

---

**Von:** [REDACTED] BMAS  
**Gesendet:** Donnerstag, 31. Mai 2018 22:04  
**An:** [REDACTED] BMAS ; [REDACTED] BMAS  
**Cc:** [REDACTED] BMAS  
**Betreff:** Ergebnis heutiges 3er Gespräch

Gespräch heute ist von Atmosphäre und Einigungswillen her gut gelaufen, ein gutes Stück weitergekommen.

Folgendes ist vereinbart:

1. BDA stimmt zu, dass § 7 wieder in den GE aufgenommen wird.
2. Schwierigster Punkt für DGB ist die jetzige Formulierung des § 9. BDA, DGB und Ministerium stimmen überein, dass mit die umgestellte Formulierung, kein Zurückfallen hinter die bisherige Rechtsprechung des BAG zum § 9 verbunden sein darf. Deshalb soll z.B. die Begründung entsprechend ergänzt werden. Ein Vorschlag des BMAS wurde - vorbehaltlich der fachlichen Prüfung - konsentiert (BAG Rechtsprechung zu arbeitsplatzbezogenen Sachgründen). DGB kündigt an, ggf. noch weitere Ergänzungen der Begründung vorzuschlagen. Man ist sich einig, dass dies auf das notwendige Maß begrenzt sein muss, und der „verfügende“ Teil des Gesetzes (Gesetzeswortlaut) unangetastet bleibt. DGB-Vorsitzenden hat insoweit einen Vorbehalt der fachlichen Rückkoppelung gemacht und sich vorbehalten, auch einen Änderungsvorschlag zum „verfügenden Text“ zu unterbreiten. Ziel: Beiden Seiten wird bei § 9 Rechnung getragen, AG - Seite insbesondere in Bezug auf die Organisationshoheit.
3. Forderung der BDA nach Aufnahme eines besonderen Beispiels für die Nichtberücksichtigungs-/Ablehnungsmöglichkeit bei Existenzgefährdung eines Filialbetriebes soll durch Ergänzung der Begründung Rechnung getragen werden und zwar sowohl in § 9 wie auch in § 9 a. DGB-Vorsitzender, BDA Präsident und BM stimmen überein, dass Gefährdung der Existenz einer Filiale ein „Ablehnungsgrund“/ Nichtberücksichtigungsgrund sein soll. Hiermit soll allerdings keine Rechtsprechungsänderung verbunden sein. Formulierungsvorschlag BMAS- Formulierungsvorschlag wird von beiden Seiten geprüft.
4. Zeitplan:
  - Erreichen des Kabinetts in der nächsten Woche soll noch angestrebt werden, dies soll allerdings die notwendigen Rückkoppelungsprozesse innerhalb der jeweiligen Seiten nicht unter Druck setzen.  
Minister Heil informiert Chef BK und FV [REDACTED] über das Gespräch.
  - BMAS liefert ergänzende Texte bis Freitag, 1. Juni, abends an DGB und BDA.
  - Sollte noch Erörterungsbedarf zu diesen Texten auf Spitzenebene bestehen, findet die Rückkoppelung dazu am Wochenende (2./3.6.) innerhalb des 3er Gremiums statt.
  - Finale Rückmeldung von BDA und DGB möglichst bis Montag später Abend (4.6.).
  - Für Dienstag, 5.6., wird vorsorglich eine St-Runde angekündigt, um den Text zu finalisieren. Vorher Rückkoppelung des dann mit BDA und DGB geeinten Textes mit den wesentlichen Verantwortlichen auf A- und B-Seite.
  - Sollte der Zeitplan nicht gehalten werden können, soll die Einigung so erreicht werden, dass das Kabinett m 13.6. erreicht wird.

Viele Grüße  
[REDACTED]



Ein dringender betrieblicher Grund muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gleichsam zwingend sein. Ein dringender betrieblicher Grund liegt auf jeden Fall dann vor, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens oder seiner Betriebe gefährden könnte.

## § 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 nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein zu besetzender Arbeitsplatz liegt, vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder erneut zu besetzen.

#### 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. Dabei unterliegt auch der Stellenzuschnitt der Organisationshoheit des Arbeitgebers, was jedoch nicht zur Umgehung des § 9 genutzt werden darf. So müssen etwa für eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einzurichten, arbeitsplatzbezogene Sachgründe bestehen (BAG vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09). 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 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.