

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	4
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Prof. Dr. Heide Pfarr, Berlin.....	5
Handelsverband Deutschland (HDE) e.V.	8
Die Führungskräfte e.V.	13
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.....	16
Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.	24
Dr. Oliver Zielke, Düsseldorf.....	27
Deutscher Gewerkschaftsbund	30
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	37
Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn	44
Prof. Dr. Franz Josef Düwell, Weimar	48
D. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände	
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.	51
Bundesverband Druck und Medien e.V.	53
Sozialverband VdK Deutschland e.V.	58
Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.	60

Mitteilung

Berlin, den 10. Oktober 2018

Die 22. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 15. Oktober 2018, 13:30 Uhr bis ca. 15:00 Uhr 10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1 MELH Sitzungssaal: MELH 3.101

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 14 87
Fax: +49 30 - 227 3 04 87

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!
Abweichende Sitzungszeit!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) **Gesetzentwurf der Bundesregierung**
Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts –
Einführung einer Brückenteilzeit
BT-Drucksache 19/3452

verbundene Dokumente:
BT-Drucksache: 19/4525 Antrag

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Bau, Wohnen, Stadtentwicklung und Kommunen

- b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten

BT-Drucksache 19/4525

verbundene Dokumente:

BT-Drucksache: 19/3452 Gesetzentwurf

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Matthias Bartke, MdB
Vorsitzender

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 15. Oktober 2018, 13.30 – 15.00 Uhr

Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-
Industrie e.V.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Handelsverband Deutschland e.V.

Die Führungskräfte e.V.

Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn

Dr. Oliver Zielke, Düsseldorf

Prof. Dr. Franz Josef Düwell, Weimar

Prof. Dr. Heide Pfarr, Berlin

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)135

09. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Prof. Dr. Heide Pfarr, Berlin

Teilzeitarbeit wird ganz überwiegend von Frauen geleistet, 47 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten in dieser Beschäftigungsform. Denn sie sind es, die familiäre und andere Sorgeverpflichtungen überwiegend übernehmen (Gender Care Gap). Aufgrund der aktuellen Organisation der Erwerbsarbeit führt dies oft dazu, dass Erwerbstätigkeit nur in Teilzeit möglich erscheint. Dies ist aber für viele zur „Teilzeitfalle“ geworden: „Einmal Teilzeit“ bedeutete bisher oft „immer Teilzeit“ – und dies stellt eine wesentliche Ursache für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap dar. Die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeitarbeit und ein leichter als bisher durchsetzbarer Anspruch für unbefristet in Teilzeit Beschäftigte auf Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind daher schon lange überfällig. Es ist daher zu begrüßen, dass mit diesem Gesetzentwurf das Thema aufgegriffen wird. Leider geschieht dies nur halbherzig; hilfreiche Regelungen, die die Unternehmen und Betriebe keineswegs überfordern würden, fehlen.

1. Problem des Anwendungsbereichs (mehr als 45 Beschäftigte)

Arbeitnehmer_innen sollen nur dann einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben, wenn der oder die Arbeitgeber_in in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer_innen beschäftigt (ohne Auszubildende). Gegenüber AG mit weniger als 46 regelmäßig Beschäftigten besteht mithin kein Anspruch auf Brückenteilzeit. Dadurch erhält ein großer Teil der berufstätigen Frauen, die überdurchschnittlich häufig in kleineren Unternehmen beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. Für Frauen in kleinen Unternehmen

verbleibt weiterhin nur der Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG mit allen seinen negativen Folgen.

In der Gesetzesbegründung wird davon ausgegangen, dass nach Inkrafttreten des Gesetzes rund 143.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag auf Brückenteilzeit stellen werden, in den Folgejahren rund 14.300. Nach der Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamts über Erwerbstätige und ungenutztes Arbeitskräftepotenzial¹ gaben 2017 knapp 1,2 Millionen Vollzeitbeschäftigte an, weniger arbeiten zu wollen als sie es tun; bei den Frauen sind es 503.000. Die Diskrepanz zu der Zahl der Beschäftigten, die von dem Gesetz profitieren sollen, spricht für sich.

Die Mindestgröße von mehr als 45 Beschäftigten erscheint willkürlich. § 8 Abs. 7 TzBfG in geltender Fassung setzt für den Anspruch auf unbefristete Teilzeit 15 Arbeitnehmer_innen voraus. Nicht nachvollziehbar ist, warum der Anspruch auf Brückenteilzeit nicht an diese Beschäftigtenzahl anknüpft. Auch sonst fehlt der 45er-Grenze die Anschlussfähigkeit an bestehende Kleinbetriebsklauseln im Arbeitsrecht mit im Regelfall 5, 10 oder 15 Arbeitnehmer_innen. Zum Beispiel sieht § 11 TVöD für den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit im öffentlichen Dienst gar keine Mindestbeschäftigtenzahl vor. Dies erscheint unter dem Gesichtspunkt des verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) problematisch. Wenn überhaupt, sollte die Grenze daher auch für den Anspruch auf befristete Brückenteilzeit auf nicht mehr als 15 Beschäftigte abgesenkt werden.

¹ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts Nr. 260 vom 13.7.2018.

2. Weitere unnötige Hürden für die Inanspruchnahme der Brückenteilzeit

Das Bedürfnis insbesondere von Frauen, eine geringere Erwerbsarbeitszeit zu haben, beruht in der Regel nicht darauf, sich ein schönes Leben machen zu wollen, sondern auf der Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen. Wollen sie ihre Arbeitszeit reduzieren und stoßen sie dabei nicht auf Verständnis seitens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin – und auf diese Fallgestaltung hin ist das Gesetz konzipiert –, müssen sie sich in eine konfliktvolle Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin begeben, letztendlich vor Gericht. Wie die geringe Menge an entsprechenden Verfahren vor den und die Erfahrungen der Arbeitsgerichte belegen, scheuen viele Beschäftigte davor zurück, verständlicherweise. Wenn schon das zu verabschiedende Gesetz ihnen einen individuell auszutragenden Konflikt nicht zu vermeiden hilft, ist es umso bedenklicher, in welchem Maße im Gesetz die Durchsetzung des Bedürfnisses nach Verringerung der Arbeitszeit noch durch Hürden erschwert wird, ohne dass beachtenswerte betriebliche Gründe dahinterstehen.

Der Gesetzentwurf enthält neben der Mindestzahl der Beschäftigten folgende unnötige oder zu scharf formulierte Hürden:

- Entgegenstehende betriebliche Gründe

Sollen nach dem Gesetzestext für die Verweigerung ausreichen. Es bleibt unverständlich, warum angesichts der übrigen Hürden nicht wenigstens hier *dringende betriebliche Gründe* für die Verweigerung verlangt werden.

- Zumutbarkeitsgrenze

Neben dem Vorbehalt der entgegenstehenden betrieblichen Gründe will der Gesetzentwurf aber noch eine zusätzliche „Zumutbarkeitsgrenze“ einführen. AG, die mehr als 45, aber weniger als 200 Beschäftigte haben, sollen das Verlangen auf befristete Teilzeit schon dann ablehnen können, wenn sich bereits eine bestimmte Anzahl Beschäftigter in befristeter Teilzeit befindet. Die Geltendmachung des Anspruchs ist deshalb auch bei AG mit 46 bis 200 Beschäftigten erheblich erschwert. Auch AG, die keine betrieblichen Hindernisse geltend machen können, sollen dennoch allein aus formalen Gründen die Möglichkeit haben, ein betrieblich umsetzbares Recht zu verweigern. Das ist inakzeptabel.

- Konkurrenz der Teilzeitsuchenden und unbestimmter Rechtsbegriff des „billigen Ermessens“

§ 9a Abs. 2 S. 2 GE begünstigt zudem die Konkurrenz der Teilzeitsuchenden. Für den Fall, dass die begehrten Brückenteilzeiten mehrerer Arbeitnehmer_innen auf denselben Zeitpunkt fallen, soll nach der Begründung des GE eine Entscheidung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nach billigem Ermessen erfolgen, bei der die persönlichen, sozialen und familiären Gesichtspunkte der Betroffenen zu berücksichtigen sind. Die Ausführungen zum unbe-

stimmten Rechtsbegriff des „billigen Ermessens“ ergeben sich dabei nicht aus dem Gesetz, was aus Gründen der Rechtsklarheit kritisch zu bewerten ist.

3. Problematische Regelungen zur Dauer und Anpassung einer reduzierten Arbeitszeit

Der Entwurf verlangt von Beschäftigten, sich für mehrere Jahre im Voraus zu binden und sieht für die Teilzeit einen im Voraus fest zu bestimmenden Zeitraum von mindestens einem Jahr bis höchstens fünf Jahren vor. Anpassungen der Arbeitszeit können im Verlauf einer bereits gewährten Brückenteilzeit nicht beansprucht werden (weder weitere Verringerung noch Verlängerung der Arbeitszeit). Nach einer Rückkehr aus Brückenteilzeit können Verringerungen erst nach einem weiteren Jahr verlangt werden; gleiches gilt im Falle einer berechtigten Ablehnung eines Antrages auf Verringerung seitens des AG.

Solche starren Regelungen schaffen die Gefahr, dass Beschäftigte bei der Verringerung der Arbeitszeit einen eher langen Zeitraum für ihre Brückenteilzeit auswählen. Denn sie nehmen auf die Lebenswirklichkeit nicht ausreichend Rücksicht. Die Möglichkeiten außerhäuslicher oder familiärer Betreuung der Kinder können sich positiv wie negativ entwickeln und anderer Arrangements notwendig oder erstrebenswert machen; die finanzielle Situation kann sich ändern. Diesen veränderten Bedürfnissen entsprechende Anpassungen können aber nicht beansprucht werden und erneute Verringerungen auch erst nach Ablauf eines weiteren Jahres. Selbst wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, läuft ein berechtigtes Interesse an Änderung leer. Das Argument, man könne sich mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin ja einigen, ist ebenso zutreffend wie sinnlos; das Gesetz gibt den Beschäftigten durchsetzbare Rechte ja für den Fall, dass es zu keiner Einigung kommt, aus welchen Gründen auch immer.

Beschäftigte dürften sich daher wegen der tendenziell schwer planbaren familiären Sorgepflichten eher für eine fünf- als eine einjährige Verringerung der Arbeitszeit entscheiden, um auf jeden Fall die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben abzusichern. Dies läuft aber dem eigentlichen Ziel des Gesetzentwurfes, flexibel(er) auf einen vorübergehenden Bedarf der Änderung der Arbeitszeit reagieren zu können, zuwider. Flexible Arbeits(zeit)arrangements – auch jenseits der Stellschraube Arbeitszeit – sind jedoch gerade für Frauen ein entscheidender Faktor, da sie familienbedingt nach wie vor häufiger als Männer ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. ihre Erwerbstätigkeit gar unterbrechen. Daher sollte auch ein befristeter Anspruch auf Teilzeit im TzBfG so ausgestaltet sein, dass damit auf unerwartete Ereignisse reagiert werden kann (vgl. grundlegend das Konzept des vom djb vorgeschlagenen Wahlarbeitszeitgesetzes²).

