

Entwurf
zu einem

**„Gesetz zur
Beschäftigungsförderung
durch
Arbeitsumverteilung“**

BFAU

Autor:
Rechtsanwalt Ralf Trümner

Herausgeber:
Forum für Arbeit
Bremen



Gutachten von RA Ralf Trümner/Experte für Arbeits- und Tarifrecht
im Auftrag von ver.di-Tarifgrundsatzabteilung, NGG Bremen,
Forum für Arbeit Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen
mit Unterstützung des Funktionsbereichs Tarifpolitik beim IG Metall-
Hauptvorstand



Herausgeber: Forum für Arbeit Bremen 2014
1. Vorsitzender Angelo Caragiuli, Reddersenstr. 71, 28359 Bremen
E-Mail: angelo.caragiuli@t-online.de

Entwurf zu einem

**„Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch
Arbeitsumverteilung – BFAU“**

Autor:
Rechtsanwalt Ralf Trümner

Herausgeber:
Forum für Arbeit Bremen

Bremen, März 2014

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 7 |
| Kurzfassung | 9 |
| Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung BFAU | 12 |
| A. Probleme und Ziele | 12 |
| B. Lösung und allgemeiner Teil der Begründung des Gesetzentwurfes..... | 19 |
| C. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte..... | 23 |
| D. Zusammenhang mit tariflichen Bestimmungen | 25 |
| E. Vereinbarkeit mit Europäischem Recht | 27 |
| F. Text des Gesetzentwurfes | 27 |
| § 1 Grundsätze und Ziele | 28 |
| § 2 Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit | 28 |
| § 3 Vergütungsaufstockung | 31 |
| § 4 Vergütungsgruppenzuordnung | 33 |
| § 5 Umverteilung der durch Arbeitszeitverringerung entfallenden Arbeitszeit..... | 34 |
| § 6 Arbeitsverträge mit neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern..... | 34 |
| § 7 Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen | 35 |
| § 8 Leistungen und Prüfrechte der Bundesagentur | 36 |
| § 9 Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit..... | 38 |
| § 10 Betriebsinhaberwechsel..... | 38 |

| | |
|---|----|
| § 11 Verhältnis zu sonstigen Bestimmungen über Teilzeitarbeit | 38 |
| § 12 Inkrafttreten | 38 |
| G. Begründung der einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfes | 39 |
| Zu § 1 (Grundsätze und Ziele) | 39 |
| Zu § 2 (Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit) | 40 |
| Zu § 3 (Vergütungsaufstockung) | 47 |
| Zu § 4 (Vergütungsgruppenzuordnung) | 49 |
| Zu § 5 (Umverteilung der durch Arbeitszeitverringerung entfallenden Arbeitszeit) | 51 |
| Zu § 6 (Arbeitsverträge mit neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) | 52 |
| Zu § 7 (Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen) | 54 |
| Zu § 8 (Leistungen und Prüfrechte der Bundesagentur) | 55 |
| Zu § 9 (Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit) | 58 |
| Zu § 10 (Betriebsinhaberwechsel) | 59 |
| Zu § 11 (Verhältnis zu sonstigen Bestimmungen über Teilzeitarbeit) | 59 |
| Zu § 12 (Inkrafttreten) | 59 |

Vorwort

Arbeitslosigkeit ist trotz proklamiertem Fachkräftemangel und höchster Erwerbsbeteiligung aller Zeiten auch in Deutschland nach wie vor ein massenhaftes und bitteres Phänomen. Bremen ist mit der höchsten Arbeitslosigkeit aller westdeutschen Bundesländer besonders betroffen, aber im Ruhrgebiet und vielen Regionen Ostdeutschlands sieht die Lage ähnlich aus.

Neben dem Leid durch mangelnde Anerkennung, Isolation und Armut, denen die einzelnen Arbeitslosen und ihre Familien ausgesetzt sind, entstehen der Gesellschaft enorme Lasten. Viele Kommunen brechen unter den Kosten der Langzeitarbeitslosigkeit fast zusammen.

Gleichzeitig gibt es ein riesiges Potential an ungenutzten Teilzeitwünschen von Erwerbstätigen – sei es von jungen Eltern oder Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen, sei es von Älteren oder von Menschen, die einfach mehr Zeit für sich, ihre Freude oder kreative Betätigung haben möchten.

Ein zentraler Hinderungsgrund für die Realisierung dieser Teilzeitwünsche ist oft der fehlende Lohnausgleich, den sich gerade Beschäftigte in unteren und mittleren Lohngruppen nicht leisten können. Umgekehrt stellen sich bei den bisher praktizierten Formen von Teilzeit oft kaum Arbeitsplatzeffekte ein. Statt Personalausgleich ist häufig steigende Arbeitsverdichtung ein Ergebnis von umgesetzten Teilzeitwünschen.

Vor dem Hintergrund dieser Probleme und des verbreiteten Wunsches insbesondere älterer Beschäftigter nach einer Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit haben Forum für Arbeit, Arbeitnehmerkammer Bremen, ver.di, IG Metall und NGG Bremen den Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung in Auftrag gegeben. In seiner Konstruktion baut es auf den Erfahrungen mit den bisherigen Gesetzen zu Arbeitszeitverkürzung (Altersteilgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Elternzeitgesetz) auf und vermeidet deren Mängel, insbesondere den unzureichenden Lohn- und Personalausgleich.

Durch eine nach Einkommenshöhe gestaffelten Lohnausgleich, der v. a. den unteren Lohngruppen zugute käme (90 %) könnte insbesondere im Bereich der unteren Lohngruppen und geringer qualifizierten Tätigkeiten, in dem die höchste und häufig verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit herrscht, echte Beschäftigung geschaffen werden. Erfahrungen mit dem analog konstruierten Beschäftigungsförderungstarifvertrag der Metallindustrie Niedersachsens belegen das.

Um diesen Effekt zu erzielen, müssen die von der Bundesagentur für Arbeit zu zahlenden Ausgleichszahlungen strikt an verpflichtende Personalausgleichsmaßnahmen gekoppelt werden. Im Ergebnis gibt es mehrere Gewinner: Die Aussicht, viele, insbesondere geringer qualifizierte, Arbeitslose wieder in Lohn und Brot zu bekommen und gleichzeitig die Finanznot der Kommunen zu lindern.

Diese Perspektiven veranlassen uns dazu, den vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen und allen am Abbau der Arbeitslosigkeit in Deutschland ernsthaft interessierten politischen Kräften zur Umsetzung zu empfehlen.

Angelo Caragiuli
1. Vorsitzender
Forum für Arbeit Bremen

Susanne Kremer
2. Vorsitzende
ver.di-Landesbezirk
Niedersachsen-Bremen

Volker Stahmann
1. Bevollmächtigter
IG Metall Bremen

Dieter Nickel
Geschäftsführer
NGG Bremen

Kurzfassung

Entwurf zu einem „**Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung – BFAU**“

Zielsetzungen:

- **Abbau** der Arbeitslosigkeit, insbesondere der **Langzeitarbeitslosigkeit Geringqualifizierter**
- **Übernahme** fertig ausgebildeter Jugendlicher
- Ermöglichung **altersgerechter Arbeitszeiten** und eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Nachfolge für die geförderte Altersteilzeit)
- Ermöglichung **familienfreundlicher Arbeitszeiten** für Berufstätige mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Ermöglichung der **Arbeitszeitaufstockung** für unfreiwillig in Teilzeit oder geringfügig prekär Beschäftigte
- Nutzung des **Potenzials der bisher ungenutzten Teilzeitwünsche** von jährlich 4,3 Milliarden Stunden, was rechnerisch etwa 2,2 Millionen Vollzeit-Stellen (mit 37,7 Wochenstunden) entspricht (Berechnung des DIW, s. E. Holst/H. Seifert, Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, WSI-Mitteilungen 2/2012).

Eckpunkte:

1. Recht auf **Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit** um mindestens 10 %, maximal 50 % der tariflichen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit
2. **Verpflichtende Wiederbesetzung** der frei werdenden Stellenteile durch Arbeitslose, fertig ausgebildete Jugendliche oder Erfüllung von angemeldeten Aufstockungswünschen Teilzeitbeschäftigter
3. Zahlung eines **nach Einkommenshöhe gestaffelten Netto-lohn- und Beitragsausgleichs** zur Sozialversicherung von 70 % für höhere, 80 % für mittlere und 90 % für untere Entgeltgruppen durch die Bundesagentur für Arbeit
4. Einrichtung **tripartistischer Branchenkommissionen** aus Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und Agentur für Arbeit zur Ermittlung der Grenzen zwischen höheren, mittleren und unteren Entgeltgruppen in der jeweiligen Branche
5. Inanspruchnahme durch mindestens 6 Monate in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmer/inne/n Beschäftigte für **mindestens 2, maximal 6 Jahre** mit **garantiertem Rückkehrrecht** auf die ursprüngliche Arbeitszeit

Begründung:

Erfahrungen mit dem analog konstruierten **Beschäftigungsförderungstarifvertrag** zwischen **IG Metall und Metallarbeitgeberverband Niedersachsen** 1998 – 2000 haben gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung in dieser Form

- a) überproportional häufig von Beschäftigten in unteren Lohngruppen, darunter viele Frauen, in Anspruch genommen worden ist,
- b) 1 zu 1 wiederbesetzt worden ist mit Arbeitslosen aus dem geringer qualifizierten Bereich und

- c) 1/3 der so Eingestellten nach Ende der Arbeitszeitverkürzung fest angestellt weiterbeschäftigt worden sind (hoher Klebeeffekt)

Die **negativen Effekte der geförderten Altersteilzeit** (Nutzung überwiegend durch Besserverdienende und Wiederbesetzungsquote von nur 25 %, weil Arbeitgeber auf 20 % Lohnausgleich von der Bundesagentur für Arbeit gerne verzichtet haben, um ältere Arbeitnehmer/inn/n loszuwerden) und der **Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz** (kein Rückkehrrecht auf Vollzeit, keinerlei Lohnausgleich, Wiederbesetzungsquote von maximal 15 %, dadurch Arbeitsverdichtung und „Teilzeitfalle“ v. a. für Frauen) könnten durch den nach Einkommenshöhe gestaffelten Lohnausgleich, die Wiederbesetzungsverpflichtung und das Rückkehrrecht **vermieden** werden.

Bei einer hypothetischen Nutzung nur der Hälfte des vorhandenen Arbeitszeitverkürzungspotenzials durch die Besetzung von 1 Million Stellen (in Vollzeitäquivalenten) mit Arbeitslosen würden ca. 4 Milliarden Euro für den Teillohnausgleich ca. 11 Milliarden Euro **Einsparungen** an Arbeitslosengeld, Miet- und Heizkosten für die Bundesagentur für Arbeit und die Kommunen gegenüberstehen.

Insbesondere für Kommunen wie Bremen, aber auch viele Regionen in Ostdeutschland und das Ruhrgebiet, böte ein solches Gesetz die Möglichkeit, ihre **verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit** durch das Angebot von Stellen im niedrig entlohnten, eher gering qualifizierten Bereich abzubauen und ihre strapazierten Sozialhaushalte zu entlasten.

Rechtsanwalt Ralf Trümner

Entwurf zu einem

„Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung – BFAU“

A. Probleme und Ziele

1. Anhaltende Arbeitslosigkeit

Nach wie vor hält sich die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland auf hohem Niveau, wenngleich im europäischen und internationalen Vergleich die registrierte Arbeitslosigkeit hierzulande etwas rückläufig ist und eher niedrig erscheint. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass zum einen erhebliche regionale Unterschiede bestehen und zum anderen die sog. verdeckte Arbeitslosigkeit (dazu *Weber/Fuchs*, Verdeckte Arbeitslosigkeit in Deutschland, in: Gesundheits- und Sozialpolitik, Jg. 61, Heft 9/10, S. 43 ff.), die nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst ist, auf mindestens etwa 5,5 Mio. Personen geschätzt wird.

Gleichzeitig wird in den Betrieben die demographisch bedingte Altersumschichtung der Belegschaften spürbar: Ältere und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheiden aus dem Erwerbsleben aus, ohne dass es immer gelingt, deren Know-How in den Betrieben in ausreichendem Maße zu erhalten, da aufgrund unsicherer wirtschaftlicher Prognosen die Übernahme von Auszubildenden oftmals nicht im erforderlichen Maße erfolgt und damit der nachhaltige Wissens- und Erfahrungstransfer auf jüngere Erwerbstätige in den Betrieben fehl schlägt.

Zudem stellt der Personenkreis bereits längerfristig oder gar dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausgeschiedener Menschen eine Besorgnis erregende Erscheinung dar. Diese Personen weisen in der

Regel sehr niedrige oder geringe berufliche Qualifikationen auf, was deren Vermittelbarkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

Die gesellschaftlichen Auswirkungen der Dauererwerbslosigkeit sind im Hinblick auf familiäre Auswirkungen und drohende verschärfte Altersarmut dramatisch. Eine zunehmende Zahl von Kindern, die in Armut aufwachsen und deren Bildungschancen schon deswegen strukturell behindert sind, droht zu einer „verlorenen Generation“ zu werden. Die Armut in der gegenwärtigen Lebensphase von Dauerarbeitslosen wird sich verschärfen im Alter auswirken und sich damit zu einem vergleichsweise viel dramatischerem Problem auswachsen, als es der heute diskutierte Missstand der zukünftigen Altersarmut der Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor darstellt.

Volkswirtschaftlich wirkt sich der Bezug von Transferleistungen als erheblicher Ausfall von Nachfragemacht für Güter und Dienstleistungen aber auch als Ausfall im Bereich des Steuer- und Abgabenaufkommens für die öffentlichen Haushalte aus, ganz zu schweigen von der zukünftigen Belastung der öffentlichen Haushalte mit den Transferleistungsvolumina, die aus Steuern und Abgaben der perspektivisch geringer werdenden Zahl von Erwerbstätigen aufzubringen sind.

Konjunkturell ist weiterhin davon auszugehen, dass es aufgrund weltwirtschaftlicher Wechselhaftigkeiten wiederum zu einem Anwachsen auch der registrierten Arbeitslosigkeit kommen wird.

2. Suboptimale Arbeitszeitverteilung

Auf der anderen Seite haben makroökonomische Untersuchungen der jüngsten Zeit gezeigt, dass die Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit der Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit alles andere als optimal ist: Saldiert man die Wünsche der erwerbstätigen Bevölkerung zur Verkürzung und Verlängerung ihrer aktuellen Arbeitszeit auf Basis eines statistischen Normalarbeitszeitvolumens von durchschnittlich 37,7 Wochenstunden, so ergibt sich ein gesamtwirtschaftliches Arbeitszeitverkürzungsvolumen, das etwa 2,2 Mio. Stellen in Vollzeitäquiva-

lenten bei 37,7 Wochenstunden entspricht (vgl. *Holst/Seifert*, Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 2/2012, S. 1 ff., S. 8). Das ergibt ein Gesamtwochenarbeitszeitvolumen von rund 83 Mio. Stunden oder ein jährliches Gesamtarbeitszeitvolumen von 4,3 Mrd. Stunden. Würde dieses Volumen anstelle eines Vollzeitäquivalents von 37,7 Wochenstunden im Sinne einer kurzen Vollzeit mit 30 Wochenstunden umverteilt, ließen sich daraus mehr als 2,7 Mio. Stellen generieren.

Dieses vorhandene, aber verdeckte Beschäftigungspotenzial gilt es für eine volkswirtschaftlich sinnvolle Arbeitszeitumverteilung zu heben und die Ungleichgewichtslage zwischen Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitwirklichkeit zu Gunsten der Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse mithilfe gezielter ökonomischer Anreize zu aktivieren. Dabei ist das Hauptaugenmerk insbesondere auf die arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen der geringer Qualifizierten und des Niedriglohnssektors zu richten.

Zugleich kann eine Arbeitszeitumverteilung dazu beitragen, das familienpolitische Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und Erkrankungen durch überlange Arbeitszeiten vorzubeugen. Überdies kann das Risiko späterer Altersarmut als Folge langjähriger Beschäftigung unter Arbeitsbedingungen, bei denen der Lohn ohne zusätzliche Transferleistungen zum Leben nicht reicht, gemildert werden.

3. Unzureichende arbeitsmarktpolitische Wirkungen bestehender Regelungen zur Teilzeitarbeit

Unter beschäftigungspolitischen Aspekten haben sich die bestehenden allgemeinen gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit als unzureichend erwiesen.

Altersteilzeitgesetz (ATzG)

Im ATzG fehlte eine verpflichtende Wiederbesetzung und die vorgesehene Subventionierung fiel für geringer verdienende Beschäftigte

zu gering aus, als dass dieser Personenkreis sich die Altersteilzeit hätte leisten können. Der angestrebte Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Beschäftigten wurde durch das zu 90% der Fälle praktizierte Blockmodell konterkariert. Das Gesetz wirkte praktisch eher als Beschäftigungsabbauinstrument.

Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Zusammenhang mit dem Auslaufen der geförderten Altersteilzeit nach dem ATzG haben gezeigt, dass dieses Instrument eher durch große Betriebe und dort wiederum durch starke soziale Arbeitnehmergruppen mit längeren Versicherungsdauern, höheren Entgeltpositionen und deutlich kürzeren Arbeitslosigkeitszeiten genutzt worden ist (vgl. *Wanger*, Auslaufen der geförderten Altersteilzeit ist richtig, IAB – Stellungnahme 1/2010, S. 10 f.).

Zudem konnte nur eine geringe arbeitsmarktpolitische Wirkung festgestellt werden: Insgesamt ist es bei einer Gesamtzahl von etwas mehr als 500.000 Personen in Altersteilzeit nur zu einer durchschnittlichen Wiederbesetzungsquote von geschätzt etwa 25% bis maximal 33% gekommen. Diese Wiederbesetzungsquote weist überdies im zeitlichen Verlauf der gesetzlichen Geltungsdauer eine deutlich rückläufige Tendenz auf (*Wanger*, a.a.O., S. 7, 9).

Anders ausgedrückt:

In mindestens zwei Dritteln der Altersteilzeitfälle wurde dieses Instrument zunehmend zum Beschäftigungsabbau eingesetzt, was wiederum mit dem in 90% der Fälle praktizierten Blockmodell und der im Gesetz fehlenden verpflichtenden Wiederbesetzung zusammen hängt. Des Weiteren wirkten sich die eher als gering zu bezeichnenden Wiederbesetzungseffekte nur zu etwa 40% in der Weise aus, dass Arbeitslose eingestellt wurden. Die Besetzung mit Auszubildenden spielte nach den Feststellungen des IAB (a.a.O.) eine höchst untergeordnete Rolle.

Der hier vorgelegte Gesetzentwurf lässt sich daher auch als eine sinnvolle Fortsetzung und Weiterentwicklung der auslaufenden (geförderten) gesetzlichen Altersteilzeitregelung verstehen, ohne allerdings deren beschäftigungspolitisch verfehlte Blockmodellsystematik zuzulassen, die vornehmlich dafür verantwortlich ist, dass in den

Betrieben mit Hilfe dieses Instruments Beschäftigung abgebaut oder verdichtet werden konnte.

Damit kann mit dem vorgesehenen Gesetz zugleich auch ein längerer aber gesundheitlich weniger belastender Verbleib älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben unterstützt und so das Problem des Know-How-Transfers von älteren Fachkräften auf jüngerer Beschäftigte besser gelöst werden.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Eine ähnlich untergeordnete Bedeutung für die Beschäftigungspolitik dürfte dem TzBfG zukommen. Valide Untersuchungen aus jüngster Zeit sind dazu – soweit ersichtlich – nicht vorhanden. Das IAB kam in einer Untersuchung unmittelbar nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zu dem Ergebnis, dass in Folge der realisierten Teilzeitwünsche von Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern in lediglich 15% der Fälle zusätzliche Mitarbeiter eingestellt wurden (vgl. IAB – Kurzbericht Nr. 23 vom 4.10.2002).

Für gezielte arbeitsmarktpolitische Beschäftigungseffekte sind die grundsätzlichen Wirkungsmechanismen des Gesetzes auch nicht geeignet. Das TzBfG sieht nämlich keinerlei verbindliche Wiederbesetzung vor und verzichtet insoweit gerade auf beschäftigungspolitische Effekte. Der individuelle Anreiz zum Wechsel in Teilzeit ist aufgrund fehlender Vergütungsaufstockung in der Teilzeitphase gering und lässt im Wesentlichen nur solche Beschäftigten partizipieren, die finanziell ohnehin anderweitig abgesichert sind. Der fehlende gesetzliche Anspruch auf Rückkehr in die frühere Arbeitszeit wirkt in der Weise prohibitiv, dass Teilzeitwillige unumkehrbar in die „Teilzeitfalle“ zu geraten drohen.

Diese beschäftigungspolitisch fehlerhaften Konstruktionsmerkmale vermeidet der vorliegende Gesetzentwurf, indem er die Wiederbesetzung zur Voraussetzung der Erlangung von Vergütungsaufstockungsleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit macht, die Vergütungsaufstockung gestaffelt nach der Einkommenshöhe vorsieht und den teilzeitwilligen Beschäftigten einen garantierten Anspruch auf Rückkehr in die vorherige Arbeitszeit gewährt.

4. Erforderlich sind zusätzliche präventive Instrumente zur Stützung und Förderung der Beschäftigung

Aus den genannten Gründen sind zusätzliche arbeitsmarktpolitische Instrumente erforderlich, um den aufgezeigten Phänomenen wirkungsvoll zu begegnen und bereits jetzt Vorkehrungen zu treffen, die insbesondere bei einem zu erwartenden konjunkturellen Einbruch helfen, den Beschäftigungsstand zu halten, den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu dämpfen und jungen Arbeitskräften im Interesse des Erhalts von Qualifikationsniveaus in den Betrieben den Weg in die Erwerbstätigkeit zu eröffnen.

Ziel ist es, hierfür das aufgezeigte Beschäftigungspotenzial von 4,3 Mrd. Jahresarbeitsstunden arbeitsmarktpolitisch zu aktivieren, indem gezielt die Wechselbereitschaft Erwerbstätiger in Teilzeitarbeit ökonomisch gestützt wird, um dadurch frei werdende Arbeitszeitanteile zur Schaffung neuer und zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse einzusetzen.

Die damit verbundene und mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene Subventionssystematik ist aus Gründen wichtiger Interessen des Gemeinwohls (Stabilisierung und Entwicklung des Arbeitsmarktes) gerechtfertigt. Die erstrebte Reintegration von sog. Problemgruppen in den Arbeitsmarkt kann außerdem einen wesentlichen Beitrag zur Verminderung des Problems der drohenden Altersarmut gerade für diesen Personenkreis leisten.

Zudem wirkt die vorgesehene Regelung zumindest reflexhaft auch auf die Verwirklichung der familienpolitischen Zielsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und fördert die freie Entfaltung der Persönlichkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Berufsleben.

Dabei kann konzeptionell an die Erfahrungen angeknüpft werden, die mit dem Ausbau der Regelungen zur Kurzarbeit in der Krise 2008/2009 gewonnen wurden und die dazu beigetragen haben, die Auswirkungen der Krise am Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften abzumildern und den Erhalt vorhandener Qualifikationen in den Betrieben zu fördern, so dass bei wieder anlaufender

Konjunktur keine nennenswerten Verzögerungen bei der Rückkehr zur Auslastung der Produktivitätspotenziale zu verzeichnen waren. Gerade dadurch konnte eine erhebliche Stabilisierung der Beschäftigung realisiert werden.

Letztlich stellt die durch Kurzarbeitergeld subventionierte Umverteilung der im Betrieb (noch) vorhandenen Arbeit im Wege der Kurzarbeit auch eine Arbeitszeitumverteilung zum Zwecke des Erhalts von Beschäftigung dar. Anders und pointierter ausgedrückt handelt es sich bei dem bekannten und von niemandem ernsthaft infrage gestellten Kurzarbeitsinstrument aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit um bezahlte Teil-Arbeitslosigkeit.

Der Gedanke einer solidarischen Arbeitszeitumverteilung zur Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnissen findet sich bereits in einer zwar juristisch eigenwilligen, aber dennoch bedenkenswerten Entscheidung des *Arbeitsgerichts Bocholt* (Urteil vom 22.6.1982 2 Ca 605/82, Der Betrieb 1982, S. 1938): Danach sollte die betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers unwirksam sein, wenn durch Änderungskündigung gegenüber weiteren Mitarbeitern, mit dem Ziel der Absenkung von deren Arbeitszeit, das Arbeitsverhältnis des zu Kündigenden hätte erhalten werden können.

Schließlich lassen sich Erfahrungen mit privatautonomen Modellen der subventionierten Arbeitsumverteilung zwecks Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse anführen, wie sie mit dem Beschäftigungsförderungstarifvertrag in der Niedersächsischen Metallindustrie in der Zeit ab 1998 gesammelt wurden (vgl. dazu *Köther/Meine*, Neue Arbeitsplätze durch Tarifvertrag. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung in der niedersächsischen Metallindustrie, in: *Steinrücke u.a.*, Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Berlin 2001, S. 103 ff.; zusammenfassend dazu auch *Arbeitnehmerkammer Bremen (Hg.)*, Weniger ist mehr, Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung, 2008, S. 65 ff.).

Hiernach konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit von 35 Wochenstunden auf bis zu 17,5 Stunden absenken, um dadurch im Umfang der insgesamt abgesenkten Arbeitszeit Ar-

beitslose befristet neu einzustellen. Das Problem, die Bereitschaft zur Verringerung der Arbeitszeit trotz der damit verbundenen Lohn-einbußen herzustellen, wurde in der Weise gelöst, dass die in befristete Teilzeit wechselnden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem als Verein organisierten Prämienfonds zusätzlich zur regulären Vergütung eine nach Höhe des individuellen Entgelts gestaffelte Prämie erhielten, die zwischen 70% und 90% des infolge der Arbeitszeitverringerung eingetretenen Nettoentgeltverlustes betrug. Durchschnittlich waren in diesem prämiensubventionierten Modell der Arbeitszeitumverteilung lediglich 4,4 Arbeitnehmer erforderlich, um einer / einem neu Eingestellten einen zunächst befristeten Arbeitsplatz zu eröffnen. Bemerkenswert ist, dass nahezu ein Drittel der zunächst nur befristet Eingestellten anschließend unbefristet weiterbeschäftigt werden konnten.

B. Lösung und allgemeiner Teil der Begründung des Gesetzentwurfes

Der BFAU-Gesetzentwurf (GE) sieht in Anknüpfung an den rechtlichen Mechanismus, wie er in § 8 TzBfG für den Anspruch auf Wechsel in eine verringerte Arbeitszeit geregelt ist, vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre bisherige Arbeitszeitdauer verkürzen können (§ 2 GE). Im Unterschied zu den bestehenden Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung soll dies vorliegend aber mit der klaren arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung erfolgen, den durch Verringerung der individuellen Arbeitszeit frei werdenden Arbeitszeitanteil für eine verbindliche Umverteilung auf Menschen zur Verfügung zu stellen, die überhaupt Arbeit suchen oder eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen. Wie diese innerbetriebliche Arbeitszeitumverteilung konkret vorzunehmen ist, regelt § 5 des GE.

Der Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nach diesem GE bewirkt eine zeitlich befristete Änderung der bisherigen Vereinbarung zur Arbeitszeit und muss mindestens zwei Jahre betragen, darf aber sechs Jahre nicht überschreiten (§ 2 Absatz 2 GE). Damit soll den Beteiligten für einen überschaubaren Zeitraum Planungssicherheit

gegeben werden. Andererseits darf aber auch der Zeitraum nicht zu kurz bemessen werden, wenn die beschäftigungsaktivierenden Effekte nicht bloß von geringer Bedeutung bleiben sollen. Da auch bei einer derartigen überschaubaren Zeitspanne Umstände eintreten können, die gleichsam die bei Beginn der Maßnahme bestehende Geschäftsgrundlage berühren, ist ein Mechanismus zur vorzeitigen Beendigung der befristeten Teilzeitbeschäftigung vorgesehen (§ 2 Absatz 6 GE).

Damit eine möglichst große Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, ist es erforderlich, die mit der verkürzten Arbeitszeit verbundenen Vergütungseinbußen zumindest teilweise zu mindern. Deshalb ist im GE als finanzieller Anreiz eine in der Höhe nach Vergütungsgruppenkategorien gestaffelte Vergütungsaufstockung während der Dauer der verringerten Arbeitszeit vorgesehen (§ 3 Absatz 3 GE), die umso höher ausfallen muss, je niedriger das bisherige Entgelt ist. Die Erfahrungen haben nämlich gezeigt, dass von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere in den unteren Vergütungsgruppen schon deswegen von bisher gegebenen Möglichkeiten der Arbeitszeitverringerung zu wenig Gebrauch gemacht worden ist, weil die zeitanteilig geschuldete Vergütung zu gering ausfällt. Diese überproportionale Vergütungsaufstockung zu Gunsten der Bezieher niedriger Vergütungen soll zudem gewährleisten, dass die verpflichtende Neueinstellung von Arbeit suchenden Menschen gerade auch die sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes erreichen kann, nämlich geringer qualifizierte Arbeitslose.

Die Vergütungsaufstockungsbeträge sind wirtschaftlich allerdings nicht vom Arbeitgeber aufzubringen, sondern werden durch die Bundesagentur aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen erbracht. Sie sind dem Arbeitgeber auf Antrag zu erstatten (§ 8 Absatz 1 GE). Voraussetzung dieser Erstattung ist allerdings der Nachweis, dass das durch verringerte Arbeitszeiten „frei“ gewordene Arbeitszeitvolumen zur Einstellung von Arbeitslosen, Auszubildenden ohne Anschlussbeschäftigung oder zur Erhöhung der Arbeitszeit von schon im Betrieb Beschäftigten, die dies wünschen (vgl. § 9 TzBfG), eingesetzt wird. Denn nur dann kann die mit dem Gesetzentwurf verbundene Zielsetzung auch verwirklicht werden.

In diesem Zusammenhang kommt dem neu vorgesehenen innerbetrieblichen Instrument des - nach Möglichkeit von den Betriebsparteien aufzustellenden - Arbeitszeitumverteilungsplanes (§ 7 Absatz 3 GE) eine besondere Bedeutung zu. Einerseits soll damit gerade auch die Beschäftigtenvertretung in die Verwirklichung der mit dem GE verfolgten Ziele nach § 1 GE einbezogen werden und somit zugleich verhindert werden, dass Arbeitszeitumverteilung zur Beschäftigungsförderung schon an bestehenden betrieblichen Kollektivvereinbarungen zur Arbeitszeit scheitert, weil diese vermeintlich unänderbar scheinen. Andererseits wird bei Vorhandensein eines Arbeitszeitumverteilungsplanes dem Arbeitgeber die Begründung seines Anspruches auf Erstattung der Aufstockungsbeträge erleichtert, indem dann vermutet wird, dass der Ausgleich der Arbeitszeit sichergestellt ist, mithin die Voraussetzungen für die Leistungen durch die Bundesagentur vorliegen (§ 8 Absatz 3 GE).

Da nicht angenommen werden kann, dass Arbeitgeber von sich aus die Aufstockungsleistungen zahlen werden, sondern dies nur tun, wenn sie diese erstattet erhalten und andererseits die teilzeitwilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur unter der Voraussetzung, dass ihnen die Aufstockung gewährt wird, in größerem Umfang bereit sein werden in Teilzeit zu wechseln, ist es erforderlich, den Antrag auf Abschluss einer befristeten Teilzeitabrede von der Bedingung abhängig zu machen, dass die Erstattung der Aufstockungsleistungen bewilligt wird (§ 2 Absätze 1, 3 und 5 GE). Tritt diese Bedingung nicht ein, wird der Antrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenstandslos. Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jedoch auch ohne Aufstockungsleistungen zu beziehen, in jedem Fall die Teilzeitbeschäftigung erreichen, kann sie oder er dazu auf die anderen Bestimmungen, etwa § 8 TzBfG, zurückgreifen (§ 2 Absatz 3 GE).

Da die Höhe der Aufstockungsbeträge von der Zuordnung der Vergütung zur unteren, mittleren oder oberen Vergütungsgruppe abhängen soll, ist es erforderlich, diese Zuordnung verbindlich festzulegen. Dies kann weder allein durch die Betriebs- oder Tarifparteien erfolgen, sondern muss, weil wirtschaftlicher Träger dieser Leistungen die Bundesagentur ist, unter deren Einbeziehung geschehen. Dazu werden auf der Ebene der Regionaldirektionen besondere Bran-

chenausschüsse in tripartistischer Zusammensetzung gebildet (§ 4 GE), die eine von Sachnähe gekennzeichnete Entscheidung zu treffen haben. In der Regel wird dabei von einer Drittelung des jeweiligen Vergütungsgruppenschemas für die Zuweisung der einzelnen Vergütungs- oder Entgeltgruppen eines Tarifvertrages zur unteren, mittleren bzw. oberen Vergütungsgruppe in Betracht kommen.

Der Umstand, dass die verringerte Arbeitszeit nur für eine befristete Dauer gilt und danach die Rückkehr in die ursprüngliche Arbeitszeit gewährleistet ist (§ 9 GE), bedingt, dass für die zur Umverteilung der Arbeitszeit neu eingegangenen Arbeitsverhältnisse besondere Regelungen über deren Befristung erforderlich sind (§ 6 GE). Die gewählte Befristung darf wegen der Harmonisierung mit der Dauer der befristeten Teilzeitarbeit nach § 2 Absatz 2 GE und der Förderungsdauer durch die Bundesagentur dabei zwischen zwei und sechs Jahren betragen und gilt – dies dient lediglich der Klarstellung - stets als durch Sachgrund gerechtfertigt. Die dabei greifenden Sachgründe sind allerdings auch schon nach geltendem Recht (§ 14 Abs. 1 TzBfG) von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt.

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitumverteilungsplan erwähnt, dient die Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen) in besonderem Maße der Realisierung der mit dem Gesetz intendierten Ziele. Aus diesem Grunde wird diesen Vertretungen in § 7 Absatz 2 GE eine proaktive Rolle zugewiesen, um das betriebliche Arbeitszeitumverteilungspotenzial zu aktivieren. Dabei ist auch auf bestehende Sondervertretungen zurückzugreifen, denn der Wunsch nach optimalen Formen der Teilzeitarbeit betrifft in besonderem Maße schwerbehinderte Personen. Zudem handelt es sich um eine Kernproblematik der innerbetrieblichen Geschlechtergleichstellung (vgl. etwa § 80 Absatz 1 Ziff. 2a und 2b BetrVG), weshalb es geboten ist, das Zusammenwirken mit der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten besonders hervorzuheben.

Eine derartige verbindliche Umverteilung von Arbeitszeit fehlte bislang in den bestehenden Gesetzen zur Teilzeitbeschäftigung (dazu bereits oben, Abschnitt A. 3).

C. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Bei der Bundesagentur für Arbeit entstehen infolge von Neueinstellungen, die im Wege der Arbeitszeitumverteilung realisiert werden können, erhebliche Einsparungen an bisher notwendigen Aufwendungen für Arbeitslosengeld. Die mit diesem Gesetz verbundenen Aufwendungen und Kosten erreichen bei weitem nicht das Ausmaß der zu erzielenden Einsparungen. Vielmehr ist zu erwarten, dass ein erheblicher Überschuss erzielt werden wird, der ggf. für Beitragssenkungen in der Arbeitslosenversicherung verwendet werden kann.

Geht man von einem durchschnittlichen Alg-Aufwand pro Person und Jahr von 11.350,- EURO aus (bei einem statistischen Jahresbruttoeinkommen von durchschnittlich 32.500,- EURO, bereinigt gemäß § 153 SGB III um Sozialabgaben und Steuern und Annahme eines durchschnittlichen Leistungssatzes für Alg gemäß § 149 SGB III in Höhe von 63,5%), so ergibt sich unter Zugrundelegung von nur einer Million zusätzlich für den Arbeitsmarkt nach diesem Gesetz mobilisierbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Minderaufwand (Einsparung) für Arbeitslosengeldleistungen von mindestens 11,35 Mrd. EURO.

Demgegenüber dürften sich die Beitragsmehreinnahmen aus der zusätzlichen Beschäftigung mit den Beitragsmindereinnahmen wegen verkürzter Arbeitszeit annähernd ausgleichen.

Der aufgrund dieses Gesetzes hervorgerufene Verwaltungsaufwand bei der Bundesagentur (Personal- und sonstige Verwaltungskosten für Antrags- und Bewilligungsverfahren, Verfahren vor den Ausschüssen der Regionaldirektionen; eigene Erhebungen zur Feststellung des Vorliegens der Fördervoraussetzungen) dürfte sich aufgrund des entsprechenden Minderaufwandes für die Bearbeitung von Arbeitslosengeldanträgen und die Betreuung einer geringeren Zahl von Arbeitslosen in etwa kompensieren.

Die Kommunalhaushalte werden in dem Ausmaße von Alg-II – Leistungen („Hartz IV“) entlastet, wie es gelingt, aus diesem Personenkreis der bisherigen Leistungsempfänger Menschen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Mit einem Rückgang von entsprechenden Leistungsaufwendungen und allgemeinen Verwaltungskosten ist somit auch bei den Kommunen zu rechnen.

Im Bereich der sonstigen Sozialversicherungssysteme stehen die zusätzlichen Beiträge der in Arbeit überführten Menschen dem Minderbeitragsaufkommen durch Arbeitszeitverkürzung gegenüber und dürften einander annähernd kompensieren.

Ähnliche Kompensationseffekte sind im Bereich des Lohn- und Einkommensteueraufkommens zu erwarten.

Es verbleiben somit an unmittelbaren Kosten des Gesetzes die Beträge für Vergütungsaufstockungsleistungen nebst den Beträgen für die darauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Diese Kosten sind nur annähernd anhand von Modellrechnungen abschätzbar.

Geht man zu diesem Zweck aufgrund der Untersuchungen von *Holst* und *Seifert* (WSI – Mitteilungen 2/2012, a.a.O., S. 4, 6) davon aus, dass statistisch die Arbeitszeit – Absenkungswünsche bei Vollzeitbeschäftigten nicht über fünf Stunden pro Woche hinausgehen, so kann diese Größe auch einer Modellberechnung zu Grunde gelegt werden. Dabei sei bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein statistisches Durchschnittseinkommen von Brutto 32.500,- EURO p.a. angenommen. Unter Berücksichtigung der Abzüge für Steuern und Abgaben von ca. 45% errechnet sich bei Zuordnung dieser Vergütung zur unteren Vergütungsgruppe mit einem vorgesehenen Aufstockungsbedarf auf 90% des letzten Nettoentgelts das Nettozielentgelt nach diesem Gesetzentwurf mit 16.087,50 EURO p.a. und der Nettoaufstockungsbetrag mit lediglich 447,50 EURO p.a., wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer von 40 auf 35 Wochenstunden verkürzen möchte. Das Verkürzungsvolumen beträgt mithin 260 Stunden p.a., so dass sich eine Aufstockungsleistung pro verringerte Arbeitsstunde von netto 1,72 EURO ergibt. Rechnet man hierauf die Sozialversicherungsbeiträge mit 21% hinzu, ergibt sich ein Gesamtaufstockungsbetrag von 2,08 EURO je verringerter Stunde.

Legt man nun des Weiteren die ambitionierte aber nicht unrealistische Annahme zu Grunde, dass eine Million neuer Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden aus gesetzlicher Arbeitszeitumverteilung zu generieren ist, so ergibt das ein erforderliches Jahresarbeitszeitvolumen von 1,56 Mrd. Stunden, die mit Aufstockungsleistungen finanziert werden müssen und damit einen erforderlichen Gesamtbetrag von 3,24 Mrd. EURO. Will man eine Million neue Arbeitsverhältnisse mit 40 Wochenarbeitsstunden generieren, erfordert das 2,08 Mrd. Stunden, die mit Aufstockungsleistungen zu finanzieren wären, was einen Betrag von 4,33 Mrd. EURO ausmacht.

Bei einem sehr ambitionierten Ziel von zwei Millionen neuer Arbeitsverhältnisse ergibt sich – bei ansonsten unveränderter Grundannahme einer um fünf Stunden verkürzten Wochenarbeitszeit - ein jeweiliger Finanzierungsbedarf für neu zu schaffende Arbeitsverhältnisse mit 30 bzw. 40 Wochenstunden von 6,49 bzw. 8,65 Mrd. EURO.

Sämtliche Aufwendungen für diese Modelle liegen damit weit unterhalb des Einsparungsbetrages für nicht mehr anfallendes Arbeitslosengeld in Höhe von 11,35 Mrd. EURO (und dies bei Annahme von lediglich einer Million neuen Arbeitsverhältnissen mit vormaligen Alg – Beziehern). Der unterbreitete Gesetzesvorschlag ist somit vollständig gegenfinanzierbar und kann sogar erhebliche Überschüsse bei der Bundesagentur für Arbeit hervorbringen.

D. Zusammenhang mit tariflichen Bestimmungen

Der vorliegende Gesetzentwurf knüpft mit seinen Mechanismen zum Teil an erfolgreiche tarifliche Modelle der Beschäftigungssicherung und -förderung an (dazu näher oben, Abschnitt A. 4. am Ende) und will diese branchensektoralen Erfahrungen, Mechanismen und Effekte verallgemeinern.

Bereits in den 90er Jahren konnten mit der Einführung der Vier-Tage-Woche bei VW und den Tarifverträgen der Metallindustrie, die die Möglichkeit zur Absenkung der Arbeitszeit von 35 auf 29 Wochenstunden vorsahen, wichtige Beiträge geleistet werden, um drohende Entlassungen zu vermeiden.

Das Modell des Beschäftigungsförderungstarifvertrages in der Niedersächsischen Metallindustrie von 1998 mit seinem sehr wirksamen und bisher einzigartig gebliebenen Lohnaufstockungsmechanismus, der als Anreizsystem zum Wechsel in Teilzeit gerade für Beschäftigte der unteren Lohngruppen wesentlich war, konnte letztlich nur deswegen nicht über eine längere Dauer als zwei Jahre fortgeführt werden, weil die aus dem Prämienfonds geleisteten Zahlungen nach dem Willen des Bundesfinanzministeriums nicht steuerlich und sozialversicherungsrechtlich privilegiert werden sollten und damit der mit 10 Mio. DM dotierte Fonds alsbald erschöpft war. Damit sind zugleich die Grenzen von privatautONOMEN Modellen einer Beschäftigungsförderung und –sicherung durch Arbeitszeitumverteilung aufgezeigt.

Nur wenn eine aus öffentlichen Mitteln bestrittene stetige Förderung gewährleistet ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Überführung von zunächst zum Arbeitszeitausgleich befristet neu eingestellten Beschäftigten in eine unbefristete Anstellung nachhaltig gestaltet werden kann. Immerhin wies das Niedersächsische Modell trotz seiner kurzen Laufzeit von zwei Jahren eine Anschlussbeschäftigungsquote in unbefristeten Arbeitsverhältnissen von mehr als einem Drittel auf und übertrifft damit sogar die Wiederbesetzungsquote nach dem ATzG.

Alternativ zum vorliegenden Gesetzentwurf käme insoweit allenfalls in Betracht, bestehende oder künftige tarifliche Regelungen zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung in der Weise zu unterstützen, dass ähnlich wie im Gesetzentwurf vorgesehen, die Bundesagentur für Arbeit im Anwendungsbereich derartiger Tarifverträge Aufstockungsleistungen erbringt. Weil damit jedoch keine flächendeckende arbeitsmarktpolitische Wirkung erzielt würde, ist von solchen wiederum lediglich sektoralen Lösungen abzusehen.

E. Vereinbarkeit mit Europäischem Recht

Nach der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sollen nicht nur Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten beseitigt werden, sondern soll auch die Qualität der Teilzeitarbeit verbessert werden.

Außerdem soll die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis gefördert werden und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beitragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung trägt.

Gemäß der Richtlinie in Verbindung mit § 6 der Rahmenvereinbarung können die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner zur Förderung der Teilzeitarbeit günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als sie in der Richtlinie vorgesehen sind. Damit kann Deutschland aus arbeitsmarktpolitischen Gründen die Teilzeitarbeit durch Fördermaßnahmen attraktiver gestalten.

Die Vereinbarkeit mit EU - Recht ist folglich gegeben, da das europarechtlich bestimmte Schutzniveau durch die auf Grundlage des vorliegenden Gesetzentwurfes geförderte Teilzeitarbeit nicht eingeschränkt wird, sondern zusätzlich erhöht wird.

F. Text des Gesetzentwurfes

Entwurf zu einem

„Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung – BFAU“

Vom.....

Der Bundestag möge das folgende Gesetz beschließen:

§ 1 Grundsätze und Ziele

- (1) Durch Teilzeitarbeit nach diesem Gesetz soll die Verwirklichung der Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt und durch entsprechende betriebliche Arbeitszeitumverteilung die Vermittlung von Arbeit suchenden Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gefördert werden, um das allgemeine Beschäftigungsniveau zu erhöhen.

- (2) Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretungen wirken in Betrieben und Dienststellen gemeinsam auf die Erreichung der in Absatz 1 genannten Ziele hin.

- (3) Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) fördert durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn damit die Einstellung von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden, Personen nach der Ausbildung ohne Anschlussbeschäftigung (Auszubildende ohne Anschlussbeschäftigung genannt) oder die Verlängerung der Arbeitszeit für bereits teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden ist.

§ 2 Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und deren Arbeitgeber ausschließlich der Personen in Berufsausbildung mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, können die Verringerung ihrer bisherigen wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit unter der Bedingung verlangen, dass dem Arbeitgeber die Erstattung der Vergütungsaufstockungsbeträge einschließlich der darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung

(§ 3 und § 8 Absatz 1 Buchstabe b) durch die Bundesagentur bewilligt wird.

- (2) Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer muss den Umfang der Verringerung ihrer / seiner Arbeitszeit spätestens sechs Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Das Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit muss mindestens für die Dauer von 24 Monaten und darf höchstens für die Dauer von sechs Jahren gestellt werden. Es muss ferner darauf gerichtet sein, die Arbeitszeit um mindestens 10 v. H. höchstens jedoch bis zur Hälfte der regelmäßigen tariflichen oder betriebsüblichen Arbeitszeit zu verringern und soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer kann in ihrem / seinem Verlangen Vorschläge unterbreiten, wie die durch Verringerung entfallende Arbeitszeit umverteilt werden soll. Im Übrigen gilt § 8 Absatz 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) entsprechend.
- (3) Bedingung für das Wirksamwerden der Vereinbarung über die befristet verringerte Arbeitszeit ist, dass dem Arbeitgeber die Erstattung der Vergütungsaufstockungsleistungen und der darauf entfallenden Sozialversicherungsanteile durch die Bundesagentur bewilligt wird. Versagt die Bundesagentur die Leistungen, ist der Antrag auf verringerte Arbeitszeit gegenstandslos und die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer mit der bisherigen Arbeitszeit weiter zu beschäftigen. Unberührt hiervon bleibt der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach anderen gesetzlichen Vorschriften. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer aufzufordern, mitzuteilen, ob sie / er ihr / sein Teilzeitbegehren nach anderen gesetzlichen Bestimmungen aufrecht erhalten möchte. Hält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer das Teilzeitbegehren aufrecht, gelten insbesondere die Fristen des § 8 Absatz 2 TzBfG und des § 15 Absatz 7 Nr. 5 BEEG als gewahrt.
- (4) Der Arbeitgeber hat dem Verlangen nach Absatz 1 zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

festzulegen, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein dringender betrieblicher Grund liegt auch vor, wenn durch Arbeitsumverteilung kein Arbeitszeitvolumen nach § 6 Absatz 4 entsteht und das Arbeitszeitvolumen auch nicht auf einen bereits beim Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigten, der einen Antrag nach § 9 TzBfG gestellt hat, übertragen werden kann. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

- (5) Die Bestimmungen des § 8 Absatz 5 Sätze 1 bis 3 TzBfG gelten entsprechend, jedoch mit der Maßgabe, dass die in Sätzen 2 und 3 genannten Rechtsfolgen bei fehlender Einigung über die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit bzw. deren Verteilung nur dann eintreten, wenn die Erstattung der Vergütungsaufstockungsbeträge durch die Bundesagentur spätestens bis zum gewünschten Beginn der Verringerung bewilligt worden ist. Erfolgt die Bewilligung zu einem späteren Zeitpunkt, treten die Rechtsfolgen mit dem Zeitpunkt der Bewilligung ein.
- (6) Tritt nach Aufnahme der verringerten Arbeitszeit ein wichtiger Grund ein, der die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung für die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber unzumutbar macht, kann die Regelung über die verringerte Arbeitszeit innerhalb von zwei Wochen gekündigt werden; § 626 Abs. 2 BGB gilt entsprechend. Nach Ablauf der Kündigungsfrist hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit der ursprünglichen Arbeitszeit. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Bundesagentur ihre Leistungen nach § 8 wegen Wegfalls der Leistungsvoraussetzungen einstellt und der Arbeitgeber die Vergütungsaufstockung (§ 3) nicht mehr erbringt.

- (7) Wird eine oder ein zum Zweck der Arbeitsumverteilung neu eingestellte Arbeitnehmerin oder neu eingestellter Arbeitnehmer vorzeitig entlassen oder endet das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen, endet die befristete Teilzeitbeschäftigung nach Ablauf von drei Monaten gerechnet ab dem Wirksamwerden der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der neu eingestellten Ersatzkraft. Eine Fortsetzung des Teilzeitarbeitsverhältnisses findet jedoch nach der dreimonatigen Übergangszeit statt, wenn der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist eine erneute Ersatzeinstellung vornimmt oder dem Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG eines Teilzeitbeschäftigten zustimmt. Der Arbeitgeber hat den befristet Teilzeitbeschäftigten umgehend über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der neu eingestellten Person und die damit verbundenen Folgen für die befristete Teilzeitbeschäftigung in Textform aufzuklären. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat nach Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers zu erklären, ob sie / er die Teilzeitarbeit auch dann aufrecht erhalten will, wenn keine Förderung durch Erstattung von Vergütungsaufstockungsleistungen mehr erfolgt. Lehnt der Arbeitgeber die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nach anderen Gesetzen ab, so hat er dies der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Aufnahme der Tätigkeit mit der verlängerten Arbeitszeit mitzuteilen. § 8 Absatz 6 TzBfG kommt nicht zur Anwendung.
- (8) § 4 und § 11 TzBfG gelten ab dem Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 1. Von personellen Maßnahmen, die nach Antragstellung gegenüber der Antragstellerin / dem Antragsteller erfolgen, wird vermutet, dass diese gegen Satz 1 verstoßen, es sei denn, hierfür liegen sachliche Gründe vor.

§ 3 Vergütungsaufstockung

- (1) Der Anspruch der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers auf Vergütungsaufstockung durch den Arbeitgeber entsteht, wenn infolge der Verringerung der Arbeitszeit die entfallende Arbeitszeit durch Einstellung von Arbeitslosen, Auszubilden-

den ohne Anschlussbeschäftigung oder durch die Verlängerung der Arbeitszeit von im Betrieb teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umverteilt wird und der Arbeitgeber den Bewilligungsbescheid der Bundesagentur erhält.

- (2) Der Arbeitgeber erhält die Vergütungsaufstockung und die darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung (§ 8 Absatz 1 Buchstabe b) aufgrund eines Antrags, der mit dem Nachweis der Einstellung von Arbeitslosen, Auszubildenden ohne Anschlussbeschäftigung oder der Verlängerung der Arbeitszeit von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zu verbinden ist, aus den Mitteln der Bundesagentur erstattet.
- (3) Der zusammen mit der Arbeitsvergütung zu zahlende sozialversicherungspflichtige Aufstockungsbetrag besteht
 - a) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unteren Vergütungsgruppen aus dem Differenzbetrag zwischen 90 v. H. der vor Verringerung der Arbeitszeit bezogenen monatlichen Nettovergütung (Bezugsgröße) und der für die verringerte Arbeitszeit jeweils geschuldeten monatlichen Nettovergütung,
 - b) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mittleren Vergütungsgruppen aus dem Differenzbetrag zwischen 80 v. H. des vor Verringerung der Arbeitszeit bezogenen monatlichen Nettovergütung (Bezugsgröße) und der für die verringerte Arbeitszeit jeweils geschuldeten monatlichen Nettovergütung,
 - c) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in oberen Vergütungsgruppen aus dem Differenzbetrag zwischen 70 v. H. des vor Verringerung der Arbeitszeit bezogenen monatlichen Nettovergütung (Bezugsgröße) und der für die verringerte

Arbeitszeit jeweils geschuldeten monatlichen
Nettovergütung.

- (4) Die Bezugsgröße nach Absatz 3, Buchstaben a) bis c) richtet sich nach der jeweiligen Höhe der Vergütung, welche die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ohne Verringerung der Arbeitszeit zu beanspruchen hätte.

§ 4 Vergütungsgruppenzuordnung

- (1) Die nach § 3 Absatz 3 erforderliche Zuordnung der Vergütungsgruppen in die untere, mittlere und obere Gruppe erfolgt durch besondere Branchenausschüsse, die bei der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur (Regionaldirektion) eingerichtet werden.
- (2) Die Ausschüsse setzen sich zusammen aus je einem Vertreter der Regionaldirektion, sowie der im Geschäftsbereich der Regionaldirektion für den jeweiligen Wirtschaftszweig zuständigen Arbeitgebervereinigung (§ 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz) und der zuständigen repräsentativen Gewerkschaft (Regelbesetzung). Ist nach Feststellungen der Regionaldirektion für einen bestimmten Wirtschaftszweig keine zuständige Arbeitgebervereinigung oder zuständige repräsentative Gewerkschaft vorhanden, tritt an deren Stelle die jeweilige Spitzenorganisation.
- (3) Im Falle eines Firmentarifvertrages, durch den die Vergütungsgruppen bestimmt sind, tritt an die Stelle der Arbeitgebervereinigung und der repräsentativen Gewerkschaft jeweils ein Vertreter der beiden Firmentarifvertragsparteien.
- (4) Soweit in einem nicht tarifgebundenen Betrieb die Vergütungsgruppen aufgrund betrieblicher Regelung bestimmt oder einzelvertraglich geregelt sind, entscheidet der Ausschuss in seiner Regelbesetzung aufgrund einer Anhörung des Arbeitgebers und der zuständigen Beschäftigtenvertretung.

§ 5 Umverteilung der durch Arbeitszeitverringerung entfallenden Arbeitszeit

- (1) Die Anzahl der aufgrund von Anträgen auf verringerte Arbeitszeit entfallenden Arbeitsstunden ist fortlaufend zu dokumentieren. Die entfallenden Arbeitsstunden sind in geeigneter Form, insbesondere nach Vergleichbarkeit und Wertigkeit, zu erfassen und als Umverteilungsstunden zu saldieren. Stellen, die vor einer Antragstellung nach § 2 Absatz 1 zur Besetzung vorgesehen waren, bleiben außer Betracht, es sei denn, dass bis zur Antragstellung keine Maßnahmen zu deren Besetzung ergriffen worden sind oder der Arbeitgeber gegenüber der Beschäftigtenvertretung erklärt hat, zunächst für eine bestimmte Dauer hiervon absehen zu wollen, um das Ergebnis der Beratungen über eine Arbeitszeitumverteilung abzuwarten.
- (2) Die Umverteilungsstunden sind zur Einstellung von Arbeitslosen, Auszubildenden ohne Anschlussbeschäftigung oder zur Verlängerung der Arbeitszeit für bereits teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dies nach § 9 TzBfG angezeigt haben, zu verwenden. Dabei soll kenntlich gemacht werden, welche umverteilten Stundenanteile auf welche Verringerungsanträge zurückzuführen sind.
- (3) Soweit Anträge auf Arbeitszeitverlängerung nach § 9 TzBfG von im Betrieb oder der Dienststelle bereits vorhandenen Teilzeitbeschäftigten vorliegen, muss die Arbeitszeitumverteilung vorrangig durch befristete Verlängerung der Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten erfolgen.

§ 6 Arbeitsverträge mit neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

- (1) Werden arbeitslose Personen oder Auszubildende ohne Anschlussbeschäftigung im Rahmen der Arbeitszeitumverteilung befristet eingestellt, so gilt eine Befristung, die nicht kürzer als 24 Monate sein und höchstens sechs Jahre be-

tragen darf, als durch sachlichen Grund gerechtfertigt im Sinne von § 14 Absatz 1 Ziffer 3 bzw. Ziffer 2 TzBfG.

- (2) Der Arbeitgeber hat befristet neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unverzüglich schriftlich mitzuteilen, dass das Arbeitsverhältnis nicht über die vorgesehene Dauer hinaus verlängert werden kann, sobald erkennbar wird, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach diesem Gesetz verringert haben, wieder in ihre ursprüngliche Arbeitszeit zurückkehren werden und das zum Ablauf der Befristung voraussichtlich bestehende Arbeitszeitumverteilungsvolumen nicht ausreicht, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Der Arbeitgeber hat diese Mitteilung zugleich der Beschäftigtenvertretung zur Kenntnis zu geben.
- (3) Tritt ein Fall des § 2 Absatz 6 ein und hat der Arbeitgeber keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit, kann er das Arbeitsverhältnis mit der / dem befristet eingestellten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer ordentlich kündigen.
- (4) Der Arbeitgeber darf im Rahmen von Arbeitszeitumverteilungsmaßnahmen nach diesem Gesetz neu einzustellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keinen Arbeitsvertrag antragen, mit dem eine durchschnittliche Arbeitszeit von weniger als der Hälfte der für Vollzeitbeschäftigte des Betriebs geltenden betriebsüblichen Arbeitszeit vereinbart werden soll. Gibt es im Betrieb keinen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, dann gilt für die Bemessung der hälftigen Arbeitszeit § 2 Absatz 1 Satz 4 TzBfG entsprechend.

§ 7 Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen

- (1) Der Arbeitgeber leitet Anträge zur Verringerung der Arbeitszeit unverzüglich der im Betrieb oder der Dienststelle gebildeten Beschäftigtenvertretung (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) zu und holt deren Stellungnahme ein. Die Stellungnahme ist binnen einer Woche in Textform abzugeben. Besteht im Betrieb oder der Dienststelle eine Schwer-

behindertenvertretung oder ist eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt, so ist dieser vor Abgabe der Stellungnahme Gelegenheit zur Äußerung zu geben; in diesem Falle verlängert sich die in Satz 2 genannte Frist auf zwei Wochen.

- (2) Unbeschadet der Beteiligung nach Absatz 1 soll die zuständige Beschäftigtenvertretung im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung sowie der /dem Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die zur Verringerung der Arbeitszeit geeigneten Arbeitsplätze, Stellen und Betriebsbereiche erfassen sowie die Bereitschaft der dort eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verringerung der Arbeitszeit in Erfahrung bringen. Sie hat gegebenenfalls auch Vorschläge zum Ausgleich der wegen Arbeitszeitverringerung entfallenden Arbeitszeit aufzustellen. Die Beschäftigtenvertretung hat ihre Überlegungen und Vorschläge dem Arbeitgeber und geeigneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterbreiten und mit diesen zu beraten.
- (3) Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretung sollen einen schriftlichen betrieblichen Arbeitszeitumverteilungsplan erstellen, der Angaben zum verringerten Arbeitszeitumfang und dessen innerbetrieblichen Ausgleich sowie die davon betroffenen Stellen und Stelleninhaberinnen und -inhaber enthält und fortlaufend zu aktualisieren ist.
- (4) Die Beschäftigtenvertretung kann unbeschadet der Bestimmungen in § 4 gegenüber dem zuständigen Ausschuss der Regionaldirektion Vorschläge zur Einordnung bestehender Arbeitsplätze in die untere, mittlere und obere Vergütungsgruppe abgeben.

§ 8 Leistungen und Prüfrechte der Bundesagentur

- (1) Die Bundesagentur erstattet dem Arbeitgeber monatlich auf Antrag für mindestens 24 Monate, längstens aber sechs Jahre

- a) die Vergütungsaufstockungsleistungen nach § 3 und
- b) die auf die Vergütungsaufstockungsbeträge entfallenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung,

wenn und solange der innerbetriebliche Ausgleich der durch Arbeitszeitverringerung entfallenden Arbeitszeit sichergestellt ist und ein Nachweis nach § 3 Absatz 2 vorliegt. Dem Antrag sind eine Stellungnahme der Beschäftigtenvertretung und gegebenenfalls der gültige Arbeitsumverteilungsplan beizufügen.

- (2) Wird im Falle des § 2 Absatz 7 das Arbeitsverhältnis mit der / dem neu eingestellten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer beendet ohne dass der Arbeitgeber eine erneute Ersatzeinstellung vornimmt oder dem Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG eines Teilzeitbeschäftigten zustimmt, hat der Arbeitgeber Anspruch auf die Vergütungsaufstockungsleistungen nach Absatz 1 Buchstaben a) und b) für längstens weitere drei Monate gerechnet ab dem Wirksamwerden der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der neu eingestellten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer.
- (3) Haben der Arbeitgeber und die Beschäftigtenvertretung einen schriftlichen Arbeitszeitumverteilungsplan aufgestellt und diesen umgesetzt, so wird vermutet, dass der Ausgleich der Arbeitszeit sichergestellt ist. Unberührt hiervon bleibt das Recht der Bundesagentur, sich jederzeit anhand geeigneter Unterlagen und Auskünfte durch den Arbeitgeber nachweisen zu lassen oder durch eigene Erhebungen im Betrieb oder der Dienststelle festzustellen, dass die Leistungsvoraussetzungen vorliegen. Die Bundesagentur kann zu diesem Zweck von der Beschäftigtenvertretung eine Stellungnahme anfordern.

§ 9 Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat mit Ablauf der befristeten Teilzeitbeschäftigung Anspruch darauf, mit der Arbeitszeit weiterbeschäftigt zu werden, die vor der Verringerung vereinbart war. Abweichend davon kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer verlangen, anstelle der Rückkehr in die ursprüngliche Arbeitszeit die verringerte Arbeitszeit um ein bestimmtes Maß zu verlängern. Die Weiterbeschäftigung hat an dem Arbeitsort zu erfolgen, der vor Verringerung der Arbeitszeit bestand, es sei denn, dem stehen zwingende betriebliche Erfordernisse entgegen. Das unter Beachtung von Satz 3 auszuübende Recht des Arbeitgebers zur Versetzung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz bleibt unberührt.

§ 10 Betriebsinhaberwechsel

Tritt ein anderer Inhaber nach § 613a BGB in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein, gehen der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung von Aufstockungsleistungen und die sonstigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur aus diesem Gesetz sowie dem Bewilligungsbescheid auf den neuen Betriebsinhaber über. Der Betriebsinhaberwechsel ist durch den bisherigen Arbeitgeber und den neuen Inhaber vor dem Übergang schriftlich gegenüber der Bundesagentur anzuzeigen.

§ 11 Verhältnis zu sonstigen Bestimmungen über Teilzeitarbeit

In anderen Gesetzen oder Vorschriften enthaltene Regelungen über Teilzeitarbeit oder über die Befristung von Arbeitsverträgen bleiben unberührt.

§ 12 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Bekanntmachung in Kraft

G. Begründung der einzelnen Bestimmungen des Geszentwurfes

Zu § 1 (Grundsätze und Ziele)

Die Vorschrift beschreibt die Zielsetzung des Gesetzes.

Absatz 1 stellt klar, dass im Anwendungsbereich dieses Gesetzes das arbeitsmarktpolitische Anliegen im Vordergrund steht und die Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dafür den Anknüpfungspunkt bilden. Dies unterscheidet das vorliegende Gesetz von allen anderen Bestimmungen, die die Teilzeitbeschäftigung zum Gegenstand haben. Letztere bleiben aber nach § 11 unberührt.

Absatz 2 nimmt – auch das ist neu - die Betriebsparteien mit in die Pflicht, um die in Absatz 1 genannte Zielsetzung effektiv verwirklichen zu können. Die Vorschrift steht insbesondere im Zusammenhang mit § 7, der das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretung näher ausformt. Beschäftigtenvertretung ist – wie § 7 Absatz 1 verdeutlicht – der Betriebsrat, Personalrat oder die kirchliche Mitarbeitervertretung, da das Gesetz in Einrichtungen sowohl privater und öffentlicher aber auch kirchlicher Arbeitgeber gilt. Dennoch darf hieraus nicht der Fehlschluss abgeleitet werden, das Gesetz finde nur auf Betriebe und Dienststellen Anwendung, die über eine Beschäftigtenvertretung verfügen.

Die Beschäftigtenvertretung selbst wird überdies an verschiedenen weiteren Stellen in die Mechanismen des Gesetzes eingebunden:

- Vorschlags- und Anhörungsrecht der Beschäftigtenvertretung nach § 4 Absatz 4 in Verbindung mit § 7 Absatz 4;
- Stellungnahmerecht zum Erstattungsantrag des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur nach § 8 Absatz 1;
- Stellungnahmepflicht gegenüber der Bundesagentur im Rahmen von deren Prüfrechten nach § 8 Absatz 3;

- Fragen der Ermittlung des Arbeitszeitumverteilungsvolumens nach § 5 Absatz 1 Satz 3 bei geplanten Stellenbesetzungen;
- Informationsanspruch hinsichtlich einer Nichtverlängerungsanzeige nach § 6 Absatz 2.

Absatz 3 betont die Förderung der besonderen Teilzeitform zur Arbeitsumverteilung durch die Bundesagentur für Arbeit und gibt zugleich bereits an, dass Förderungsvoraussetzung die Vermehrung der Beschäftigung von Erwerbslosen oder bereits in Teilzeit Beschäftigten ist. Näheres ist dazu in § 8 geregelt.

Zu § 2 (Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit)

Die Vorschrift stellt klar, dass es sich um einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers handelt. Sie enthält die dazu erforderlichen arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen und knüpft an die Regelungstechnik des § 8 TzBfG an. Das BFAU entwickelt diese aber aufgrund der besonderen Bedingungen dieses Gesetzes weiter, weil die komplexen Rechtsbeziehungen zwischen den beteiligten Akteuren (Teilzeitbeschäftigungsabrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, öffentlich-rechtliches Leistungsverhältnis zwischen Bundesagentur und Arbeitgeber, Arbeitsverhältnis zwischen neu Eingestelltem und Arbeitgeber) aufeinander abgestimmt werden müssen.

Absatz 1 sieht zunächst – wie auch § 8 Abs. 7 TzBfG – vor, dass von der Einrichtungsgröße her „kleine“ Arbeitgeber nicht unter den Anwendungsbereich fallen. Es könnte erwogen werden, diese „Kleinbetriebsklausel“ auf zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) abzusenken, zumal mit ihr derzeit rund 25% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und etwa 87% aller Betriebe ausgenommen sind (vgl.

Laux/Schlachter, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 2. Aufl. 2011, § 8 Rn. 115) und damit ein erhebliches Potenzial zur Verwirklichung der beschäftigungspolitischen Effekte brach liegen bleiben würde. Auch § 31 Abs. 6 des Vorschlags zu einem Arbeitsvertragsgesetz von *Henssler/Preiss* (NZA – Beilage 1/2007, S. 12) sieht daher folgerichtig vor, die Überforderungsschutzklausel auf zehn Arbeitnehmer

abzusenken. Die derzeitige Grenze von 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bildete allerdings schon einen Kompromiss im Gesetzgebungsverfahren zum TzBfG und findet sich z.B. auch in § 15 Abs. 7 Nr. 1 BEEG sowie § 3 Abs. 1 PflegeZG, so dass „zufällige“ und in sich unstimmige Regelungen zum gleichartigen Sachkomplex vermieden werden sollten.

Die Wartezeit von sechs Monaten ist aus § 8 Abs. 1 TzBfG übernommen worden.

Neuartig ist, dass das Teilzeitverlangen (rechtstechnisch: das Angebot zum Abschluss einer befristeten Teilzeitarbeit) als Rechtsgeschäft unter eine aufschiebende Bedingung im Sinne von § 158 BGB gestellt ist, nämlich der Bewilligung der Erstattung von Vergütungsaufstockungsbeträgen durch die Bundesagentur an den Arbeitgeber. Damit ist das Herzstück der Neuregelung angesprochen, denn die wirtschaftliche Subventionierung der Teilzeit zum Zweck der Arbeitsumverteilung soll der / dem teilzeitwilligen Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer zufließen, um diese / diesen zu veranlassen, vorübergehend Arbeitszeiteile frei zu machen, die sodann für die Umverteilung eingesetzt werden können. Da die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer den Anspruch auf Aufstockungsleistungen gegen ihren / seinen Arbeitgeber hat, dieser allerdings seinerseits einen wirtschaftlich kongruenten Erstattungsanspruch gegen die Bundesagentur, der von der tatsächlichen Umverteilung von Arbeitszeit abhängig ist, kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer an ihrem / seinem Verlangen rechtsgeschäftlich nur festgehalten werden, wenn auch die Erstattung der Vergütungsaufstockungsbeträge an den Arbeitgeber und dann weiter an die teilzeitbereiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fließt.

