frist wie bei der zeitlich unbegrenzten Teilzeitarbeit. Die Zwei-Jahres-Frist gilt auch für einen erneuten Antrag, nachdem der Arbeitgeber einen Verringerungsantrag berechtigt abgelehnt hat.

Daneben ist es erforderlich, auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich bereits in einem zeitlich unbegrenzten Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit zu erleichtern. Teilzeitbeschäftigte, die ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitteilen, sind nach § 9 TzBfG bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder 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 Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber statt. Künftig hat er neben der bereits bestehenden Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe und für die Arbeitszeitwünsche ande-

rer Teilzeitbeschäftigter auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die geringere Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten zu tragen.

Nach der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber verbleibt für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer neben der Darlegung der Teilzeitbeschäftigung lediglich 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.

Der Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit ist - wie der bereits bestehende Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit - u.a. davon abhängig, dass der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Im Gesetzentwurf wird klargestellt, dass der Arbeitgeber unabhängig von der Größe seines Betriebs mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine Änderung von Dauer und/oder Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, eine solche Änderung zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Möglicherweise kann schon bei einer geringen Veränderung der Lage der Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit vermieden werden.

### **III. Alternativen**

Die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts wurde im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode vereinbart.

### **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Bereich des Arbeitsrechts folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Arbeitsrecht).

Außerdem steht dem Bund das Gesetzgebungsrecht zu, wenn und soweit die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine bundeseinheitliche Regelung erforderlich macht (Artikel 72 Absatz 2 GG). Mit den vorliegenden Regelungen wird geltendes einheitliches Bundesrecht geändert. Somit ist zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet sowie zur Wahrung der Rechtseinheit eine bundesgesetzliche Regelung im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich.

### **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 2014 geschätzt, dass aufgrund der Weiterentwicklung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes 150.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag auf befristete Teilzeit stellen werden. Die Antragstellung in Textform wird mit einem jeweiligen Zeitaufwand von 13 Minuten beziffert. Dies ergibt insgesamt einen zeitlichen Erfüllungsaufwand von 32.500 Stunden. 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 befristete 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 Erfüllungsaufwand von rund 28 Millionen Euro. Dem liegen nachfolgende Schätzungen und Annahmen zugrunde:

Es wird auf Basis des Mikrozensus 2014 geschätzt, dass von der Regelung nach § 9a des TzBfG für eine befristete Teilzeit 150.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren werden. Es wird angenommen, dass die Prüfung eines Antrags beim Arbeitgeber pro Fall 120 Minuten in Anspruch nimmt, ein Schreiben an die Antragsteller pro Fall 7 Minuten. 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 30,90 Euro pro Arbeitsstunde bewertet. Daraus ergibt sich ein Erfüllungsaufwand von rund 10 Millionen Euro.

Auf Basis des Mikrozensus 2014 wird ebenfalls geschätzt, dass bis zu 750.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Wunsch, die Arbeitszeit zu verlängern, bisher nicht realisieren konnten. Unter der Annahme, dass alle diese betroffenen Personen nach § 9 TzBfG einen Antrag auf Arbeitszeitverlängerung stellen, den der Arbeitgeber jeweils prüft, ergibt sich ein Aufwand von maximal rund 18 Millionen Euro. Hierfür wird ein Zeitaufwand von 30 Minuten pro 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 47,30 Euro pro Arbeitsstunde bewertet. Daraus ergibt sich ein Erfüllungsaufwand von rund 18 Millionen Euro.

Die Erfüllungsaufwendungen sind keiner bestimmten Zeitperiode zuzuordnen. Ein jährlicher Erfüllungsaufwand ist daher nicht bestimmbar.

Für die Verwaltung entsteht kein 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 2015 haben 48,0 % aller abhängig erwerbstätigen Frauen und nur 10,6 % 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.

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 Altersvorsorge entgegengewirkt.

## **VII. Befristung; Evaluierung**

Von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen. Eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen ist nicht vorgesehen. Die Regelungen sollen dauerhaft wirken.

### **B. Besonderer Teil**

#### **Zu Artikel 1 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)**

##### **Zu Nummer 1**

##### **Zu Buchstabe a**

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 und/oder der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Wunsches zu Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit 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 Interessenaustausch zu fördern. Die Vorschrift gilt deshalb unabhängig von § 8 Absatz 7 auch für Betriebe, in denen insgesamt 15 oder weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden.

