



## **Stellungnahme zum Referenten-Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts**

### **1 Vorbemerkung und zusammenfassende Bewertung**

Die ULA begrüßt die Zielsetzung und die Inhalte des Gesetzentwurfs.

Flexibles Arbeiten in räumlicher und zeitlicher Hinsicht nehmen an Bedeutung zu. Von dem Mehr an Flexibilität können, richtig ausgestaltet, Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren.

Neben den vorhandenen Freistellungsansprüchen spielt Teilzeitarbeit, insbesondere der bestehende Rechtsanspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit (8 TzBfG) eine Schlüsselrolle für eine Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen. Die Rückkehr von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Teilzeit, zum Beispiel nach einer Veränderung im familiären Umfeld, hat sich aber zuletzt immer wieder als problembehaftet erwiesen.

Insoweit ist die vorgesehene Schaffung eines Rechts auf zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG-E) auch im Sinne einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung folgerichtig und zu begrüßen.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren sind aus Sicht der ULA insgesamt sinnvoll ausgestaltet. Der aus dem neuen Anspruch resultierende Mehraufwand bei den Arbeitgebern bei der Personalplanung erscheint vertretbar und durch die Ziele des Gesetzes gerechtfertigt.

### **2 Zu den Vorschlägen im Einzelnen**

#### **2.1 Stellungnahme zu § 7 Abs. 2 TzBfG-E**

Die ULA begrüßt, dass Arbeitgeber (im Gegensatz zu den Rechtsansprüchen *unabhängig* von der Zahl der Arbeitnehmer im Unternehmen) künftig explizit verpflichtet werden sollen, Wünsche von Arbeitnehmern nach einer Veränderung ihrer Arbeitszeit zu erörtern. Sie trägt dazu bei, dass die beiderseitigen Chancen flexibler Arbeitszeitgestaltungen wirkungsvoller genutzt werden können.

#### **2.2 Stellungnahme zu § 8 TzBfG-E**

Die Neufassung des Titels der Vorschrift („Zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit“ in Abgrenzung zu der in § 9a TzBfG-E neu geregelten „zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit“) ist sinnvoll und erhöht die Transparenz der neuen Rechtslage.

#### **2.3 Stellungnahme zu § 8 Abs. 2 TzBfG-E**

Eine Beschränkung der Anforderungen für einen Antrag des Arbeitnehmers auf die Textform ist aus ULA-Sicht zeitgemäß und sinnvoll.

## 2.4 Stellungnahme zu § 9 TzBfG-E

Die Neuverteilung der Darlegungs- und Beweislast bei der Ablehnung des Wunsches eines Arbeitnehmers nach einer Arbeitszeitverlängerung sieht die ULA – insbesondere in Fällen, in denen sich der Arbeitgeber auf das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes beruft – als sachgerecht an.

## 2.5 Stellungnahme zu § 9a Absätze 1 und 2 TzBfG-E

Die weitgehende Übernahme der Anspruchsvoraussetzungen für einen Anspruch auf eine begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aus dem bestehenden § 8 TzBfG erscheint der ULA sinnvoll. Dies betrifft die Ankündigungsfristen sowie insbesondere die Begrenzung auf Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern. Für Unternehmen oberhalb des Schwellenwerts erscheint der auf Arbeitgeberseite entstehende Mehraufwand vertretbar. Für kleinere Unternehmen wäre es ohnehin wohl nur im Ausnahmefall möglich, die Anspruchsvoraussetzungen von § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG-E in Summe zu erfüllen.

Bei den Verweisungsregelungen tritt aus Sicht der ULA eine Unklarheit auf. Laut dem Begründungsteil soll auch über die Verteilung der Arbeitszeit *Einvernehmen* erzielt werden. Allerdings nehmen die in § 9 Abs. 2 TzBfG-E enthaltenen Verweise genau diejenigen Passagen von § 8 TzBfG aus, in denen das Erfordernis eines Einvernehmens konkret formuliert ist (§ 8 Abs. 3 Satz 2 TzBfG) beziehungsweise in denen die rechtlichen Folgen einer Nichteinigung beschrieben wird (§ 8 Abs. 5 Sätze 3 und 4 TzBfG). Die maßgeblichen Gründe für diese Abweichung sollten daher im Begründungsteil transparenter dargestellt werden.

## 2.6 Stellungnahme zu § 9a Abs. 3 TzBfG-E

Der Verweis auf die bewährten Regelungen des bestehenden § 9 TzBfG für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigte vorzeitig eine zeitlich begrenzte Arbeitszeit reduzieren und wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren wollen, ist sinnvoll.

## 2.7 Stellungnahme zu § 9a Abs. 4 TzBfG-E

Die vorgesehenen Beschränkungen der Gestaltungsrechte der Arbeitnehmer in Form einer einjährigen Wartefrist für einen erneuten Antrag auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (*nach* Abschluss einer Phase mit einer solchen Arbeitszeitreduzierung) sowie einer zweijährigen Wartefrist für eine zusätzliche Arbeitszeitreduzierung *innerhalb* einer Phase mit einer zeitlich begrenzten Arbeitszeitreduzierung, sind sachgerecht und angemessen.

---

ULA  
United Leaders Association  
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin  
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / [info@ula.de](mailto:info@ula.de) / [www.ula.de](http://www.ula.de)

Ansprechpartner: Ludger Ramme; Hauptgeschäftsführer; Andreas Zimmermann, Geschäftsführer Sozialpolitik

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit fünfzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.