Um tatsächlich flexible Arbeitszeitarrangements zu ermöglichen, sollten die Fristen in § 9a Abs. 5 GE zudem verkürzt, keinesfalls aber über ein Jahr hinaus verlängert werden.

² Abrufbar unter <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>.

4. Die Rechte derjenigen Beschäftigten in unbefristeter Teilzeit, die eine Verlängerung der Arbeitszeit wünschen, werden nicht ausreichend gestärkt

Nach den Daten des Statistischen Bundesamts³ wünschten 2017 rund 1,3 Millionen Teilzeitbeschäftigte eine längere Erwerbsarbeitszeit, davon 967.000 Frauen. Das sind wohl diejenigen, die aus der „Teilzeitfalle“ herauskommen wollen, aber nicht können. Auch der in der rechtspolitischen Debatte verwendete Begriff des „Rückkehrrechts aus Teilzeitarbeit“ verliert ja alle jene Beschäftigten aus dem Blick, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin von Anfang an eine verringerte Arbeitszeit umfasste, sei es (familiär bedingt) gewollt oder auch ungewollt.

Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf sich auch Problems der Unterbeschäftigung annimmt, jedoch sind die Regelungen so formuliert, dass sie nur in Ausnahmefällen helfen werden.

Positiv ist zu bewerten, dass der Gesetzentwurf zugunsten dieser Gruppe nun in zwei Punkten eine andere Beweislastverteilung vorsieht, nach der der oder die Arbeitgeber_in darzulegen und zu beweisen hat, dass ein entsprechender Arbeitsplatz nicht frei ist, der die Teilzeitbeschäftigte dafür nicht gleich geeignet ist.

Irreführend ist, dass der Gesetzentwurf mit der Formulierung „Arbeitsplatz“ arbeitet. Denn hier geht es in der Sache nicht um die Besetzung von Arbeitsplätzen i.S.d. § 2 Abs. 4 ArbStättV („Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind“), sondern um die Besetzung bzw. Verteilung von Arbeits(zeit)volumina.

Besonders bedauerlich ist es, dass sowohl im Gesetztext wie in der Begründung betont wird, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in der Organisationsentscheidung frei sei. So kann beispielsweise eine Beschäftigte im Minijob nicht beanspruchen, dass freigewordene Arbeitszeitvolumina von gleichgelagerten Minijobs zur von ihr gewünschter Aufstockung der Arbeitszeit herangezogen werden, obwohl betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Durch diese Einschränkung des Rechts auf Verlängerung der Arbeitszeit wird es nur in Ausnahmefällen praktische Bedeutung gewinnen.

5. Erörterung bei Wunsch auf Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit

Positiv zu bewerten ist, dass § 7 Abs. 2 S. 1 GE die Pflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin vorsieht, mit Arbeitnehmer_innen den Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern.

Da dieser Anspruch etwas regelt, das in jedem Betrieb selbstverständlich sein sollte (es leider aber häufig nicht ist), knüpft dieser Anspruch auch richtigerweise nicht an die Beschäftigtengrenze des § 8 Abs. 7 TzBfG oder des § 9a Abs. 1 GE an, sodass die Erörterungspflicht auch in Betrieben mit weniger als 15 bzw. 45 Beschäftigten besteht.

Jedoch: Kein vom Verringerungsanspruch isolierter Verteilungsanspruch

Der Gesetzentwurf sieht allerdings weiterhin keinen von der Verringerung isolierten Anspruch auf Verteilung der Lage der Arbeitszeit vor. Die Bedeutung eines solchen Anspruchs bringt die Begründung des Gesetzentwurfs aber selbst zum Ausdruck, wenn es zum Erörterungsrecht in § 7 Abs. 2 heißt: „Möglicherweise kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon bei einer geringen Veränderung der Lage ihrer Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit entfallen“.

Das Fehlen eines isolierten Verteilungsanspruchs ist überaus kritisch. Es schafft unnötige Barrieren, wenn für eine kleine Änderung der Lage der Arbeitszeit zunächst eine Arbeitszeitreduzierung beantragt werden muss – denn in diesem Fall besteht ohnehin schon ein Anspruch auf Neuverteilung der Lage der Arbeitszeit.

Insgesamt:

So begrüßenswert der Gesetzentwurf ist, bedarf er doch einer Überarbeitung zur Beseitigung schwerwiegender Defizite.

³ siehe Fußnote 1.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)137

10. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Handelsverband Deutschland (HDE) e.V.**I. Einleitung**

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von 510 Milliarden Euro jährlich.

Der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch neue einseitige Rechtsansprüche führt zu einem unausgewogenen Eingriff in das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis, der sachlich nicht geboten ist. Arbeitgebern wird es durch die neuen einseitigen Gestaltungsrechte der Arbeitnehmer zunehmend unmöglich gemacht, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Zudem wird jeder erfolgreich durchgesetzte Teilzeitananspruch im Ergebnis dazu führen, dass die wegfallende Arbeitszeit durch eine andere Teilzeitkraft ersetzt werden muss („*Teilzeit schafft Teilzeit*“).

II. Grundsätzliche Position des HDE

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur „Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) führt zu einem Eingriff in die Arbeitsvertragsbeziehung zu Ungunsten der Arbeitgeber. Das gilt im besonderen Maße für die Einführung eines neuen Anspruchs auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit). Diese soll zudem nicht einmal an einen gesellschaftspolitisch anerkannten Sachgrund gebunden sein, d.h. die Brückenteilzeit könnte also auch schlicht zur Freizeitgestaltung beansprucht werden. Das ist inakzeptabel, da bereits heute diverse gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit) bestehen, die vor allem dem gesamtgesellschaftlichen Ziel dienen, die Vereinbarkeit von Fa-

milie und Beruf weiter zu verbessern. Darüber hinaus verursachen diese neuen einseitigen Gestaltungsrechte für Arbeitnehmer immer neue und überflüssige Bürokratie für die Arbeitgeber.

Sofern der Gesetzesentwurf der Bundesregierung umgesetzt wird, bedarf er also zumindest einer grundlegenden Überarbeitung. Einer der zentralen inhaltlichen Kritikpunkte des HDE an dem Entwurf der Bundesregierung ist, dass der Schwellenwert für die neue Brückenteilzeit in § 9a TzBfG-Entwurf (TzBfG-E) an den weiten Unternehmensbegriff („Arbeitgeber“) anknüpfen soll. Dieser Schwellenwert wird laut Gesetzentwurf als „Zumutbarkeitsgrenze“ eingeführt, um den Arbeitgeber vor Überforderung zu schützen. Damit kann in der Praxis allerdings ein effektiver Überforderungsschutz für Unternehmen mit verschiedenen Betriebsstätten (Filialen) nicht gewährleistet werden. Aufgrund der ausgeprägten Filialstruktur wäre die Einzelhandelsbranche besonders betroffen. Grundsätzlich gilt Folgendes: Ein Unternehmen kann aus mehreren Betrieben bestehen, ein Betrieb kann sich seinerseits aus mehreren Betriebsstätten (Filialen) zusammensetzen. Ein Anknüpfen des Schwellenwertes in § 9a TzBfG-E an den engen Betriebsbegriff, wie er vom Bundesarbeitsgericht z.B. für den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes entwickelt wurde, wäre daher aus Sicht des Einzelhandels noch zu kurz gegriffen, denn zahlreiche Filialen erfüllen dessen rechtliche Voraussetzungen nicht. Es fehlt dazu häufig an einem eigenen Leitungsapparat, der vor Ort Personalentscheidungen selbstständig trifft. Für die Schwellenwertberechnung in § 9a TzBfG-E müsste daher konsequenterweise auf die Betriebsstätte (Filiale) abgestellt werden, um Arbeitgeber tatsächlich vor unzumutbaren Belastungen zu schützen. Denn letztlich ist nur die Arbeitnehmeranzahl der jeweiligen Betriebsstätte (Filiale) entscheidend für die Zumutbarkeit.

Außerdem lehnt der HDE auch die im Gesetzentwurf ebenfalls enthaltene Regulierung von Arbeit auf Abruf als überflüssig ab. Arbeit auf Abruf ist ein wichtiges Instrument für den flexiblen Personaleinsatz. Statt mehr Regulierung sollte hier mehr Flexibilität gewagt werden.

Die Forderung in dem Antrag von der Fraktion „DIE LINKE“ (BT-Drs. 19/4525) bezüglich der Einführung eines Rechtsanspruchs für alle Arbeitnehmer auf „vorrübergehende Teilzeit“ ist strikt abzulehnen. Diese Forderung ist vor dem Hintergrund eines zwingend erforderlichen Überforderungsschutzes gerade für klein- und mittelständische Arbeitgeber offenkundig praxisfern. Aber auch die großen Einzelhandelsunternehmen mit ihrem weit verzweigten Filialnetz sind zwingend vor der organisatorischen und bürokratischen Überforderung durch einen solchen Rechtsanspruch für alle Arbeitnehmer zu schützen. Die weitere Forderung in dem Antrag, Arbeit auf Abruf gänzlich abzuschaffen, ist ebenfalls strikt abzulehnen. Arbeit auf Abruf ist als Instrument für eine flexible Personalplanung für Arbeitgeber wichtig und darf daher unter keinen Umständen grundsätzlich in Frage gestellt werden. Vor dem Hintergrund, dass aufgrund der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag zukünftig auch mit einer Beschränkung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung gerechnet werden muss, gilt dies umso mehr. Es ist für Arbeitgeber von besonderer Bedeutung, dass ihnen weiterhin auch Instrumente für den flexiblen Personaleinsatz zur Verfügung stehen, um die gesteigerte Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer zu kompensieren. Ansonsten droht eine Schieflage zu Ungunsten der Arbeitgeber mit unabsehbaren Konsequenzen für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

III. Im Einzelnen

A. „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) der Bundesregierung

1. Arbeitszeitverlängerung und Beweislastumkehr

Die Beweislastregelung in § 9 Satz 1 TzBfG wird zu Ungunsten der Arbeitgeber geändert. Auf diese Weise soll Teilzeitkräften die Durchsetzung einer gewünschten Verlängerung der Arbeitszeit erleichtert werden. Will der Arbeitgeber die Arbeitszeit der Teilzeitkraft nicht verlängern, muss er künftig unter Umständen sogar das Fehlen eines freien Arbeitsplatzes beweisen. Der Gesetzentwurf enthält hierzu aber eine wichtige Klarstellung, die in dem ursprünglichen Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) nicht enthalten war. Danach liegt ein freier zu besetzender Arbeitsplatz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen (§ 9 Satz 2 TzBfG-E). Damit wird insbesondere der Fall ausgeschlossen, dass eine Teilzeitkraft im Streitfall vor Gericht zur Begründung ihres Wunsches auf Arbeitszeitverlängerung einfach auf bisher geleistete Überstunden verweisen kann.

Allerdings reicht die Klarstellung bezüglich des freien Arbeitsplatzes in § 9 Satz 2 TzBfG-E noch nicht aus, um die Personalplanungshoheit der Ar-

beitgeber hinreichend zu gewährleisten. Denn weitere wichtige Festlegungen des Gesetzgebers finden sich lediglich in der für die Arbeitsgerichte nicht bindenden Gesetzesbegründung. Dort heißt es etwa, dass die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers auch den „Stellenzuschnitt“ sowie die „Festlegung der Lage der Arbeitszeit“ umfasst. Im Sinne der Rechtssicherheit wäre es erforderlich, diese Erwägungen direkt im Gesetzestext zu verankern. Ansonsten kann der durch die Gesetzesbegründung klar zum Ausdruck kommende Wille des Gesetzgebers in der Praxis nicht hinreichend garantiert werden.

Inakzeptabel ist zudem, dass die Änderung der Beweislast an keinen Stichtag und/oder Schwellenwert gebunden ist und damit nach ihrem Inkrafttreten für alle unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt, auch wenn diese schon vorher begründet wurden. Der Einzelhandel mit seiner überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote, die insbesondere den Ladenöffnungszeiten geschuldet ist, wäre von der Neuregelung damit in besonderem Maße belastet.

2. Brückenteilzeit

Die Einführung der Brückenteilzeit für Arbeitnehmer ist überflüssig. Bereits heute bestehen zahlreiche gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z. B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit). Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Druck auf die Politik in den nächsten Jahren steigen, insbesondere die Familienpflegezeit sowie Pflegezeit durch finanzielle Anreize weiter auszubauen. Daher ist die Einführung eines zusätzlichen Anspruchs auf allgemeine befristete Teilzeit ohne jegliche Bindung an einen Sachgrund unverhältnismäßig. Die Arbeitgeber werden durch die Anhäufung verschiedener gesetzlicher Teilzeitanprüche zu stark belastet. Die Gefahr von Überforderungen, insbesondere für den Mittelstand, wächst dadurch erheblich an.

Sofern es dennoch zu einer Umsetzung kommt, müsste zumindest ein effektiver Überforderungsschutz gewährleistet sein. Dazu dürfte die Berechnung des Schwellenwertes (Unternehmen ab 46 Arbeitnehmer) bei der Brückenteilzeit nicht unternehmensbezogen ausgestaltet sein. Auch ein Anknüpfen des Schwellenwertes an den engeren Betriebsbegriff wäre noch zu kurz gegriffen, denn nicht jede Filiale erfüllt dessen rechtliche Voraussetzungen. Es fehlt dazu häufig an einem eigenen Leitungsapparat, der Personalentscheidungen selbstständig trifft. Aufgrund der für den Einzelhandel typischen Filialstrukturen müsste für die Schwellenwertberechnung daher auf die Filiale als organisatorische Einheit abgestellt werden. Denn letztlich ist nur deren Arbeitnehmeranzahl entscheidend für die Zumutbarkeit und Umsetzbarkeit vor Ort.

Beispiel: In einem Handelsunternehmen mit mehreren Filialen beansprucht eine Fachverkäuferin in einer Filiale mit vier Arbeitnehmern die Brückenteilzeit und reduziert die Wochenarbeitszeit nur um wenige Wochenstunden. Aufgrund des Fachkräftemangels gelingt es nicht, eine befristete Arbeitskraft für die wenigen Wochenstunden einzustellen. Die ausfallende Arbeitszeit muss von den übrigen Arbeitskräften in der Filiale aufgefangen werden. Es hilft nicht, dass das Unternehmen über weitere Filialen

verfügt. Die Arbeitnehmer dort können die Arbeitszeit nicht auffüllen. Dies scheitert regelmäßig an der räumlichen Distanz der Filialen.

Bei der Berechnung des Schwellenwertes dürfen die ersten 45 Arbeitnehmer zudem nicht mitgezählt werden. In einem Unternehmen mit 46 Arbeitnehmern haben ansonsten bereits vier Arbeitnehmer einen Anspruch auf Brückenteilzeit. In einem Unternehmen mit 45 Arbeitnehmern hingegen bestünde kein einziger Anspruch. Unternehmen knapp oberhalb des Schwellenwertes wären also unverhältnismäßig stark belastet.

Die Schwellenwertberechnung knüpft an die Anzahl der Köpfe an. Auch das sollte dringend geändert werden. Teilzeitkräfte dürfen stattdessen nur zeitan- teilig zählen, wie z. B. in § 23 Absatz 1 Satz 4 KSchG. Ansonsten kommt es aufgrund der hohen Teilzeitquote im Einzelhandel zu einer überproportionalen Belastung der Branche.

Problematisch ist zudem, dass für die Berechnung des Schwellenwertes für die neue Brückenteilzeit auf einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt, nämlich den Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit, abzustellen ist. Diese Regelung ist unnötig kompliziert. Stattdessen sollte bei der Berechnung des Schwellenwertes nach § 9a Absatz 2 TzBfG-E auf den Zeitpunkt der Antragstellung abgestellt werden.

In § 9a Absatz 2 TzBfG-E ist für Unternehmen von 46 bis 200 Arbeitnehmern eine gestaffelte Zumutbarkeitsgrenze vorgesehen. Danach entsteht je 15 Arbeitnehmer ein zusätzlicher Anspruch auf Brückenteilzeit. Dabei soll nur auf Arbeitnehmer abgestellt werden, die sich in Brückenteilzeit befinden. Sonstige Teilzeitarbeitsverhältnisse (etwa während der Elternzeit) werden nicht mitgerechnet. Im Sinne eines effektiven Überforderungsschutzes wäre es aber dringend erforderlich, dass sämtliche befristeten Teilzeitarbeitsverhältnisse mitgerechnet werden.

In Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern sieht der Gesetzentwurf dagegen gar keine Begrenzung der Anspruchsberechtigten vor. Dies kann bei der Geltendmachung des Anspruchs durch eine größere Zahl von Arbeitnehmern zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand führen, da jedes einzelne Verlangen darauf zu prüfen ist, ob es aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Hinzu kommt, dass auch Unternehmen dieser Größe häufig über Filialstrukturen mit unterschiedlich großen bzw. kleinen Filialen verfügen. An Standorten mit wenig Personal kann es dann durch viele Brückenteilzeitansprüche ebenfalls leicht zu einer Überforderung kommen, die organisatorisch nicht aufzufangen ist. Auch diese Unternehmen benötigen daher einen effektiven Schutz vor Überforderung.

Es ist zudem nicht ersichtlich, warum für ein Verlangen nach Arbeitszeitverringerung gemäß § 8 Absatz 2 TzBfG-E die Textform (z.B. E-Mail) ausreichend sein soll, die Ablehnung des Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber gem. § 8 Absatz 5 TzBfG aber nach wie vor an die strenge Schriftform gebunden ist. Hier bedarf es zumindest einer Angleichung, so dass auch die Ablehnung des Arbeitgebers lediglich an die Textform gebunden ist.

3. Erörterungsanspruch und Informationspflichten

Ein zusätzlicher Erörterungsanspruch im TzBfG ist überflüssig. Vielmehr steht es schon heute jedem Arbeitnehmer frei, mit seinem Arbeitgeber eine Veränderung seiner Arbeitszeit zu erörtern. Einem solchen Gespräch wird sich regelmäßig kein Arbeitgeber verweigern. Schließlich hat er ein eigenes Interesse daran, seinen Arbeitnehmern - soweit wie möglich - bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen. Zum einen fördert dies die Motivation, zum anderen will der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer wegen des Fachkräftemangels halten.

Außerdem verfügen Arbeitnehmer nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bereits heute über ein Anhörungs- und Erörterungsrecht, das die Arbeitszeitgestaltung umfasst. Dieses Recht gilt auch in Betrieben ohne Betriebsrat. Die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes ist nach § 82 Absatz 2 Satz 2 BetrVG zudem nur in den dort benannten Fällen (bspw. Erläuterung des Arbeitsentgelts) zulässig. Eine Hinzuziehung zur Erörterung von Arbeitszeitwünschen ist nicht vorgesehen. Dies muss auch so bleiben, da dieses Gespräch ansonsten einen sehr formalen Charakter erhält, der einer individuellen Lösungsfindung eher im Wege steht.

Auch die Einführung einer gesetzlichen Informationspflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer schafft unnötige Bürokratie und ist daher abzulehnen. Unterlässt der Arbeitgeber versehentlich die Unterrichtung des Betriebsrates, kann dies für ihn zudem unverhältnismäßig schwere Konsequenzen haben. Der Betriebsrat könnte dann unter Umständen sogar die Zustimmung zu einer Einstellung einer weiteren Teilzeitkraft wegen eines Verstoßes gegen ein Gesetz nach § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG verweigern.

4. Arbeit auf Abruf

Wird bei Arbeit auf Abruf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, soll künftig eine vergütungspflichtige wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden (derzeit 10 Stunden) als vereinbart gelten. Arbeit auf Abruf würde durch die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit bürokratischer und damit weniger attraktiv. Das gilt jedenfalls dann, wenn zwischen den Arbeitsvertragsparteien keine abweichende Arbeitszeitvereinbarung zustande kommt. Arbeit auf Abruf ist aus Sicht der Handelsunternehmen ein wichtiges Instrument für den flexiblen Personaleinsatz. Diese zusätzliche Regulierung ist daher strikt abzulehnen.

Sollte es ungeachtet dieser Bedenken dennoch zu einer Umsetzung des geplanten Regelung kommen, müsste durch eine entsprechende Übergangsregelung bzw. Stichtagsregelung zumindest sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Neuregelung des TzBfG abgeschlossen worden sind, auch weiterhin die Mindeststundenzahl von zehn Stunden gemäß § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG als vereinbart gilt (Vertrauensschutz). Durch die geplante Neuregelung in § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG-E wären insbesondere Arbeitsvertragsparteien, die bspw. aufgrund von einem erhöhten Flexibilitätsbedarf auf eine arbeitsvertragliche Festlegung

der Mindeststundenzahl auf Grundlage des bislang geltenden Rechts in § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG bewusst verzichtet haben, unverhältnismäßig stark belastet. Schließlich käme es ab Inkrafttreten der neuen Regelung zu einer Verdopplung der Mindeststundenzahl. Da eine einseitige Anpassung der Arbeitsverträge regelmäßig nicht möglich ist, bedarf es daher in der Praxis einer Neuverhandlung der Arbeitszeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Der HDE spricht sich stattdessen dafür aus, Arbeit auf Abruf weiter zu flexibilisieren. Wichtig wäre eine kürzere gesetzliche Vorankündigungsfrist (bislang 4 Tage). Insbesondere im Hinblick auf zeit- und ortsunabhängige Arbeiten ist diese Frist veraltet. Sinnvoll und in Zeiten elektronischer Kommunikationsmittel auch angemessen wäre eine Verkürzung auf 2 Tage.

B. „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten“ (BT-Drs. 19/4525) Antrag der Fraktion DIE LINKE

1. Vorrübergehende Teilzeit für alle Beschäftigten

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Brückenteilzeit, wie ihn der Gesetzentwurf der Bundesregierung vorsieht (s. o.), ist eine erhebliche organisatorische und bürokratische Herausforderung für Arbeitgeber. Dies gilt grundsätzlich für Arbeitgeber jeder Größe. Neben kleinen und mittelständischen Arbeitgebern müssen insbesondere auch große Handelsunternehmen aufgrund ihrer weit verzweigten Filialstruktur befürchten, dass es durch die Brückenteilzeit an einzelnen Standorten zu einer Überforderung kommen kann. Daher bedarf es eines effektiven Überforderungsschutzes. Dazu ist es dringend erforderlich, dass der Rechtsanspruch erst ab einem bestimmten Schwellenwertes besteht, der möglichst an die einzelne Betriebsstätte (Filiale) anknüpft. Die weitergehende Forderung nach einer „vorübergehenden Teilzeit für alle Beschäftigten“, also einem Anspruch auf Brückenteilzeit ohne Schwellenwert, ist nach unserer Einschätzung völlig unpraktikabel und daher strikt abzulehnen.

2. Streichung der Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG

Der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue einseitige Rechtsansprüche - wie beispielsweise die neue Brückenteilzeit - führt zu einer Schieflage. Für Arbeitgeber wird es immer schwerer, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Im Gegenzug müssten daher eigentlich die Möglichkeiten für einen flexiblen Personaleinsatz seitens des Gesetzgebers gestärkt werden. Arbeit auf Abruf ist ein wichtiges Instrument für den flexiblen Personaleinsatz. Die Forderung nach der Abschaffung von Arbeit auf Abruf geht daher völlig an den Bedürfnissen in der Praxis vorbei. Ergänzend wird auf die obigen Ausführungen zur Arbeit auf Abruf verwiesen (siehe dazu III. A. Ziff. 4).

IV. Zusammenfassung

A. „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) der Bundesregierung

- Die Änderung der Beweislastregelung zulasten der Arbeitgeber ist abzulehnen. Die neue Definition des freien Arbeitsplatzes in § 9 Satz 2 TzBfG-E ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, weil der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nur besteht, wenn der Arbeitsplatz nach der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers frei und zu besetzen ist. Dies reicht aber nicht aus, um die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und Personalplanungshoheit sicherzustellen. Entscheidende Klarstellungen sind lediglich in der Gesetzesbegründung zu finden, die für die Arbeitsgerichte aber nicht bindend ist. Dort ist z.B. festgehalten, dass die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers auch den „Stellenzuschnitt“ sowie die „Festlegung der Lage der Arbeitszeit“ umfasst und dass Arbeitgeber auch nicht verpflichtet sind, einen besetzbaren Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen. Diese Erwägungen müssten zur Rechtsicherheit direkt in den Gesetzestext aufgenommen werden.
- Die Regelung zur Brückenteilzeit in § 9a TzBfG-E ist überflüssig und daher abzulehnen. So bestehen bereits diverse gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit). Es müsste zumindest deutlich nachgebessert werden. Wichtig wäre insbesondere die Aufnahme von Sachgründen als Anspruchsvoraussetzung. Außerdem dürfte bei der Berechnung des Schwellenwertes (mehr als 45 Arbeitnehmer) im Sinne eines effektiven Überforderungsschutzes keinesfalls auf das Unternehmen abgestellt werden. Auch ein Anknüpfen an den Betriebsbegriff wäre noch zu kurz gegriffen. Wegen der für den Einzelhandel typischen Filialstrukturen müsste vielmehr auf die einzelne Betriebsstätte (Filiale) abgestellt werden.
- Der zusätzliche Erörterungsanspruch ist überflüssig. Schon heute steht es jedem Arbeitnehmer frei, mit seinem Arbeitgeber eine Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern. Außerdem verfügen Arbeitnehmer bereits heute nach § 82 BetrVG über ein Anhörungs- und Erörterungsrecht, das die Arbeitszeitgestaltung umfasst und auch in Betrieben ohne Betriebsrat gilt. Die neue gesetzliche Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche sorgt für weitere Bürokratie und ist daher ebenfalls abzulehnen.
- Der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue einseitige Rechtsansprüche - wie beispielsweise die geplante neue Brückenteilzeit - führt zu einer Schieflage. Für Arbeitgeber wird es dadurch immer schwerer, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Arbeit auf Abruf ist als Instrument für eine flexible Personalplanung für Arbeitgeber sehr wichtig und eine weitere Regulierung nicht gerechtfertigt. Hinzu kommt, dass im Koalitionsvertrag eine Beschränkung der sachgrundlosen Befristung verabredet wurde. Damit droht zeitnah der Wegfall eines wichtigen Instruments für die flexible Personaleinsatzplanung.

B. „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten“ (BT-Drs. 19/4525) Antrag der Fraktion DIE LINKE

- Die Forderung nach einer „vorrübergehenden Teilzeit“ für alle Beschäftigten ohne Schwellenwert ist völlig unpraktikabel und daher strikt abzulehnen. Auch die geforderte Abschaffung der

Arbeit auf Abruf geht völlig an den Bedürfnissen der Praxis vorbei. Die Arbeitgeber sind mehr denn je auf flexible Personaleinsatzinstrumente angewiesen, da auch die Arbeitnehmer zunehmend flexible Arbeitszeitwünsche geltend machen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)138

10. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Die Führungskräfte e.V.

Als branchenübergreifender Berufsverband für Fach- und Führungskräfte vertreten wir als DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK in Deutschland rund 25.000 Mitglieder und außerdem zahlreiche Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellte, Betriebsrats- und Aufsichtsratsmitglieder.

1. Einleitung

Zu den Grundüberzeugungen unseres Verbandes und seiner Mitglieder gehört, dass Diskriminierungen im Arbeitsleben für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen schädlich sind und bekämpft werden müssen. In diesem Sinne setzen wir uns für Vielfalt im Arbeitsleben ein.

Der reibungslose Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeiten sowie Auszeiten gelingt nur selten. **Nach wie vor schildern viele DFK-Mitglieder einen sog. Karriereknick, durch genommene Familienzeiten oder einer Auszeit aus anderen Gründen.** In vielen Fällen steht für die Rückkehrer nicht mehr dieselbe oder eine gleichwertige, adäquate Position zur Verfügung oder es besteht keine Chance von der Teilzeittätigkeit wieder zur Vollzeit zu wechseln. Oft genug steht am Ende des versuchten Wiedereingliederungsprozesses sogar ein Aufhebungsvertrag und damit der Verlust des ursprünglichen Arbeitsplatzes. Hier besteht Handlungsbedarf.

In diesem Sinne haben wir uns auch am gesamten Dialogprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu „Arbeiten 4.0“ beteiligt. Chancengleichheit und Vielfalt in der Arbeit 4.0-Diskussion ist wesentlich, daher ist eine unserer Forderungen die stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ist zwar grundsätzlich geschlechterunab-

hängig, betrifft in der Praxis aber noch immer überwiegend Frauen, die Erziehungsaufgaben und Pflegearbeit in der Familie übernehmen.

Der Gesetzesentwurf der großen Koalition, das Teilzeitrecht gemäß dem Koalitionsvertrag zu überarbeiten, liegt nunmehr vor.

Der DFK kann die grundsätzliche Bestrebung, Beschäftigten einerseits eine – vorübergehende- Teilzeit zu ermöglichen, zugleich aber auch vor der sog. Teilzeitfalle zu bewahren, nur unterstützen.

Nach wie vor betrifft dies in erste Linie weibliche Beschäftigte, die aufgrund von Familien- und Pflegezeiten, lange Teilzeiterwerbsbiografien aufweisen und später im Rentenalter nicht ausreichend abgesichert sind. **Gleichzeitig warnen wir aber davor, einseitig und starr in die Betriebsabläufe einzugreifen.** Kleine und mittelständische Unternehmen werden kaum immer die Rückkehr in Vollzeit garantieren können.

2. Kritische Auseinandersetzung mit dem Gesetzesentwurf

Grundsätzlich begrüßen wir die Initiative der Bundesregierung einen Rückkehranspruch von Teilzeitarbeit auf Vollzeitarbeit gesetzlich zu regeln.

Insgesamt sehen wir jedoch mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf auch noch viele Risiken, bei der Umsetzung und Anwendung des Gesetzes.

a) § 7 Absatz 2 TzBfG

Der nach dem Gesetzesentwurf neu formulierte Absatz 2 in § 7 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sieht eine Erörterungspflicht des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer, der sich eine Veränderung seiner vertraglichen Arbeitszeit wünscht, vor.

Diese Pflicht trifft den Arbeitgeber dabei grundsätzlich, unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit, der Betriebsgröße oder einer Wartezeit. Diese Erörterungspflicht unterstützt der DFK, da hierdurch die Möglichkeit geschaffen wird, dass sich die Beteiligten über die Lage und Dauer der Arbeitszeit austauschen und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Positiv ist hierbei auch, dass der Arbeitnehmer zur Unterstützung oder Vermittlung auf die Arbeitnehmervertretung zurückgreifen kann. Allerdings sind wohl als Arbeitnehmervertretung wie bisher nur Betriebsrat, Personalvertretung und die Mitarbeitervertretung der kirchlichen Arbeitgeber gemeint. Hier sollte der Gesetzgeber eindeutig auch die Unterstützung und die Vermittlung durch den Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten mitregeln. Dies stellt nicht nur eine Gleichbehandlung der Belegschaft und aller betrieblichen Interessenvertretungen her, sondern dient vor allem auch dem Gesetzeszweck des **§ 6 TzBfG**:

„Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.“

Gerade Führungskräfte sehen viele Hemmnisse – temporär- ihre Arbeitszeit zu verringern. Eine Aktualisierung des Teilzeitrechts, dass auch eine Förderung der Teilzeitarbeit beinhaltet, sollte daher auch diese Beschäftigten berücksichtigen.

Leider sieht der Gesetzesentwurf jedoch keinerlei Sanktionen für den Fall vor, dass der Arbeitgeber eine Erörterung verweigert. Damit entpuppt sich der gute Ansatz und die Gesetzesintention durch die Erörterungspflicht eine interessengerechte Lösung für die Beteiligten zu finden, aufgrund der Freiwilligkeit vielfach dann als wirkungslos.

b) § 9a Absatz 1 TzBfG

Die Einführung des § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) soll nunmehr die sog. Brückenteilzeit regeln. Nach Absatz 1 kann der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber, der regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt und dessen Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat, für einen vorher festgelegten Zeitraum die Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen. Dieser Zeitraum muss mindestens ein Jahr und längstens fünf Jahre betragen.

Zunächst ist unklar, weshalb der Anspruch auf die temporäre Verringerung der Arbeitszeit bei Arbeitgebern, die mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen, gegeben sein soll.

Der Schwellenwert von mehr als 45 Arbeitnehmern ist diesseitig nicht nachvollziehbar. Auch gibt es hierzu weder bisher vergleichbare gesetzliche Schwellenwerte, noch ist die Sinnhaftigkeit eines solchen Schwellenwert anderweitig belegbar.

Der DFK fordert daher eine gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung dieser Gesetzesänderung und zwar bereits nach drei Jahren, um die praktische Notwendigkeit des Schwellenwertes zeitnah zu überprüfen.

Auch die starren Grenzen der zeitweisen Verringerung der Arbeitszeit von mindestens einem bis maxi-

mal fünf Jahren nach § 9a Absatz 1, sind nicht nachvollziehbar. Der vom Gesetzgeber angedachten Zeitraum ist sehr weit und innerhalb dieser Zeit können sich erfahrungsgemäß viele Umstände ändern. Nach dem Gesetzeswortlaut sind Abweichungen aber nicht möglich, sondern den Tarifparteien gemäß § 9a Absatz 6 TzBfG – sogar zuungunsten des Arbeitnehmers – vorbehalten. Hier bestehen doch erhebliche Zweifel, ob Tarifpartner tatsächlich sinnvoll entscheiden können, was für den einzelnen Betrieb und den einzelnen Beschäftigten gut und richtig ist. Die Öffnungsklausel ist unbillig und steht im Widerspruch zur Gesetzesintention nach einer deutlichen Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Grundsätzlich kann man zwar einen Rahmen gesetzlich setzen. Der DFK fordert jedoch in § 9a Absatz 1 TzBfG klarstellend und ergänzend aufzunehmen, dass neben dem gesetzlichen Rahmen **grundsätzlich Arbeitnehmer und Arbeitgeber hiervon abweichend die Dauer und den Umfang der Brückenteilzeit einvernehmlich individuell festlegen können.**

c) § 9a Absatz 2 TzBfG

Ergänzend zu betrieblichen Gründen können nun nach § 9a Absatz 2 Arbeitgeber das zeitweise Teilzeitverlangen auch dann ablehnen, wenn bereits andere Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch nehmen.

Auch hier erscheinen die Schwellenwerte von mehr als 45 Arbeitnehmern und die Staffelung willkürlich gewählt. Diese sind nicht nachvollziehbar oder belegbar. **Der DFK verweist daher auch hier auf seine Forderung zur gesetzlichen Verpflichtung zur Evaluierung bereits nach drei Jahren, siehe Ziffer 2 b).**

d) § 9a Absatz 4 TzBfG

Nach § 9a Absatz 4 TzBfG soll eine Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit während des Zeitraums nach Absatz 1 nicht möglich sein. Diese gesetzliche Regelung steht im Widerspruch zur Gesetzesbegründung, wonach die Parteien Änderungen jederzeit einvernehmlich vornehmen können.

Daher sollte in Absatz 4 klarstellend hinzugefügt werden, dass es den Beteiligten im Betrieb jederzeit möglich ist, Änderungen oder Anpassungen auch innerhalb des festgelegten Zeitraums vorzunehmen!

e) § 9a Absatz 6 TzBfG

Die Öffnungsklausel des § 9a Absatz 6 TzBfG ist weder erforderlich noch zweckmäßig. Zum einen verstärkt es die immer größer werdende Kluft zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern. Zum anderen ist es auch nicht sachgerecht, dass von gesetzlichen Mindeststandards durch Tarifverträge nachteilige abgewichen werden kann und darf. Dies muss der Ausnahmefall bleiben. Auf Basis der vorgenannten DFK-Vorschläge besteht kein Bedarf an einer Öffnungsklausel und dann auch ausreichend Flexibilität für betriebliche wie individuelle Lösungen. § 9a Absatz 6 ist daher zu streichen.

3. Fazit: Der Gesetzesentwurf ist ein erster wichtiger Schritt zu einer größeren Flexibilität der Arbeitszeit. Anzuerkennen ist ebenso die Intension des Gesetzgebers, dass dauerhafte Teilzeit und eine fehlende Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitarbeit langfristig zu

erheblichen Nachteilen der Betroffenen führt. Kritisch sehen wir jedoch die Sanktionslosigkeit einer fehlenden Erörterungsbereitschaft des Arbeitgebers. Zudem verhindern die beabsichtigten Schwellenwerte und starren Mindest- und Höchstgrenzen in § 9a TzBfG eine tatsächliche Flexibilität auf Basis individueller betrieblicher Lösungen. Der Gesetzgeber

muss klarstellend den **Beteiligten die Möglichkeit eröffnen, dass diese selbst Änderungen und Anpassungen jederzeit vornehmen können.**

Auch wird die Praxis zeigen müssen, inwieweit sich die gesetzlichen Regelungen tatsächlich bewähren und Akzeptanz finden. Der DFK fordert hier eine gesetzliche Evaluierungspflicht nach drei Jahren.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)141

11. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

A. Einleitung

Am 19. Juli 2018 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den „Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ vorgelegt (kurz: TzBfG-E). Maßgeblicher Inhalt dieses Gesetzentwurfs ist die Einführung eines befristeten Teilzeitanpruchs („Brückenteilzeit“) in das bereits bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dieser soll es Arbeitnehmern ermöglichen, nach einer im Voraus zeitlich befristeten Teilzeitphase wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Bestimmte Gründe sollen für die Geltendmachung dieses Anspruchs nicht erforderlich sein.

Das Handwerk lehnt die Pläne des BMAS ab. Ein befristeter Teilzeitanpruch entzieht den Handwerksbetrieben die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und wird die Personaleinsatzplanung weiter erschweren. Bereits der gegenwärtige unbefristete Teilzeitananspruch sowie die zahlreichen weiteren Freistellungsansprüche im Zuge der Eltern- und Großelternzeit und der Familienpflege- und Pflegezeit stellen mittelständische Arbeitgeber, vor allem solche mit Filialbetrieben und auftragsbedingten hohen Teilzeitquoten, vor große Herausforderungen. Mit der Normierung eines weiteren einseitigen Arbeitszeitflexibilisierungsanspruchs zugunsten der Arbeitnehmer droht eine unnötige zusätzliche Belastung vieler Handwerksbetriebe.

Gerade für größere Handwerksbetriebe, die oft die Leistungsträger in ihren Branchen sind, drohen trotz des grundsätzlich begrüßenswerten Schwellenwertes von mehr als 45 Arbeitnehmern erhebliche Zusatzbelastungen. Um der mittelständischen Struktur dieser Betriebe gerecht zu werden, sollte jedenfalls für die Berechnung des Schwellenwertes auf den **Betrieb** als organisatorische Einheit und nicht, wie im

Entwurf vorgesehen, auf das Unternehmen abgestellt werden, um zu vermeiden, dass die Arbeitnehmer aller Filialen und Betriebsteile größerer Handwerksbetriebe bei der Schwellenwertberechnung addiert werden müssen. Zudem sollte die Berechnung der zu berücksichtigenden Arbeitnehmer nicht pro Kopf, sondern abhängig von ihrer Arbeitszeit anteilig („**pro-rata-temporis**“) erfolgen.

Nicht nachvollziehbar ist darüber hinaus, warum bei der Berechnung der **Quote** der Arbeitnehmer, die Brückenteilzeit beanspruchen können, die ersten 45 Arbeitnehmer des Arbeitgebers komplett mitgezählt werden sollen. Hier bedarf es dringend einer Korrektur, um Arbeitgeber, die den Schwellenwert nur knapp überschreiten, vor Überforderung zu schützen.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt bereits angesichts der demografischen Entwicklung in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Daher werden schon jetzt in zahlreichen Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer geschlossen. Auch bietet das Arbeitsrecht Beschäftigten, die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen möchten, bereits gegenwärtig ausreichende gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung, der lediglich dazu dient, Beschäftigten mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, etwa um ihrem Hobby besser nachgehen zu können, während andere Beschäftigte nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sichern und ihren familiären Pflichten nachkommen können, schafft auf betrieblicher Ebene Neid und Missgunst. Den Arbeitgeber stellt ein solcher Anspruch vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er

im Zweifel den Vorrang gewähren soll. Innerbetriebliche Konflikte sind hier vorprogrammiert. Brückenteilzeit sollte daher nur gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dafür einen konkreten **Sachgrund** vorweisen kann.

Abzulehnen ist auch die geplante Neufassung des § 9 TzBfG-E, mit der beabsichtigt wird, die **Darlegungs- und Beweislast** für eventuelle Ablehnungsgründe von Arbeitszeitverlängerungswünschen teilszeitbeschäftigter Arbeitnehmer stärker auf den Arbeitgeber zu übertragen. Hierfür besteht ebenso wenig Bedarf wie für Normierung eines **Erörterungsge-sprächs** über veränderte Arbeitszeitwünsche des Arbeitnehmers oder die **Neuregelungen zur Arbeit auf Abruf**.