##### **Zu Buchstabe b**

Folgeänderung nach Einfügung des neuen Absatzes 2.

##### **Zu Nummer 2**

##### **Zu Buchstabe a**

Die Veränderung der Überschrift dient der klaren Abgrenzung zwischen dem Anspruch auf zeitlich unbegrenzte 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 BGB 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 wird die bestehende Darlegungs- und Beweislastverteilung stärker auf den Arbeitgeber übertragen, wenn diesem der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Verlängerung der Arbeitszeit vorliegt. Der Wunsch kann sich auch auf einen Arbeits-

platz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen. Der Arbeitgeber hat nunmehr darzulegen und zu beweisen, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht sowie dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber ist. Da diese Informationen dem Arbeitgeber vorliegen, ist diese Änderung der Darlegungs- und Beweislastverteilung sachgerecht. 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.

#### **Zu Nummer 4**

Mit dem neu eingefügten § 9a wird in Ergänzung zu dem Anspruch in § 8 auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit ein neuer Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit geschaffen. Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Deshalb wird in den gesetzlichen Vorschriften zur zeitlich begrenzten Teilzeit auf die entsprechenden in der Praxis bekannten und genutzten Regelungen zur zeitlich unbegrenzten Verringerung der Arbeitszeit verwiesen. Dies erleichtert es den Beteiligten, die Vorschriften zur zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit anzuwenden.

##### 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. Durch die zeitliche Begrenzung wird sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit gewährleistet. Wie bei der zeitlich unbegrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 gilt der Anspruch erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und nur in Betrieben, in denen unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung in der Regel insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden.

##### Zu Absatz 2

Für die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung werden weitgehend die gleichen Anforderungen wie beim Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit aufgestellt. Daher verweist die Regelung auf die entsprechenden Vorschriften in § 8. In Bezug auf den begehrten Zeitraum für die Verringerung der Arbeitszeit sollen die für den Umfang der Verringerung maßgeblichen Vorschriften entsprechend angewandt werden, die in § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4, Absatz 5 Satz 1 und 2 geregelt sind. In Bezug auf die Verringerung sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit finden die Vorschriften des § 8 Absatz 2 bis 5 Anwendung.

Die Verweisungen haben zur Folge, dass die Arbeitnehmerin bzw. 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 Arbeitnehmerin bzw. 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 kann die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Die Ablehnungsgründe können auch durch Tarifvertrag festgelegt werden. 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.

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer können jederzeit auch eine stufenweise Verringerung der Arbeitszeit oder eine stufenweise Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit ebenso wie eine Verlängerung des Zeitraums der Arbeitszeitverringerung vereinbaren. Dies ergibt sich bereits aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit.

#### Zu Absatz 3

Für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigte innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums nach Absatz 1 ihre Arbeitszeit verlängern oder vorzeitig zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren möchten, können sie über die Verweisung auf § 9 eine Verlängerung der Arbeitszeit beantragen. Auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in zeitlich begrenzter Teilzeitarbeit wird damit eine Möglichkeit eröffnet, im Bedarfsfall ihre Arbeitszeit der Lebenssituation anzupassen.

#### 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 Verringerungswünschen konfrontiert zu werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 oder eine zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Absatz 1 verlangen.

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb ihrer zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit die festgelegte Arbeitszeit weiter verringern möchten, haben sie entsprechend der bestehenden Regelung für die unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit in § 8 Absatz 6 eine Frist von zwei Jahren einzuhalten. Die Zwei-Jahres-Frist gilt auch für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit.

#### **Zu Nummer 5**

Folgeänderung.

Die Vorschrift zur Anwendung von Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst in Bezug auf die Festlegung von Ablehnungsgründen durch Tarifvertrag soll auch für die Ablehnung von Anträgen auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit gelten.

#### **Zu Artikel 2 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

Folgeänderung.

Mit der Änderung wird § 7c SGB IV, der mögliche Verwendungszwecke von Wertguthaben beschreibt, um den neu in das Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgenommenen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 9a TzBfG) ergänzt.

#### **Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats.