
Von: [REDACTED] BMAS

Gesendet: Dienstag, 5. Juni 2018 23:18

An: [REDACTED]@dgb.de' <[REDACTED]@dgb.de>; [REDACTED]/Bda-Online/DE ([REDACTED]@arbeitgeber.de) <[REDACTED]@arbeitgeber.de>

Betreff: Texte zu §§ 7, 9 und 9a

Liebe [REDACTED], lieber [REDACTED],

ich bedanke mich herzlich für die Möglichkeit des fachlichen Austausches im Verlaufe des heutigen Tages.

Um die in den vergangenen Tagen getroffenen Absprachen umzusetzen, haben wir die angehängten Texte entwickelt.

- Angehängt ist § 7 in der Fassung des Referentenentwurfs ergänzt um einen Vorschlag zur Beteiligung des Betriebsrates und eine redaktionelle Änderung (Anregung BMJV).
- Angehängt ist der überarbeitete § 9. Im verfügenden Teil wurde einige Änderungen vorgenommen, um dem bisherigen Charakter des § 9 Rechnung zu tragen (ersetzen von „wenn“ durch „es sei denn“ - entspricht dem bisherigen Wortlaut. Ferner wurde die Definition stärker auf den „freien Arbeitsplatz“ zugeschnitten.

In die Begründung haben wir das Filialbeispiel aufgenommen. Die diskutierte Passage zu den dringenden betrieblichen Gründen ist daher nicht mehr im Text enthalten. Im Laufe der Diskussion hatte sich gezeigt, dass dieser Ansatz nicht zielführend ist, um den diskutierten Fall adäquat in er Begründung anzusprechen.

- Ferner angehängt ein um eine Erläuterung zu den betrieblichen Gründen ergänzte Begründung zu § 9a und der Hinweis auf die Erörterungsmöglichkeit nach § 7 (2).

Wir können morgen gerne über die Vorschläge sprechen.

Mit nächtlichem Gruß

[REDACTED]

Neuformulierung § 7 TzBfG

Basis: Fassung des Referentenentwurfs vom 17.04.2018

§ 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze;

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. **Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.**

(3) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung **von Dauer oder Lage oder** von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung **über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie** über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

Begründung zu § 7 Abs. 2

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 oder der Lage oder der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Wunsches nach Veränderung der Arbeitszeitbedingungen 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 Interessenausgleich zu fördern. Die Vorschrift gilt deshalb unabhängig von § 8 Absatz 7 und § 9a Absatz 1 für alle Arbeitgeber unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeitgeber beschäftigt.

Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

Begründung zu § 7 Abs. 3:

Redaktionelle Anpassung

Begründung zu § 7 Abs. 4:

Die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stellt sicher, dass die Arbeitnehmervertretung unterrichtet wird und ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann.

Neuformulierung § 9 TzBfG

Änderungen gegenüber der letzten übersandten Fassung sind gekennzeichnet

„§ 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, **es sei denn, dass**, ~~Der Arbeitgeber kann dies ablehnen, wenn~~

1. es sich **dabei** ~~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.

Voraussetzung für die Besetzung eines freien ~~Ein zu besetzender~~ Arbeitsplatzes **ist es, liegt vor, wenn dass** der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder erneut zu besetzen, **und dass er nicht aus rechtlichen Gründen einen anderen Arbeitnehmer berücksichtigen muss.**

Begründung zu § 9

Mit der Neufassung des § 9 soll eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, indem die Darlegungs- und Beweislast in zwei Punkten (entsprechender freier Arbeitsplatz sowie Eignung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beziehungsweise des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers) auf den Arbeitgeber übertragen wird. Darüber hinaus soll die sprachliche Umformulierung die Anwenderfreundlichkeit verbessern. Eine Änderung des materiellen Rechts ist - mit Ausnahme der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast - nicht vorgesehen, so dass auch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze im Übrigen weiter ~~angewandt werden können~~ **gelten**.

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 nicht frei ist. **Voraussetzung für die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ist, dass der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder erneut zu besetzen.** ~~Ein zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder erneut zu besetzen.~~ Dabei unterliegt auch der Stellenzuschnitt der Organisations**entscheidung** des Arbeitgebers. **Hierzu gehört auch die Festlegung der Lage für die Erbringung der Arbeitsleistung.** So kann etwa in einem Filialbetrieb mit starkem Arbeitsanfall lediglich am Vormittag ein Arbeitnehmer, der am Vormittag arbeitet und seine

Arbeitszeit verlängern möchte, nicht verlangen, dass der Arbeitgeber eine für den Vormittag ausgeschriebene Stelle so ändert, dass der Arbeitnehmer zusätzlich auch am Nachmittag arbeiten kann. Die Organisationsentscheidung darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 genutzt werden. So müssen etwa arbeitsplatzbezogene Sachgründe für eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers bestehen, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einzurichten, anstatt Arbeitszeiten aufstockungswilliger Teilzeitbeschäftigter zu verlängern (BAG vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09).

Ein „entsprechender“ Arbeitsplatz ist regelmäßig gegeben, wenn auf diesem zu besetzenden freien Arbeitsplatz die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie die oder der Teilzeitbeschäftigte schuldet. Beide Tätigkeiten müssen in der Regel dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung des Arbeitnehmers stellen. Als ein entsprechender Arbeitsplatz gilt auch ein Arbeitsplatz mit höherwertiger Tätigkeit, wenn die oder der Teilzeitbeschäftigte vor der Arbeitszeitverringerung bereits eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt hat und nur wegen der Teilzeitmöglichkeit auf eine niedrigere Hierarchiestufe gewechselt ist (BAG vom 16.09.2008, 9 AZR 781/07). 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 auch darzulegen, dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist. Dieser Vergleich bezieht sich auf 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 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 bestehenden 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 Organisationsentscheidung.

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

Regelungen anderer Gesetze zur vorrangigen Berücksichtigung bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere § 17 Absatz 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes, bleiben unberührt.

§ 9a TzBfG - ergänzte Begründung zu Absatz 2

§ 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 zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend.

(3)

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) - (7)

Begründung zu § 9a

.....

Zu Absatz 1

.....

Zu Absatz 2

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit **auch** ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung verweist auf die entsprechende Vorschrift in § 8 Absatz 4. **Danach liegt ein betrieblicher Grund insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.** Die Ablehnungsgründe können auch durch Tarifvertrag festgelegt werden.

Zu Absatz 3

.....

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 Ansprüchen auf Veränderung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz konfrontiert zu werden.

Teilzeitbeschäftigte haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht. Daher wird die Anwendung des § 9 ausdrücklich ausgeschlossen.

Nicht ausgeschlossen ist jedoch die Anwendung von § 7 Absatz 2, wonach der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erörtert. Allerdings können der Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer können jederzeit einvernehmlich eine weitere (auch stufenweise) Verringerung oder eine Verlängerung der

Arbeitszeit; eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit oder eine Verlängerung des im Voraus bestimmten Zeitraums ~~kann zwischen Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren~~. Dies ergibt sich bereits aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (zum Beispiel BEEG, PflegeZG, FPfZG) zu verändern, bleibt unberührt.