Um die Belastungen für die Betriebe maßvoll zu halten und die gerade in Familienunternehmen gelebte Vertrauenskultur nicht zu schädigen, hält das Handwerk Teilszeitvereinbarungen auf einvernehmlicher Basis für den besseren und praktikableren Weg, um die unterschiedlichen Interessenslagen der Beschäftigten sowohl untereinander als auch mit Blick auf die betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Gerade in Zeiten eines beständig zunehmenden Fachkräftemangels werden ohnehin Betriebe den individuellen Arbeitszeitwünschen ihrer Mitarbeiter noch mehr entgegenkommen. Einer Normierung zusätzlicher einseitiger Arbeitnehmerrechte, die zu einer weiteren Verkomplizierung und Verrechtlichung des Arbeitsrechtsrahmens führen, sind aus Sicht der Handwerksbetriebe abzulehnen.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu dem "Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilszeitrechts" nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

I. Kein Rechtsanspruch auf befristete Teilszeit

Die Einführung einer sogenannten Brückenteilzeit in das Teilszeit- und Befristungsgesetz ist abzulehnen. Nach dem Gesetzentwurf soll im Zuge des neu eingeführten § 9a Abs. 1 TzBfG-E ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen können, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird und er im Anschluss zu seinem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückkehren kann.

Zwar wird es für viele Arbeitnehmer immer bedeutsamer, den täglichen Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf zu meistern. Dafür bedarf es aber keines weiteren starren, gesetzlich normierten und zudem befristeten Teilszeitanspruchs, der sich in die ohnehin schon bestehenden Freistellungsansprüche der Beschäftigten einreicht, wie etwa die Familienpflegezeit, die Pflegezeit, die Elternzeit, die Großelternzeit oder der allgemeine Teilszeitanspruch. Sie alle erlauben bereits heute eine umfassende Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, familiärer Pflege und privater Lebensgestaltung.

Ein befristeter Teilszeitanspruch mit optionalem Rückkehrrecht zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit würde den Betrieben die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und die Personaleinsatzplanung weiter entziehen. Es wird verkannt, dass

mit der Einführung einer Brückenteilzeit die Flexibilität vor allem kleiner und mittlerer Betriebe des Handwerks erheblich eingeschränkt wird. So ist es nur schwer nachvollziehbar, wie es bei einem Auftragsvorlauf von regelmäßig gerade mal vier bis sechs Wochen in diesen Betriebsstrukturen möglich sein soll, über Monate oder sogar Jahre hinweg ein gewisses Arbeitszeitvolumen – im Zweifel künstlich – aufrechterhalten zu können, um es aus der Teilszeit zurückkehrenden Arbeitnehmern zu ermöglichen, zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückzukehren. Ein solches „Mehr“ an Arbeit lässt sich nach der Beendigung einer befristeten Teilszeit nicht gesetzlich verordnen. Es lässt sich auch keinem anderen Mitarbeiter, dem es eventuell nach dem neuen § 9 TzBfG-E übertragen wurde, ohne Weiteres wieder entziehen. Mehr Arbeit gibt es nur, wenn die jeweilige Auftragslage es ermöglicht. Wie sich diese zum geplanten Ende der befristeten Teilszeit entwickelt, lässt sich zum Zeitpunkt der Antragsstellung regelmäßig nicht absehen. Dieses Risiko trägt der Arbeitgeber allein. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass schon der gegenwärtige unbefristete Teilszeitanspruch und die oben bereits genannten Freistellungsansprüche die Unternehmen vor große Herausforderungen stellen.

II. Keine Brückenteilzeit ohne Sachgrund

Problematisch ist ferner, dass die Brückenteilzeit den Arbeitnehmern gemäß § 9a Abs. 1 TzBf-E anlassunabhängig gewährt werden soll. Eine Bindung an familiäre Pflichten, wie sie sich aus der Notwendigkeit der Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege ergeben können, ist nicht vorgesehen. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf.

Aus Sicht des Handwerks kann es nicht sein, dass jeder Arbeitnehmer die Brückenteilzeit ohne Weiteres für sich beanspruchen kann, nur, um beispielsweise für einen gewissen Zeitraum sein Hobby besser ausleben zu können, während andere Kollegen mit zeitlichen Engpässen bei familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu kämpfen haben. Hier droht ein Keil zwischen die Belegschaft getrieben zu werden – zwischen Arbeitnehmern, die sich eine befristete Arbeitszeitreduzierung aufgrund ihrer finanziellen Situation „leisten können“ und solchen, die etwa als Alleinerziehende zum Bestreiten ihres Haushaltseinkommens und einer angemessenen Altersvorsorge auf jede Arbeitsstunde angewiesen sind. Dies bringt sozialen Unfrieden in die Betriebe.

Für Arbeitgeber wird es zudem ein schwieriges Unterfangen werden, abzuwägen, welche Arbeitszeiteressen seiner Arbeitnehmer im Streitfall höher wiegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber in dem Fall, dass mehrere Arbeitnehmer „für den gleichen Tag den Beginn der Brückenteilzeit beantragt“ haben, eine Auswahl zwischen diesen „im Rahmen des billigen Ermessens“ treffen. Hierbei sollen „auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte“ berücksichtigt werden; ferner aber auch Ansprüche, die beispielsweise nicht durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) abgedeckt werden. Im Ergebnis bedeutet dies für den Arbeitgeber, dass er in jedem Einzelfall einen zeitaufwendigen und

umfassenden Abwägungsprozess durchführen muss. Wie er aber eine rechtssichere ermessensfehlerfreie Entscheidung treffen soll, wenn zwei Arbeitnehmer um die Brückenteilzeit konkurrieren, um eine Kinder- bzw. eine Angehörigenpflege bewerkstelligen zu können, bleibt offen.

Gleiches gilt für den Fall, dass beispielsweise ein Arbeitnehmer die Brückenteilzeit zum 1. Februar lediglich dazu nutzen möchte, um seinem Hobby stärker nachgehen zu können, während eine Alleinerziehende die befristete Teilzeit zum 1. März für eine intensivere Betreuung ihres Kindes benötigt. Bevor der Arbeitgeber über den Antrag des Arbeitnehmers entscheiden muss, liegt ihm bereits der Antrag der Alleinerziehenden vor, über den er ebenfalls ermessensfehlerfrei zu entscheiden hat. Im Zweifel wird die Alleinerziehende mit ihrem Begehren ins Hintertreffen geraten. Denn im Ergebnis führt dies dazu, dass die Arbeitnehmer ihre Anträge nach dem „Windhund-Prinzip“ einreichen, um als Erster den Antrag zu stellen und gegenüber anderen Arbeitnehmerkollegen mit schützenswerteren Interessen gleichwohl reüssieren zu können. Dies kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein und zeigt auf, wie notwendig die konkrete Vorgabe eines Sachgrundes in diesem Zusammenhang ist.

Auch wird es schwierig werden, die unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern, die – wie im Handwerk vielfach üblich – auf externen Baustellen arbeiten, mit der betrieblichen Arbeitsorganisation in Einklang zu bringen. Wie weiterhin beispielsweise eine gemeinschaftliche An- und Abfahrt zu externen Baustellen zu Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende durch die Arbeitnehmer erfolgen oder Anschlussarbeiten im Zusammenwirken mit anderen Gewerken angesichts der Mannigfaltigkeit der zu erwartenden unterschiedlichen individuellen Arbeitszeitvorstellungen durch die Arbeitgeber koordiniert werden sollen, bleibt offen. Denn die von den jeweiligen Arbeitnehmern gewünschte Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit muss keinerlei Bezug zum jeweils aktuellen betrieblichen Arbeitszeitmodell aufweisen. Zudem kann zum Zeitpunkt der Geltendmachung des (befristeten) Teilzeitwunsches eines Arbeitnehmers häufig weder festgestellt noch prognostiziert werden, in welchem Maße die Arbeitszeitverteilung und -reduzierung mit Auswirkungen auf die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall verbunden ist.

Zwar ist der Arbeitgeber berechtigt, betriebliche Gründe vorzubringen, die gegen die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer sprechen. In der betrieblichen Praxis erweist sich diese Option für die Arbeitgeber – auch vor dem Hintergrund der von der Rechtsprechung mittlerweile erwarteten Anforderungen – oft als unüberwindbare Hürde und damit als stumpfes Schwert.

Wenn in dem Gesetzentwurf im Übrigen betont wird, dass die Arbeitnehmer nicht in eine „Teilzeitfalle“ geraten dürfen, darf diese Problematik nicht auf die bisherigen „Arbeitsplatzbesitzer“ beschränkt werden. Es ist auch zu berücksichtigen, dass mit der Schaffung neuer (Teil-) Freistellungsansprüche Ar-

beitszeitvolumina freigesetzt werden, die der Arbeitgeber – will er im Wettbewerb bestehen – kompensieren muss. Soll das frei gewordene Arbeitszeitvolumen nicht durch Arbeitsverdichtung zulasten der übrigen Belegschaft kompensiert werden, ist der Arbeitgeber gezwungen, neue befristete Beschäftigungsverhältnisse mit im Zweifel nur geringfügigem Arbeitszeitumfang zu schaffen, und damit bewusst neue und von vornherein perspektivlose (weil in jedem Fall befristete) „Teilzeitfallen“ für Arbeitssuchende anzubieten. Die öffentliche Meinung neigt bei solchen Beschäftigungsverhältnissen sehr schnell dazu, diese als „prekär“ zu bezeichnen und Arbeitgeber in Misskredit zu bringen, die davon Gebrauch machen (müssen). Dabei darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass diese „prekären“ Beschäftigungsverhältnisse im Ergebnis die unmittelbare Folge (befristeter) Freistellungsansprüche der gegenwärtigen „Arbeitsplatzbesitzer“ sind, die der Gesetzgeber selbst befördert.

Überdies zeigen bereits die jetzigen Erfahrungen der Handwerksbetriebe mit gesetzlichen (Teil-) Freistellungsansprüchen, wie etwa der Eltern-, Familienpflege- und Pflegezeit bzw. dem allgemeinen Teilzeitananspruch, oder auch mit Ausfallzeiten wegen Krankheit, dass es gerade kleinen Unternehmen mit Filialbetrieben und mittelständisch geprägten Arbeitgebern schwer fällt, adäquaten Ersatz für die zu überbrückenden Zeiträume und die zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumina zu finden. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 45 Arbeitnehmer, verteilt auf Produktion und mehrere, meist auch örtlich weit voneinander entfernten Filialen, sehr schnell mit seiner Personaleinsatzplanung vor einem Problem: Wenn bei einer 3-köpfigen Besetzung einer Filiale ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit nehmen möchte, ein weiterer Akutpflege nach dem Pflegezeitgesetz wahrnimmt und ein dritter erkrankt, muss die komplette Filiale vorübergehend geschlossen werden. Sogenannte „Springer“, die im Bedarfsfall Ausfallzeiten anderer Arbeitnehmer abdecken können, können in diesen Betriebsstrukturen nicht vorgehalten werden. Auch sind betriebsübergreifende Versetzungen, um Arbeitsausfälle in einem anderen Betrieb auszugleichen, in den meisten Fällen nicht vom Direktionsrechts des Arbeitgebers gedeckt. Personalengpässe lassen sich daher regelmäßig nicht ad hoc überbrücken.