Absatz 2 sieht in *Satz 1* – insoweit zunächst abweichend von § 8 Abs. 2 TzBfG – vor, dass das Verringerungsverlangen *sechs Monate* vor dem gewünschten Beginn zu erfolgen hat. Diese gegenüber dem TzBfG verdoppelte Frist ist notwendig, um die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Arbeitsumverteilung ggf. unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretung nach § 7 zu ergreifen, die ggf. erforderliche ErsatzEinstellung von geeigneten Arbeitslosen vorzubereiten und das Antrags- und Bewilligungsverfahren bei der Bundesagentur ab-

zuwickeln, in das zudem die Vergütungsgruppenzuordnung nach § 4 einzubetten ist. Eine verlängerte Ankündigungsfrist ist auch deswegen nötig, um die in anderen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung enthaltenen Ankündigungsfristen gleichsam mit zu erledigen, wenn das im Rahmen der Regelungen nach Absatz 3 Sätze 3 bis 5 gewünscht ist.

Entscheidend anders als in § 8 TzBfG ist im vorliegenden Entwurf jedoch bestimmt, dass die Teilzeitabrede stets als nur befristet geltende Abweichung von der bislang vereinbarten, in der Regel im Arbeitsvertrag bestimmten Arbeitszeit, konzipiert ist. Absatz 2 Satz 2 verlangt deshalb die zeitgenaue, möglichst nach Datum bestimmte Angabe der gewünschten Dauer, die zwischen 24 Monaten und sechs Jahren betragen kann. Die Untergrenze für die beidseitige Planungssicherheit ist dabei § 8 Abs. 6 TzBfG entlehnt, während die Obergrenze dem Umstand Rechnung trägt, dass die aus öffentlichen Mitteln (hier: Beitragsaufkommen der Bundesagentur) finanzierte Subventionsleistung nicht zeitlich unbegrenzt fließen darf. Insoweit ist auf die ebenfalls sechs Jahre betragende zeitliche Begrenzung für Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Bundesagentur nach § 4 Abs. 1 ATzG zu verweisen. Nach Ablauf der befristeten Teilzeitbeschäftigungsdauer ist die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer wieder mit der ursprünglichen Arbeitszeit zu beschäftigen (§ 9 Satz 1).

Damit letztlich nachhaltige Arbeitszeitumverteilungseffekte erzeugt werden können, ist es nach Satz 3 ferner notwendig, das Verringerungsausmaß je Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer zu definieren: eine Größe von unterhalb 10% der bisherigen Arbeitszeit erscheint zu gering, um nennenswerte Wirkungen zu erzielen, erhöht aber umgekehrt auch den innerbetrieblichen Aufwand, hieraus geeignete Umverteilungsmodelle zu entwickeln. Andererseits muss eine Höchstgrenze des Verringerungsausmaßes bei der hälftigen Vollzeit gesetzt werden, um negative Effekte zu vermeiden, die aus der Diskussion um sog. prekäre Arbeitsverhältnisse, insbesondere bei geringfügiger Beschäftigung, geläufig sind.

Die Regelungen zur gewünschten Verteilung der verringerten Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 3 und den Erörterungspflichten (Ver-

weisung auf § 8 Abs. 3 TzBfG in Absatz 2 Satz 5) sind bereits aus dem TzBfG geläufig. Neu ist, dass auch die / der einzelne Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer sich dazu äußern kann (aber nicht muss), wie die entfallene Arbeitszeit umverteilt werden soll (Absatz 2 Satz 4). Dies dient der Ausschöpfung aller Erkenntnisquellen im Betrieb, um das beschäftigungspolitische Ziel des Gesetzes bestmöglich zu verwirklichen, denn häufig entstehen aus Gesprächen im engeren Kollegenkreis einer Abteilung schon im Vorfeld eines Verringerungsantrags unterstützenswerte Konzepte, die gerade wegen der Nähe zu den Arbeitsprozessen auch ablauforganisatorische Fragen betreffen. Schließlich gehen derartige Vorstellungen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers zur Umverteilung nach § 7 Absatz 1 der Beschäftigtenvertretung zu, die ihrerseits weitere Erkenntnisquellen aktivieren kann, um ein realisierbares Modell der innerbetrieblichen Arbeitszeitumverteilung zu entwickeln.

Absatz 3 Satz 1 dient der Klarstellung, dass die „Teilzeitabrede“ auf einer *Vereinbarung* zwischen Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer und Arbeitgeber beruht, deren Wirksamwerden aber von einem Bedingungseintritt abhängt (Bewilligungsbescheid). Es handelt sich mithin nicht etwa um einen einseitigen rechtsgestaltenden Eingriff der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers in das bestehende Arbeitsverhältnis.

Satz 2 bestimmt die Rechtsfolgen einer Versagung von Leistungen durch die Bundesagentur dahingehend, dass dann der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gegenstandslos ist, sich also nichts ändert.

Sätze 3 bis 5 lassen aber dennoch die Möglichkeiten offen, im Leistungsverzugsfalle nach anderen Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung (vgl. auch § 11) die Verringerung der Arbeitszeit zu betreiben. Damit sodann nicht ein neues Antragsverfahren durch die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer eingeleitet werden muss, ist nach **Satz 4** auf eine entsprechende arbeitnehmerseitige Klarstellung durch den Arbeitgeber hinzuwirken. Wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in diesem Falle an ihrem / seinem Teilzeitbegehren festhält, gilt die Dreimonatsfrist nach § 8 Abs. 2 TzBfG und die Siebenwochenfrist nach § 15 Abs. 7 Nr. 5 BEEG stets als gewahrt, da

die im BFAU vorgesehene Sechsmonatsfrist diese Fristen gewissermaßen mit beinhaltet und der Arbeitgeber etwaige entgegenstehende betriebliche oder dringende betriebliche Gründe bereits unmittelbar nach Eingang des frühesten Antrags – also dem nach BFAU – zu prüfen hat.

Absatz 4 Satz 1 lehnt sich an die gleichlautende Zustimmungspflicht nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG an, fasst aber die Ablehnungsgründe enger, indem der Arbeitgeber sich nur auf *dringende* betriebliche Gründe soll berufen dürfen. Dieser Terminus wird auch in § 15 Abs. 7 Nr. 4 BEEG verwendet und findet dort seine Rechtfertigung in der mit dem Gesetz verfolgten und von Art. 6 GG gedeckten Schutzrichtung. Vorliegend geht es um die Verwirklichung eines im wichtigen öffentlichen Interesse liegenden arbeitsmarktpolitischen Anliegens, so das es auch vor dem Hintergrund der Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 und 2 GG geboten aber auch gerechtfertigt ist, im Gemeinwohlinteresse engere Schranken zu ziehen.

Satz 2 hebt ausdrücklich einen dringenden betrieblichen Grund besonders hervor. In dem genannten Fall kann nämlich schon konzeptionell das Ziel der mit diesem Gesetz verfolgten geförderten Teilzeit nicht erreicht werden, weil zu wenige Anträge auf Verkürzung der Arbeitszeit vorliegen.

Die **Sätze 3 und 4** über die tarifliche Konkretisierungsmöglichkeit bezüglich der Ablehnungsgründe entsprechen der Regelung des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4 TzBfG.

Absatz 5 verknüpft die im Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgenommenen Regelungen bezüglich der Entscheidung des Arbeitgebers über das Teilzeitbegehren der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers mit dem Teilzeitbegehren nach diesem Gesetzentwurf.

Nach § 8 Abs.1 Satz 1 des TzBfG muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer mindestens einen Monat vor dem beantragten Beginn der Teilzeitarbeit seine Entscheidung über den Teilzeitwunsch zukommen lassen. An dieser Regelung wird auch im GE festgehalten, da aufgrund der verlängerten Antragsfristen die

arbeitgeberseitig vorzunehmende Beurteilung der innerbetrieblichen Umsetzbarkeit des Teilzeitwunschs einschließlich der Arbeitszeitumverteilung zumutbar und möglich erscheint. Allerdings ist abweichend von der Zustimmungsfiktion zum geänderten Teilzeitarbeitsvertrag nach § 8 Abs.1 Satz 2 und 3 TzBfG aufgenommen, dass die durch Schweigen des Arbeitgebers gegebene Zustimmung zur Vertragsänderung nach diesem GE nur dann eintreten kann, wenn der Bewilligungsbescheid der Bundesagentur zur Übernahme der Vergütungsaufstockungsleistungen zum Zeitpunkt der Aufnahme der Teilzeittätigkeit vorliegt. Da es sich nach diesem GE um einen bedingten Antrag des Beschäftigten handelt, kann die Zustimmungsfiktion nur dann eintreten, wenn der Eintritt der Bedingung – nämlich die Übernahme der Vergütungsaufstockungsleistungen durch die Bundesagentur – gewährleistet ist.

Nach **Absatz 6** kann zum Schutz der Vertragsparteien die Vereinbarung über die geförderte Teilzeitarbeit dann gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Dabei muss es sich nicht um einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs.1 BGB handeln. Vielmehr sind hier Gründe denkbar, die unabhängig vom Willen der Parteien eintreten und die Fortsetzung des Teilzeitarbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Hier kommen insbesondere für die / den Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer in Betracht: Vermögensverfall, Scheidung vom Lebenspartner, der zum Familieneinkommen beiträgt, ebenso Tod oder Erwerbsunfähigkeit des Lebenspartners. Ebenfalls sind Gründe für den Arbeitgeber denkbar, die das Festhalten am Teilzeitarbeitsverhältnis unzumutbar erscheinen lassen. Dies ist ausnahmsweise dann denkbar, wenn das Arbeitsumverteilungsvolumen aus für ihn nicht beeinflussbaren Faktoren entfällt und deshalb die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 8 des GE erlischt.

In diesen Fällen gilt die zweiwöchige Frist des § 626 Abs.2 BGB mit der Folge, dass dann die Beschäftigung mit der vorherigen vertraglichen Arbeitszeit wieder aufgenommen werden muss. Die für das freigewordene Arbeitszeitvolumen eingestellte Ersatzkraft kann in diesem Fall nach § 6 Abs. 3 des GE ordentlich gekündigt werden. Falls nach § 5 Abs. 2 des GE mehrere Arbeitszeitvolumina von Teilzeitarbeitnehmern zu der Ersatzeinstellung geführt haben, besteht nur das

Recht zu einer ordentlichen Änderungskündigung zur Anpassung der Vertragsarbeitszeit an die veränderten Arbeitszeitvolumina. Eine Kopplung dergestalt, dass der Ersatzkraft ebenfalls mit einer Frist nach § 626 Abs.2 BGB gekündigt werden könnte, widerspräche jeglichem Schutzgedanken, da die veränderten Umstände nicht aus der Sphäre der / des als Ersatz eingestellten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmers herrühren und von ihr / ihm nicht beeinflusst werden können. Da mit § 2 Abs. 6 des GE aber ein Ausnahmetatbestand geregelt wird, erscheint die dadurch entstehende wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers mit der „doppelten Lohnzahlung“ für einen in der Praxis durchschnittlich anzunehmenden Zeitraum von zwei Wochen nach § 622 BGB erträglich und nicht übermäßig.

Absatz 7 greift den in der Praxis häufigeren Fall auf, dass der Ersatzkraft vor Ablauf der Befristung bereits während der Probezeit oder nach Ablauf der Probezeit aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen vom Arbeitgeber gekündigt wird oder das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag, Anfechtung, Eigenkündigung oder Tod beendet wird. Diese Fälle sind durch den GE mit der vorliegenden Bestimmung besonders geregelt. Schließlich muss dem Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, seine Lebenssituation auf den Wegfall der Aufstockungsleistungen und der Rückkehr zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit einzustellen. Hierfür sieht der Gesetzentwurf nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Ersatzkraft für den Teilzeitbeschäftigten eine Übergangsfrist von drei Monaten vor. Über die Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Ersatzkraft muss der Teilzeitbeschäftigte schon mit dem Beendigungstatbestand aufgeklärt werden. Die Dreimonatsfrist beginnt auch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Teilzeitbeschäftigten ausreichend über die Folgen aufgeklärt hat und errechnet sich ab dem Datum des tatsächlichen Ausscheidens der Ersatzkraft aus dem Unternehmen. Für diesen Zeitraum werden dem Arbeitgeber die Vergütungsaufstockungsleistungen nach § 8 Abs. 2 des GE für den Teilzeitbeschäftigten weiter gewährt. Entschließt sich der Arbeitgeber wiederum eine weitere Ersatzkraft einzustellen, dann kommt es nicht zum Erlöschen der Förderung nach § 8 Abs. 1 des GE, wenn innerhalb der dreimonatigen Frist eine ErsatzEinstellung vorgenommen wird oder das Arbeitszeitvolumen eines anderen im Betrieb des Arbeitgebers Teil-

zeitbeschäftigten entsprechend erhöht wird. Will der Arbeitgeber die geförderte Teilzeitarbeit nicht fortsetzen, so muss er darüber die / den Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer aufklären und soweit die / der Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer dies wünscht, die Teilzeitbeschäftigung nach anderen gesetzlichen Vorschriften ohne Förderung fortführen. Soweit diesem Wunsch dringende betriebliche Gründe nach § 15 Abs. 7 Nr. 4 BEEG oder betriebliche Gründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG entgegen stehen, muss der Arbeitgeber dies unverzüglich spätestens einen Monat vor Aufnahme der Tätigkeit mit den zuvor bestandenen Vertragsbedingungen mitteilen. Da die Teilzeitbeschäftigung nach diesem GE inhaltlich nicht identisch ist mit dem Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG, kommt § 8 Abs.6 TzBfG nicht zur Anwendung.

Absatz 8 knüpft an bereits bestehende Bestimmungen an. Grundsätzlich besteht für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz das Diskriminierungsverbot (§ 4 Abs. 1 TzBfG) und das Kündigungsverbot (§ 11 TzBfG), wenn die Kündigung des Beschäftigten auf die Weigerung zurück geht vollzeit- oder auch teilzeiterwerbstätig zu sein. Der GE nimmt diese Regelungen des TzBfG auf und erweitert sie dergestalt, dass auch andere personelle Maßnahmen – wie beispielsweise die Versetzung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers nach Antragstellung – auf ihr / sein Teilzeitbegehren zurück zu führen sind. In der Praxis werden „unliebsame“ Arbeitnehmerwünsche häufig mit Versetzungen beantwortet. Soweit dafür keine sachlichen nachvollziehbaren Gründe vorliegen, gelten diese als diskriminierend, wenn sie nach der Antragstellung erfolgen.

Zu § 3 (Vergütungsaufstockung)

Absatz 1 enthält innerhalb des rechtlichen Dreiecksverhältnisses zwischen Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Bundesagentur Bestimmungen zum Rechtsverhältnis zwischen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer sowie dem Arbeitgeber und stellt klar, dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütungsaufstockungsleistungen gegenüber dem Arbeitgeber besitzt. Der Umfang des jeweiligen Anspruches ergibt sich aus der Berechnungsvorschrift des Absatzes 3. Allerdings ist der Anspruch der Ar-

beitnehmerin / des Arbeitnehmers seiner zeitlichen Entstehung nach davon abhängig, dass die Arbeitszeitumverteilung erfolgt und der Arbeitgeber den Bewilligungsbescheid der Bundesagentur über die Erstattung der Aufstockungsleistungen erhalten hat. Den Bescheid kann die Bundesagentur aber erst erteilen, wenn ihr gegenüber durch den Arbeitgeber nachgewiesen ist, dass die Arbeitszeitumverteilung sichergestellt ist (§ 8 Absatz 1). Erst mit der Bewilligung der Leistungen und der Zustellung des Bewilligungsbescheids ist gewährleistet, dass der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen durch den Arbeitgeber auch erfüllt werden kann.

Absatz 2 betrifft den öffentlich-rechtlichen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Aufstockungsleistungen durch die Bundesagentur. Dieser Anspruch richtet sich inhaltlich zum einen auf die jeweilige Nettoaufstockung der Vergütung entsprechend den Berechnungsvorschriften des Absatzes 3 und zum anderen auf die darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung und zwar sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberanteile (siehe § 8 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b), da der Netto-Aufstockungsbetrag der Sozialversicherungspflicht unterworfen ist, wie der Eingangssatz des Absatzes 3 bestimmt. Der Arbeitgeber hat seinen Erstattungsanspruch durch Antrag bei der Bundesagentur geltend zu machen. Dazu ist es erforderlich, dass der Nachweis der Arbeitszeitumverteilung auf Arbeitslose, Auszubildende ohne Anschlussbeschäftigung oder Verlängerung der Arbeitszeit von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt. Dem Arbeitgeber kann gemäß § 8 Absatz 3 insoweit dann eine Nachweiserleichterung zugute kommen, wenn er nach § 7 Absatz 3 mit der Beschäftigtenvertretung einen Arbeitszeitumverteilungsplan aufgestellt hat und diesen umsetzt.

Absatz 3 legt fest, dass der Netto-Aufstockungsbetrag zusammen mit der Arbeitsvergütung auszuzahlen und sozialversicherungspflichtig ist. Die Sozialversicherungspflichtigkeit ist deswegen vorzusehen, weil andernfalls Beitragszahlungen nur auf dem niedrigeren Teilzeitvergütungsniveau auch lediglich niedrigere Anwartschaften auf Leistungen aus den Sozialversicherungssystemen entstehen ließen und damit insbesondere Lücken bei der Rentenversicherung entstehen könnten, die das Problem der Altersarmut perpetuieren würden. Zum

anderen ist damit eine Entlastung auch der Arbeitgeber verbunden und daher ein Anreiz gegeben, die mit den intendierten Neueinstellungen verbundenen Sozialversicherungsleistungen für weitere Arbeitsverhältnisse leichter tragen zu können.

Die Berechnung des Netto-Aufstockungsbetrages nach Absatz 3 Buchstaben a) bis c), der den Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern zufließt, erfolgt nach Vergütungsgruppenzugehörigkeit gestaffelt. Damit soll gewährleistet werden, dass der mit der Teilzeit verbundene Verlust an Nettovergütung für Bezieher insbesondere niedriger Einkommen nicht zu stark ausfällt, weil andernfalls deren Bereitschaft zur Verringerung der Arbeitszeit nicht aktiviert werden könnte, wie die Erfahrungen mit dem Altersteilzeitgesetz gezeigt haben.

Maßgeblich für die Einzelfallberechnung ist, ob die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer einer unteren, mittleren oder oberen Vergütungsgruppe angehört, denn danach richtet sich, ob die Aufstockung auf 90%, 80% oder 70% des vor Arbeitszeitverringerung bezogenen Nettoentgelts zu erfolgen hat. Diese Zuordnung obliegt den Ausschüssen nach § 4.

Absatz 4 gewährleistet, dass für den Betrag der Aufstockung auf die prozentuale Zielgröße von 90%, 80% oder 70% der früheren Nettovergütung nicht statisch auf das zuletzt vor Beginn der Arbeitszeitverringerung bezogene Entgelt abzustellen ist, sondern – fiktiv – darauf, welches Nettoentgelt ohne Verringerung der Arbeitszeit bezogen worden wäre. Damit nehmen die Aufstockungsbeträge – dynamisch – an der weiteren Vergütungsentwicklung nach Beginn der verringerten Arbeitszeit teil.

Zu § 4 (Vergütungsgruppenzuordnung)

Die Bestimmung dient der Festlegung darüber, welche nach einem Vergütungsschema gegebenen Vergütungs- oder Entgeltgruppen der unteren, mittleren oder oberen Vergütungsgruppe zuzuordnen sind. Damit wird zugleich eine abstrakte Regelung über die jeweilige Höhe des Aufstockungsbetrages getroffen. Da der Aufstockungsbetrag wirtschaftlich von der Bundesagentur zu tragen ist, können derartige Festlegungen nicht von Arbeitgebern und Beschäftigtenvertre-

tern allein vorgenommen werden. Vielmehr ist dies von besonderen Branchenausschüssen zu übernehmen, die bei den Regionaldirektionen der Bundesagentur zu bilden sind.

Absatz 1 regelt das Grundprinzip der Einrichtung von Branchenausschüssen. Die Anordnung bei den Regionaldirektionen soll gewährleisten, dass die aus der regionalen Nähe zu den Branchen erwachsende Sachkenntnis über die Vergütungsstrukturen in den Betrieben und Verwaltungen in die Entscheidung einfließen kann.

Absatz 2 betrifft die tripartistische Zusammensetzung der Ausschüsse. Die Ausschüsse bestehen aus Repräsentanten des öffentlichen Interesses und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entsprechend dem Prinzip der Sachnähe. Die Hinzuziehung der für den jeweiligen Wirtschaftszweig „repräsentativen“ Gewerkschaft gewährleistet auf Arbeitnehmerseite am ehesten die Sachkenntnis über die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen und tariflichen Gegebenheiten einer Branche. Die zuständige Arbeitgebervereinigung kann im Einzelfall – etwa dem Handwerk – auch ein Innungsverband oder eine Handwerksinnung sein, wie die Verweisung auf § 2 Abs. 1 TVG verdeutlicht.

Satz 2 bildet eine Auffangregelung für den Fall, dass nach Einschätzung der Regionaldirektion für einen bestimmten Wirtschaftszweig die Regelbesetzung nicht möglich ist, weil es an den dafür erforderlichen Repräsentanten fehlt. Dann soll die Aufgabe durch Vertreter der jeweiligen Spitzenorganisation wahrgenommen werden.

Absatz 3 legt wegen des maßgebenden Grundsatzes der Sachnähe für den Sonderfall eines Firmentarifvertrages fest, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Ausschuss dann unmittelbar durch die Parteien des Firmentarifvertrages repräsentiert wird. Im Falle eines auf Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerseite mehrgliedrigen Tarifvertrages erhöht sich die jeweilige Zahl der Vertreter dennoch nicht: die Mehrzahl von Arbeitgebern oder Gewerkschaften muss sich jeweils auf einen Vertreter verständigen.

Absatz 4 will für tariflose Betriebe das Sachnäheprinzip dadurch verwirklichen, dass dann der Ausschuss in seiner Regelbesetzung

nach Absatz 2 Satz 1 entscheidet. In Betracht kommen hier insbesondere kirchliche Einrichtungen, da die dortigen Regelungen gerade nicht tariflichen Regelungen gleichstehen. Die entsprechende Anwendung des Absatzes 3 (Repräsentation durch die Betriebsparteien) soll deswegen ausscheiden, weil in tariflosen Betrieben oftmals keine vereinbarte Vergütungsgruppenordnung oder sogar nicht einmal eine Beschäftigtenvertretung besteht. Dennoch soll der Ausschuss die Sachkunde der Betriebsparteien durch deren obligatorische Anhörung einbeziehen. Fehlt allerdings eine Beschäftigtenvertretung hat es mit der Anhörung des Arbeitgebers sein Bewenden.

Zu § 5 (Umverteilung der durch Arbeitszeitverringering entfallenden Arbeitszeit)

Absatz 1 verlangt, dass zunächst eine Aufstellung darüber erfolgt, wie viele Arbeitsstunden aufgrund von Verringerungsanträgen als Umverteilungsmasse zur Verfügung steht. Da die Herkunft dieser Stunden regelmäßig auf einer Vielzahl von „Bereitstellungen“ durch verschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beruhen und sich erst aus einer Gesamtschau ergeben wird, ob und wie daraus ggf. neue Stellen zugeschnitten werden können, ist es sinnvoll, diese Zusammenstellung geordnet nach Vergleichbarkeit von Anforderungen und Qualifikationen und der vergütungsgruppentechnischen Wertigkeit vorzunehmen. Hieraus können die zur Abdeckung des Umverteilungs- und Ersatzbedarfes notwendigen Maßnahmen abgeleitet werden.

Die Aufstellung ist fortlaufend zu führen, um feststellen zu können, wie viele Umverteilungsstunden jeweils zur Verfügung stehen und durch welche Maßnahmen umverteilt worden sind. Das erleichtert den Nachweis gegenüber der Bundesagentur über das jeweilige Vorliegen der Voraussetzungen für den Anspruch auf Erstattung der Aufstockungsbeträge.

Nach *Satz 2* gehen die Arbeitsstunden solcher Stellen, die ohnehin zur Besetzung vorgesehen sind, grundsätzlich nicht in diese Bilanz ein. Der Arbeitgeber kann jedoch auch diese Stunden für die Arbeitszeitumverteilungsbilanz aktivieren, indem er zunächst keine Besetzung vornimmt und abwartet, ob Anträge nach § 2 Absatz 1

eingehen. Er kann aber auch gegenüber der Beschäftigtenvertretung erklären, diese Stunden in eine Arbeitszeitumverteilungskampagne einbringen zu wollen. Das dürfte insbesondere dann ratsam sein, wenn nicht ausgeschlossen ist, dass z.B. die Hinzurechnung der betreffenden Stunden insgesamt zu einer tragfähigen Lösung, etwa in Gestalt mehrerer attraktiver und höherwertigerer Mischarbeitsplätze, führen kann.

Absatz 2 gibt an, wie das Umverteilungsvolumen zu verwenden ist und wiederholt damit die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung nach § 1 Absatz 1 und 3. Mit Blick auf Absatz 3 ist es ratsam, der Übersicht über das Volumen der Umverteilungsstunden die aus § 9 TzBfG resultierenden Arbeitszeitverlängerungswünsche gegenüberzustellen.

Absatz 3 trägt der in § 9 TzBfG vorgeschriebenen bevorzugten Berücksichtigung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Rechnung, die einen Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit angezeigt haben.

Zu § 6 (Arbeitsverträge mit neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)

Geregelt werden die Arbeitsverträge mit den neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dergestalt, dass die befristete Einstellung zulässig ist.

Nach **Absatz 1** ist Voraussetzung für die befristete Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dass diese arbeitslos sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Da das Gesetz das Ziel verfolgt, die gesellschaftliche Beschäftigungssituation nachhaltig zu verbessern, ist diese Voraussetzung unabdingbar. Der GE sieht auch vor, dass Auszubildende ohne Anschlussbeschäftigung, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, befristet eingestellt werden können. Die befristete Einstellung ist durch den Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG) oder durch den Sachgrund der Anschlussbeschäftigung nach der Ausbildung (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG) gerechtfertigt, der im Prinzip nicht wie die Zeitbefristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG auf zwei Jahre beschränkt ist. Die Befristungs-

dauer richtet sich nach der Befristungsdauer für den Teilzeitanpruch nach § 2 Absatz 2 des GE.

Vorrangig ist aber wegen § 9 TzBfG zu prüfen, ob nicht das Arbeitszeitvolumen von bereits im Betrieb teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befristet erhöht werden kann. Für die befristete Erhöhung dieses Teilzeitvolumens besteht dann ebenfalls der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG, da der Arbeitgeber auch einzelne Vertragsbestimmungen befristen kann.

Absatz 2 regelt zum Schutz des befristet eingestellten Beschäftigten, dass den Arbeitgeber die Verpflichtung trifft, mitzuteilen, dass sein Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus verlängert werden kann. Dabei muss der Arbeitgeber prüfen, ob nicht dem Beschäftigten aufgrund eines weiter bestehenden Arbeitszeitumteilungsvolumens eine Anschlussbeschäftigung ermöglicht werden kann. Problematisch ist dabei sicherlich die daraus entstehende Möglichkeit der weiteren Befristung und der damit zu befürchteten Kettenbefristung. Allerdings muss diese Frage in der betrieblichen Umsetzung evaluiert werden, da die Intention und Zielsetzung des GE nach den Erfahrungen mit einem einschlägigen Tarifvertrag (siehe die Begründung unter B) die weitere Beschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis verfolgt. Schon deshalb wurde geregelt, dass die Beschäftigtenvertretung über den Umstand der Beendigung und auch der Verlängerung unterrichtet werden muss.

Absatz 3 verankert neben der Möglichkeit, nach § 15 Abs. 3 TzBfG ein befristetes Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen, soweit dies einzelvertraglich oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist, das ordentliche Kündigungsrecht für den Fall, dass für den Beschäftigten, der sich in befristeter Teilzeitbeschäftigung befindet ein wichtiger Rückkehrgrund besteht. Dies gilt ebenfalls für den Arbeitgeber, der aufgrund eines wichtigen Grundes die Teilzeitbeschäftigung beenden möchte. Zum Schutz der Ersatzkraft ist die Kündigung aber nicht in der Frist des § 626 Abs. 2 BGB möglich, sondern nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nach § 622 BGB oder tarifvertraglicher Kündigungsfristen. Analog gilt dies ebenfalls bei Erhöhung des Stundenkontingents einer / eines bereits betrieblich beschäftigten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmers. Auch in diesem

Fall ist die Änderungskündigung nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist möglich.

Durch **Absatz 4** soll vor allem verhindert werden, dass das Arbeitszeitvolumen durch den Arbeitgeber nur zu geringfügiger Beschäftigung führt und dadurch keine nennenswerten Beiträge zu den Sozialversicherungen entstehen würden. Zielsetzung ist es prekären Beschäftigungsverhältnissen nicht weiter Vorschub zu leisten sowie den damit verbundenen Problemen der perspektivischen Altersarmut. Dies bedeutet, dass den neu einzustellenden Ersatzkräften wenigstens eine halbezeitige Teilzeitbeschäftigung angeboten werden muss. Bezugsgröße ist die für Vollzeitbeschäftigte betriebsübliche Arbeitszeit. Gibt es im Betrieb keine vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, so ist § 2 Abs. 1 Satz 4 TzBfG für die Bemessung der hälftigen Arbeitszeit heranzuziehen.

Zu § 7 (Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen)

Durch diese Bestimmung wird die Pflicht zum Zusammenwirken der Betriebspartner nach § 1 Absatz 2 weiter konkretisiert (dazu auch die Begründung zu § 1).

Absatz 1 bezweckt die Herstellung einer gleichen Informationslage über die eingehenden Anträge zur Verringerung der Arbeitszeit bei der Beschäftigtenvertretung. Dies kann je nach anzuwendendem Gesetz ein Betriebsrat, ein Personalrat oder eine nach Kirchenrecht gebildete Mitarbeitervertretung sein. Die Pflicht zur Stellungnahme durch die Beschäftigtenvertretung unter Einschluss der weiteren Sonderversetzungen dient der Herstellung eines möglichst umfassenden Erkenntnisstandes und soll helfen, nach Möglichkeit im Vorfeld der Entscheidung über Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit bereits etwaige Hindernisse auszuräumen. Deshalb sollte der Arbeitgeber jedenfalls mit der aufgrund von § 2 Absatz 2 Satz 5 in Verbindung mit § 8 Abs. 3 TzBfG vorgesehenen Erörterung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer warten, bis die Stellungnahme der Beschäftigtenvertretung vorliegt.

Absatz 2 weist der Beschäftigtenvertretung auch unabhängig vom Vorliegen bestimmter Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit eine

proaktive Rolle zur Feststellung geeigneter Arbeitsplätze, Stellen und Betriebsbereiche sowie der Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit zu verringern, zu.

Satz 3 statuiert ein Vorschlags- und Beratungsrecht über die Überlegungen der Beschäftigtenvertretung sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Bereitschaft zur Arbeitszeitverringerung bekundet haben oder nach Ansicht der Vertretung dafür in Betracht kommen. Aus den so gewonnenen Erkenntnissen kann die Vertretung ihre Vorschläge zur Arbeitszeitumverteilung nach *Satz 2* entsprechend den materiellen Vorgaben des § 5 konzeptionell verfeinern und anpassen, was schließlich auch die Vorbereitung und Abfassung eines Arbeitszeitumverteilungsplans nach Absatz 3 fördert.

Absatz 3 enthält die Aufforderung an die Betriebsparteien, einen Arbeitszeitumverteilungsplan aufzustellen. Diese als Soll – Vorschrift konzipierte Bestimmung darf nicht als lässliches Übel missverstanden werden. Sie gibt der Beschäftigtenvertretung das Recht zur Verhandlung über einen solchen Plan, freilich aber keinen Anspruch auf Abschluss, der mithilfe einer Einigungsstelle erzwungen werden könnte. Arbeitgeber, die ohnehin nach § 5 verpflichtet sind, das Arbeitszeitumverteilungsvolumen fortlaufend zu erfassen, können diese Aufstellung problemlos in den Plan integrieren. Das Vorhandensein eines Arbeitszeitumverteilungsplanes kann zudem nach § 8 Absatz 3 gegenüber der Bundesagentur den Nachweis darüber erleichtern, dass der Ausgleich der Arbeitszeit sichergestellt ist. Dies ist für den Antrag auf Erstattung der Aufstockungsleistungen nach § 3 Absatz 2 von wesentlicher Bedeutung.

Absatz 4 erlaubt der Beschäftigtenvertretung, gegenüber dem Ausschuss nach § 4 Vorschläge zur Einordnung in die untere, mittlere und obere Vergütungsgruppe zu unterbreiten, auch ohne dass der spezielle Fall des § 4 Absatz 4 vorliegen muss.

Zu § 8 (Leistungen und Prüfrechte der Bundesagentur)

Der GE regelt die Leistungen und Prüfrechte der Bundesagentur für Arbeit, die dem Arbeitgeber aufgrund seines Antrags die Vergü-

tungsaufstockungsleistungen sowie die darauf entfallenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, die er an den Teilzeitbeschäftigten monatlich leistet, erstattet.

Nach **Absatz 1** ist mit dem Antrag darzulegen, welche Arbeitnehmerin bzw. welcher Arbeitnehmer die verringerte Arbeitszeit in welchem Zeitabschnitt mit Vergütungsaufstockungsleistungen beim Arbeitgeber beantragt hat. Dafür hat der Arbeitgeber die entsprechenden Teilzeitanträge vorzulegen. Voraussetzung für die Erstattung ist weiterhin, dass der Arbeitgeber den Nachweis der Ersatzeinstellung durch einen Arbeitsvertrag mit einer / einem vorher arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer erbringt, die er tatsächlich beschäftigt. Das gleiche gilt für den Nachweis einer / eines neu eingestellten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmers, die / der nach Abschluss der Ausbildung ohne Anschlussbeschäftigung arbeitsuchend war. Der Nachweis kann auch dadurch erbracht werden, dass kausal mit der Teilzeitbeschäftigung das Arbeitszeitvolumen auf andere Teilzeitbeschäftigte im Betrieb übertragen wurde. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall den veränderten Arbeitsvertrag des Beschäftigten vorzulegen, der bislang zu einem geringeren Stundenkontingent tätig war, und aus dem die Übernahme des befristeten Stundenkontingents hervorgeht. Mit diesem Nachweis ist der innerbetriebliche Ausgleich der durch die Arbeitszeitverringerung entfallenden Arbeitszeit in der Regel sicher gestellt. Bündelt der Arbeitgeber die Arbeitszeitvolumina unterschiedlicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf eine Ersatzkraft, dann hat er der Bundesagentur nachzuweisen, welche Stundenkontingente von welchen Beschäftigten von der Ersatzkraft durch Arbeitsumverteilung übernommen worden sind. Hat der Arbeitgeber bereits vor der Antragstellung auf verringerte Arbeitszeit durch die /den Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer eine / einen Arbeit suchenden Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer eingestellt, ist keine Vergütungsaufstockungsleistung zu erbringen, da es in diesem Fall an dem Zurechnungszusammenhang zur Teilzeitbeschäftigung fehlt.

Die Dauer der Vergütungsaufstockungsleistungen orientiert sich an der befristeten Teilzeit nach § 2 Absatz. 2 des GE.

Besteht im Betrieb eine Beschäftigtenvertretung, muss zwingend eine Stellungnahme der Beschäftigtenvertretung dem Antrag hinzu-

gefügt werden. Sollte im Betrieb oder Unternehmen aufgrund der Vielzahl von Anträgen auf geförderte Teilzeit ein Arbeitsumverteilungsplan erstellt worden sein, ist dieser dem Antrag ebenfalls beizufügen. Mit diesen Regelungen soll möglichen Missbräuchen begegnet werden.

Absatz 2 regelt für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis mit der Ersatzkraft - aus welchen Gründen auch immer - endet, die Fortzahlung der Vergütungsaufstockungsleistungen nach Absatz 1 a) und b) für die Dauer von längstens drei Monaten, wenn keine weitere Ersatzeinstellung erfolgt. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber die Bundesagentur für Arbeit unverzüglich vom Beendigungstatbestand unterrichten. Unterlässt er dies, muss er die über die Dreimonatsfrist zu Unrecht erhaltenen Vergütungsaufstockungsleistungen an die Bundesagentur für Arbeit zurück erstatten, ohne einen Regressanspruch gegenüber der / dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer geltend machen zu können. Mit der Mitteilung über den Beendigungstatbestand des Arbeitsverhältnisses mit der eingestellten Ersatzkraft muss der Arbeitgeber die Bundesagentur für Arbeit darüber unterrichten, ob er beabsichtigt, eine weitere Ersatzkraft einzustellen. In diesem Fall muss er innerhalb der Dreimonatsfrist den Nachweis über die Ersatzeinstellung bzw. Verlängerung des Arbeitszeitkontingents eines anderen bereits im Betrieb beschäftigten Teilzeitarbeitnehmers erbringen. Tut er dies, sind die Vergütungsaufstockungsleistungen nach Absatz 1 a) und b) weiterhin zu gewähren. Ansonsten werden keine weiteren Vergütungsaufstockungsleistungen nach Absatz 1 a) und b) mehr erbracht.

Absatz 3 stellt eine Vermutung für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen nach Absatz 1 auf, soweit der Arbeitgeber und die Beschäftigtenvertretung einen schriftlichen Arbeitsumverteilungsplan erstellt haben und daraufhin entsprechende Ersatzeinstellungen vorgenommen wurden. Diese Vermutung ist gerechtfertigt, weil der Betriebsrat als Kontrollinstanz nach § 80 Abs.1 BetrVG auf die Einhaltung der Schutzgesetze zu achten hat. Ähnliches gilt für die sonstigen Beschäftigtenvertretungen. Bleiben dennoch Zweifel an der ordnungsgemäßen Umsetzung dieses Gesetzes kann die Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigtenvertretung nach Satz 3 zu einer eigenen Stellungnahme auffordern. Darüber hinaus kann die Bunde-

sagentur für Arbeit durch Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber sich das tatsächliche Vorliegen der Leistungsvoraussetzungen nachweisen lassen.

Zu § 9 (Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit)

Grundsätzlich wird klarstellend geregelt, dass die Beschäftigten, die nach diesem Gesetz einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag schließen, nach Ablauf der Frist wieder in ihre vorherige Arbeitszeit zurück wechseln können. Allerdings ist, um der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, normiert, dass sie nicht starr in ihre alte Arbeitszeit zurück wechseln müssen, sondern vom Arbeitgeber verlangen können, nur zu einer verringerten Arbeitszeit zurück zu kehren. Die gesetzliche Normierung der flexibleren Gestaltung der Teilzeitarbeit wird ebenfalls vom Bundesarbeitsministerium und dem Familienministerium überlegt (Süddeutsche Zeitung vom 10.6.2012), da sich die Teilzeitregelungen nach dem TzBfG, die weder eine befristete Teilzeitarbeit zulassen noch eine für den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin weitergehende flexible Gestaltung ermöglichen, als untauglich erwiesen haben. Insbesondere auch für die Erhöhung der Quote von Frauen in Führungspositionen muss die flexiblere Gestaltung der Teilzeitarbeit gefördert werden (siehe Süddeutsche Zeitung vom 10.6.2012).

Nach Satz 3 hat die Weiterbeschäftigung an dem Arbeitsort zu erfolgen, den die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer vor der Verringerung der Arbeitszeit inne hatte. Gerade die Erfahrungen mit dem BEEG haben gezeigt, dass Rückkehrwünsche aus der Elternzeit oder der Teilzeit häufig mit dem Wechsel des Arbeitsorts vereitelt wurden. Da die üblichen Versetzungsklauseln in den Arbeitsverträgen auch die Beschäftigung in anderen Betrieben des Unternehmens vorsehen, wird das arbeitsvertragliche Direktionsrecht häufig genutzt, um die Rückkehrbereitschaft zu erschweren oder sogar zu vereiteln. Insofern wird die Versetzung an einen anderen Arbeitsort unter den Vorbehalt der zwingenden betrieblichen Erfordernisse gestellt. Davon unberührt bleibt das Recht des Arbeitgebers zur Versetzung auf einen Arbeitsplatz unter Beibehaltung des früheren Arbeitsorts.

Zu § 10 (Betriebsinhaberwechsel)

Da der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die Bundesagentur nach § 3 Absatz 2 öffentlich-rechtlicher Natur ist und nicht zu den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zählt, würde dieser im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht automatisch auf den neuen Inhaber übergehen. Deshalb ist es erforderlich, mit dieser Bestimmung einen besonderen gesetzlichen Forderungsübergang einschließlich des Übergangs der sonstigen im Verhältnis zur Bundesagentur bestehenden Rechte und Pflichten vorzusehen. Andernfalls würden die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Aufstockungsleistungen notleidend und die Durchführung der zur Arbeitsumverteilung eingegangenen Teilzeitarbeitsverhältnisse gestört werden. § 3 Abs. 5 Familienpflegezeitgesetz enthält eine ähnliche Bestimmung zum Betriebsinhaberwechsel.

Zu § 11 (Verhältnis zu sonstigen Bestimmungen über Teilzeitarbeit)

Dieses Gesetz soll nicht die in anderen Gesetzen enthaltenen Regelungen über Teilzeitarbeit beseitigen, sondern neben diese treten. Deshalb bleiben andere gesetzliche Regelungen, z.B. im TzBfG, BEEG oder PflegeZG, aber auch landesrechtliche Bestimmungen oder tarifliche Vorschriften zur Teilzeitarbeit bestehen. Wegen der in § 6 enthaltenen Besonderheiten über befristete Arbeitsverhältnisse gilt dies auch bezüglich des anderweitig geregelten Rechts über die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Zu § 12 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen.

Forum für Arbeit Bremen
im Land Bremen und in der Northwest-Region e.V.