Im Übrigen scheidet ein adäquater und zeitgerechter Personalersatz überwiegend bereits daran, dass für befristete Stellen, die zum Teil auch nur über ein geringes Arbeitszeitvolumen verfügen, angesichts des weithin bestehenden Fachkräftebedarfs kein entsprechend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Vielfach ist den Betrieben auch eine qualifizierte Einarbeitung innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitraums bzw. Arbeitszeitvolumens nicht angemessen möglich oder scheidet am hohen finanziellen Aufwand, was vor allem für kleine und mittelständische Betriebe im Vergleich zu Großbetrieben erhebliche Wettbewerbsnachteile mit sich bringt. Weder dies, noch der Umstand, dass das freiwerdende Arbeitszeitvolumen notfalls auf dem Rücken der übrigen Beschäftigten durch Mehrarbeit abgeladen wird, werden im Gesetzentwurf hinreichend bedacht.

III. Vorgabe eines Reduzierungsrahmens zur Vermeidung von Missbrauch

Um zu verhindern, dass Arbeitnehmer den Anspruch auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit missbräuchlich dazu nutzen, ihren Arbeitsplatz durch geringfügige Änderungen von Dauer und Lage der Arbeitszeit an ihre persönlichen Vorlieben anzupassen, die den betrieblichen Arbeitsabläufen entgegenstehen, ist es aus Sicht des Handwerks erforderlich, hier einen klaren Rahmen zur Arbeitszeitreduzierung vorzugeben. Denkbar wäre in Anlehnung an den Teilzeitanspruch nach § 15 BEEG, eine Arbeitszeit von im Durchschnitt nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden vorzusehen. Dies würde dem Arbeitgeber den Ersatz des ausfallenden Stundenvolumens erleichtern. Hiervon abweichende Stundenzahlen müssten freiwilligen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen bleiben.

III. Schwellenwert muss nachgebessert werden

So positiv es auf den ersten Blick ist, dass gemäß § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E der befristete Teilzeitanspruch nur bei Arbeitgebern gelten soll, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung) beschäftigen, so gibt es dennoch im Handwerk zahlreiche Unternehmen, die diesen Schwellenwert erreichen, gleichwohl aber kleinbetrieblich strukturiert sind. Hier ist beispielsweise auf Unternehmen des Lebensmittelhandwerks und der Gesundheitshandwerke zu verweisen, die oftmals über mehrere kleine Filialbetriebe verfügen oder aber solche des Gebäudereiniger-Handwerks, in denen auftragsbedingt eine hohe Teilzeitquote anzutreffen ist und die allein aufgrund dieser Umstände schnell dem Anwendungsbereich des § 9a Abs. 1 TzBfG-E unterfallen können.

Um diese Problematik zu entschärfen, sollte die Regelung des § 9a Abs. 1 S. 3 TzBfG-E, der eine Orientierung des Schwellenwerts an den Arbeitgeber als maßgebliche Bezugsgröße für die Gewährung der Brückenteilzeit normiert, dringend korrigiert werden. Die Anknüpfung des Schwellenwerts an den „Arbeitgeber“ ist verfehlt. Abzustellen ist vielmehr auf den jeweiligen „Betrieb“ als maßgebliche Einheit und zwar im gesamten Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Denn die vom Gesetzentwurf beabsichtigte Herausnahme von kleinen Betrieben aus dem Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes läuft insbesondere in den Handwerksbranchen leer, in denen Filialbetriebe üblich (z.B. Bäckerhandwerk, Gesundheitshandwerke, Fleischer, handwerkliche Mischbetriebe unter einheitlicher Firmierung) bzw. Betriebe mit hohen Teilzeitquoten (z.B. Gebäudereiniger-Handwerk) anzutreffen sind. Verfügt etwa ein Betriebsinhaber als „Arbeitgeber“ über mehr als 45 Arbeitnehmer, die an mehreren Standorten in der Produktion und in mehreren Filialen mit durchschnittlich fünf bis zehn Beschäftigten tätig sind, läuft er schnell Gefahr, dass alle Arbeitnehmer in diesen Betrieben addiert werden und er allein wegen des Betriebens mehrerer kleiner Betriebe mit jeweils nur wenigen Arbeitnehmern den Schwellenwert des § 9a Abs. 1 S. 3 TzBfG-E überschreitet. Würde es sich zudem bei diesen Arbeitnehmern ausschließlich um Halbtagskräfte handeln,

würde der Arbeitgeber im Ergebnis lediglich über 23 Vollzeitarbeitsplätze verfügen. Trotzdem müsste er sich in beiden Fällen mit der Brückenteilzeit auseinandersetzen. Dies widerspricht eindeutig dem Gesetzeszweck und bedarf daher dringend einer Korrektur.

IV. Schwellenwertberechnung ist verfehlt

Abzulehnen ist ferner, dass in § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E eine Schwellenwertberechnung „pro Kopf“ erfolgen soll. Dies führt zu einer Benachteiligung gerade solcher Betriebe, in denen überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten zu verzeichnen sind. Notwendig ist vielmehr eine anteilige Berücksichtigung des Arbeitszeitvolumens („pro-rata-temporis“) der beschäftigten Arbeitnehmer bei der Schwellenwertberechnung, wie dies beispielsweise im Kündigungsschutzgesetz der Fall ist. Danach sind Teilzeitkräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit dem Faktor 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 zu berücksichtigen (vgl. § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG). Bereits aus Gründen der Gleichbehandlung ist die Umrechnung der individuellen Arbeitszeit der Arbeitnehmer für den Schwellenwert in Vollzeitäquivalente geboten.

V. Zumutbarkeitsgrenze muss korrigiert werden

Unverständlich ist aus Sicht des Handwerks zudem, aus welchen Gründen gemäß § 9a Abs. 2 S. 2 Nr. 1 TzBfG bei der Bestimmung des Schwellenwertes von „in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer“ die ersten 45 Arbeitnehmer in die Berechnung der Quote der Anspruchsberechtigten (Zumutbarkeitsgrenze) einbezogen und damit mitgerechnet werden sollen. Dies hätte zur Folge, dass Arbeitgeber, die den Schwellenwert mit 46 Arbeitnehmern überschreiten, sich bereits mit vier potentiellen Anspruchsstellern auseinandersetzen müssten, während bei Arbeitgebern, die genau 45 Arbeitnehmer beschäftigen, keinerlei Anspruchsberechtigung besteht. Für Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmeranzahl knapp oberhalb des maßgeblichen Schwellenwertes stellt dies eine unverhältnismäßige und daher nicht hinnehmbare Belastung dar. Überdies ist nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber, deren Belegschaftszahl sich diesem Schwellenwert annähert, Neueinstellungen so lange wie möglich hinauszögern, nur um die Rechtsfolgen des § 9a TzBfG-E zu vermeiden. Eine solche Zurückhaltung eines arbeitsmarktpolitischen durchaus wünschenswerten – und im Grunde eigentlich auch betriebswirtschaftlich sinnvollen – Beschäftigungsaufbaus kann nicht im Interesse des Gesetzgebers sein.

Überdies ist es zur Sicherstellung eines Überforderungsschutzes der Handwerksbetriebe geboten, die Anzahl der Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des begeherten Beginns der Brückenteilzeit bereits (Teil-)Freistellungsansprüche nach § 8 Abs. 1 TzBfG, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Familienpflegezeit- oder dem Pflegezeitgesetz oder aus sonstigen Sachgründen gewährt, auf die Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 S. 2 Nr. 1 ff TzBfG-E anzurechnen.

VI. Wartezeit zur Geltendmachung von Brückenteilzeit ist zu gering

Nicht einsichtig ist ferner, warum der Anspruch auf Brückenteilzeit den Arbeitnehmern gemäß § 9a Abs. 1 S. 1 TzBfG-E bereits nach einem 6-monatigem Bestand ihres Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber gewährt werden soll. Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem gegenseitigen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das mit zunehmender Dauer gefestigt wird. Würde der Arbeitnehmer, der kaum seine 6-monatige Probezeit absolviert hat, sofort eine Brückenteilzeit beantragen, ist nicht auszuschließen, dass er das bisher aufgebaute Vertrauen des Arbeitgebers dadurch nachhaltig erschüttert und der Arbeitgeber zu neuen Personalplanungen gezwungen wird, die dieser meinte, mit der Einstellung des Arbeitnehmers gerade erfolgreich bewältigt zu haben. Um den Arbeitgeber vor solchen Unwägbarkeiten zu schützen und der aktuelle Gesetzentwurf für die Geltendmachung der Brückenteilzeit keinen Sachgrund erfordert, ist es geboten, die Brückenteilzeit erst ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwei Jahren zuzulassen.

VII. Synchronisierung der Fristenregelung dringend geboten

Die Regelung des § 9a Abs. 5 S. 1 TzBfG-E, wonach es dem Arbeitnehmer, der nach der Brückenteilzeit zu seiner ursprünglichen vertraglichen Arbeitszeit zurückgekehrt ist, ermöglicht werden soll, bereits nach Ablauf eines Jahres eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG bzw. § 9a Abs. 1 TzBfG-E verlangen zu können, ist abzulehnen.

Um die Betriebe bei ihrer Arbeitszeitgestaltung und Personaleinsatzplanung nicht überzustrapazieren und auch um die Arbeitsbedingungen der übrigen Arbeitnehmer nicht ins Ungleichgewicht zu bringen, wäre es sachgerechter, einen erneuten befristeten Teilzeitwunsch des betreffenden Arbeitnehmers frühestens nach einer 3-Jahres-Frist wieder zuzulassen. Der gleiche 3-Jahres-Zeitraum sollte als Sperrezeit für den wiederholten Arbeitszeitreduzierungsantrag des Arbeitnehmers im Rahmen des allgemeinen unbefristeten Teilzeitantrags gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG iVm. § 8 Abs. 6 TzBfG und auch für den Fällen gelten, in denen der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit wegen des Vorliegens betrieblicher Gründe (vgl. § 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E iVm. § 9a Abs. 5 S. 2 TzBfG-E) oder aufgrund der Zumutbarkeitsregelung (vgl. § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E) berechtigt ablehnt. Der Gesetzentwurf sieht dagegen für eine erneute Brückenteilzeit nach begründeter Ablehnung aus betrieblichen Gründen eine Sperrezeit von zwei Jahren und eine solche von einem Jahr vor, wenn die Zumutbarkeitsgrenze erreicht ist. Dieses „Wirrwarr“ von abweichenden Fristen bei unterschiedlichen Ablehnungsgründen und Sachverhalten macht das Gesetz für die Arbeitgeber unüberschaubar. Eine einheitliche Sperrezeitregelung würde den Betrieben insgesamt mehr Planungssicherheit geben und es ihnen ermöglichen, in der Praxis bewährte Arbeitszeitmodelle kontinuierlicher verfolgen zu können. Zudem würde eine einheitliche Fristenregelung die Handhabung des Gesetzes

und insbesondere des Teilzeitantrags in der betrieblichen Praxis erheblich erleichtern.

Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass die Sperrzeitregelung für ein erneutes Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers auch bei einer einvernehmlichen früheren Beendigung der befristeten oder unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG bzw. § 9a TzBfG-E ausgelöst wird. Diesen Fall lässt der Gesetzentwurf bisher unregelt.

Überdies muss sichergestellt werden, dass eine zu Recht aus betrieblichen Gründen abgelehnte Brückenteilzeit zugleich auch einen Antrag auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit nach § 8 TzBfG sperrt und umgekehrt, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer nach der Ablehnung des einen Antrags unmittelbar den anderen stellt.

VIII. ErsatzEinstellung während der Brückenteilzeit als Sachgrundbefristung aufnehmen

Die Arbeitgeber benötigen bei der Kompensation der durch die Brückenteilzeit befristet frei gewordenen Arbeitszeitvolumina Rechtssicherheit. Das Ausfüllen der frei gewordenen Arbeitszeit kann nur durch Umverteilung innerhalb – und im Zweifel zulasten – der Belegschaft oder durch befristete ErsatzEinstellungen erfolgen (s. o.). Soll die Brückenteilzeit nicht auf dem Rücken der übrigen Belegschaft ausgetragen werden, bedarf es in Anlehnung an § 6 PflegeZG einer klarstellenden Regelung, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrags für eine Ersatzkraft sachlich gerechtfertigt ist, wenn diese das vom Brückenteilzeiter frei gewordene Arbeitszeitvolumen vertretungsweise ausfüllt. Zweckmäßig wäre es auch, hierbei notwendige Zeiten der Einarbeitung als Befristungstatbestand mit zu berücksichtigen.

IX. Synchronisierung der Freistellungsansprüche dringend notwendig

Darüber hinaus sollte ferner eine Synchronisierung des Anspruchs auf Brückenteilzeit mit anderen gesetzlichen familienbezogenen (Teil-)Freistellungsansprüchen, wie sie etwa im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie im Familienpflegezeit- und dem Pflegezeitgesetz normiert sind, erfolgen und die parallele Geltendmachung und Inanspruchnahme dieser Ansprüche ausgeschlossen werden. Sofern der Arbeitnehmer (Teil-)Freistellungsansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Familienpflegezeit- oder dem Pflegezeitgesetz geltend machen kann, sollten diese Vorrang vor der Inanspruchnahme der Brückenteilzeit haben, um den Arbeitgeber nicht ohne Weiteres mit zusätzlichen umfassenden bürokratischen Hemmnissen und personalorganisationsrechtlichen Fragen zu belasten.

X. Antragsfristen für (befristete) Teilzeit sind zu kurz

Nicht hinnehmbar ist darüber hinaus, dass sich die Antragsfrist zur Geltendmachung der Brückenteilzeit gemäß § 9a Abs. 3 S. 2 TzBfG-E iVm. § 8 Abs. 2 TzBfG an der 3-monatigen Antragsfrist für den unbefristeten Teilzeitantrag (vgl. § 8 Abs. 2 TzBfG) orientieren soll. Bereits im Rahmen der unbefristeten Teilzeit hat sich die 3-monatige Antragsfrist als zu kurz erwiesen. Daher sollte die Antragsfrist sowohl

für den unbefristeten als auch den befristeten Teilzeitantrag von bisher drei Monate auf sechs Monate verlängert werden. Eine längere Antragsfrist würde vor allem kleinbetrieblich strukturierten Arbeitgebern mehr Zeit für die umfassende und bürokratische Prüfung der Teilzeitbegehren und der ohnehin schwierigen Suche nach einer adäquaten Ersatzzeitstellung für das freiwerdende Arbeitszeitvolumen einräumen (vgl. oben unter Pkt. B. II.).

XI. Normierung eines Erörterungsanspruchs ist überflüssig

Überflüssig ist ferner die Regelung des § 7 Abs. 2 TzBfG-E, nach der der Arbeitgeber verpflichtet werden soll, den Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern. Was der Gesetzgeber im Gesetzentwurf als Verpflichtung normiert, wird bereits aktuell in den Betrieben gelebt. Wie schon eingangs erwähnt, ist es auch im Interesse des Arbeitgebers, die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfe in Einklang zu bringen – nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs und Aspekten der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation. Zudem ist es geübte Praxis, dass Arbeitgeber mit Blick auf den bereits bestehenden § 7 TzBfG Arbeitnehmer, die einen Arbeitszeitänderungswunsch geäußert haben, über entsprechende Arbeitsplätze informieren. Solchen Gesprächen über § 7 Abs. 2 TzBfG-E einen formalen Rahmen überzustülpen, bedeutet für die Arbeitgeber lediglich neue Unabwägbarkeiten und die Befürchtung, eventuelle Anforderungen an ein solches Gespräch erst nach Einholung eines Rechtsrats durchführen zu können; ganz zu schweigen von möglichen Konsequenzen, die sich aus dem Erörterungsgespräch ergeben können. Eine offene Gesprächskultur in den Betrieben wird dadurch nicht gefördert, sondern vielmehr gehemmt.

In jedem Fall sollte die Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs ebenso wie die Geltendmachung der zeitlich begrenzten Teilzeit nach § 9a TzBfG-E an die dort geregelten Schwellenwerte geknüpft werden, um vor allem kleine und mittlere Betriebe nicht zu überfordern.

Überdies ist es sinnvoll, eine Sperrzeit für die erneute Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs einzuführen, um Rechtsmissbrauch zu vermeiden. Insoweit bietet sich eine Sperrfrist von drei Jahren an. Dies würde einen Gleichlauf der Sperrfristen im TzBfG sicherstellen und dessen Handhabung in der Praxis erheblich erleichtern.

Zugleich sollte der Erörterungsanspruch – entsprechend der Geltendmachung der Ansprüche aus den §§ 8, 9 und 9a TzBfG-E – in Textform geltend gemacht werden.

XII. Zusätzlicher Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats ist überflüssig

Zu streichen ist darüber hinaus die Regelung des § 7 Abs. 4 S. 1 TzBfG-E. Mit dieser Norm wird dem Arbeitgeber aufgegeben, den Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer zu informieren.

Eine derartige Verpflichtung stellt lediglich einen weiteren unnötigen Bürokratismus dar. Bei dem Wunsch eines Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit geht es um einen rein individualrechtlichen Sachverhalt. Ein kollektiver Bezug, der eine Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber echtfertigen könnte, ist nicht erkennbar. Auch die Gesetzesbegründung lässt offen, welche Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben durch diese Unterrichtung sichergestellt werden soll.

XIII. Umkehr der Beweislast ist verfehlt

Eine klare Absage ist schließlich der Regelung des § 9 Abs. 1 TzBfG-E zu erteilen. Gemäß § 9 Abs. 1 TzBfG-E soll der Arbeitgeber künftig den Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist, der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Mit der Neufassung der Norm wird die Darlegungs- und Beweislast für eventuelle Ablehnungsgründe stärker auf den Arbeitgeber übertragen. Anders als bisher, soll dieser auch die Beweislast dafür tragen, dass ein Vollzeitarbeitsplatz nicht frei ist bzw. er nicht die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Die Beweislastumkehr verlangt von dem Arbeitgeber die praktisch kaum lösbare Aufgabe darzulegen, dass es etwas nicht gibt bzw. er eine Entscheidung nicht getroffen hat. Wie es einem Arbeitgeber in einem arbeitsgerichtlichen Prozess um die Verlängerung der Arbeitszeit gelingen soll, einen solchen Negativbeweis zu führen, ist völlig unklar,

Im Übrigen besteht auch kein Bedarf an einer Beweislastumkehr. Die in der Gesetzgebung immer wieder bemühte „Teilzeitfalle“ existiert in der betrieblichen Realität gar nicht. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes aus diesem Jahr ist eine große Mehrheit (mehr als 90 %) der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Daneben ist es auch im Arbeitgeberinteresse, ihren Mitarbeitern zufriedenstellende Arbeitsbedingungen zu bieten. Dies gilt von allem in kleinen und mittleren Betrieben mit Blick auf die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

XIV. Sperrfrist für alle Arbeitszeitveränderungen im Rahmen des TzBfG

Hinzuweisen ist im Übrigen darauf, dass die Regelung des § 9 TzBfG-E unvollständig ist. Sie sieht keine Sperrfrist vor für Fälle vor, in denen Arbeitnehmer das Zusammenspiel von § 8 TzBfG und § 9 TzBfG-E dazu nutzen, nach ihrem Belieben zwischen Teilzeit und Vollzeit hin und her zu wechseln. So könnte sich beispielsweise ein Teilzeitbeschäftigter, dessen Arbeitszeit nach § 9 TzBfG-E verlängert wird, bereits nach kurzer Zeit erneut ument-scheiden, um abermals seine Arbeitszeit zu verringern und kurz darauf wieder eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG zu fordern. Hier muss für

den Arbeitgeber dringend Organisations- und Planungssicherheit geschaffen und durch die Einführung einer Sperrfrist vermieden werden, dass er sich mit ständig wechselnden Ansprüchen auf Arbeitszeitveränderung eines Arbeitnehmers auseinandersetzen muss.

XV. Kein Bedarf an Neuordnung der Arbeit auf Abruf

Für die in § 12 TzBfG-E vorgesehenen Neuregelungen der Arbeit auf Abruf besteht keine Notwendigkeit, da diese besondere Arbeitsform allenfalls eine Randerscheinung am deutschen Arbeitsmarkt ist. Vorgesehen ist zum einen in § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG-E, dass bei einer unterbliebenen Festlegung der Wochenarbeitszeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelten soll. Dies bedeutet eine Verdoppelung der bisherigen Mindestwochenstundenzahl, die vom Arbeitgeber abgerufen und dementsprechend auch bezahlt werden muss. Auf die Frage, ob für dieses erhöhte Stundenvolumen überhaupt ein betrieblicher Bedarf besteht, soll es nicht ankommen. Wird auf betrieblicher Ebene keine Arbeitszeitvereinbarung getroffen, führt dies im Ergebnis zu einer unnötigen Verteuerung der Arbeit auf Abruf und beeinträchtigt dessen Funktion als sinnvolles Arbeitszeitflexibilisierungsinstrument.

Normierungsbedarf besteht des Weiteren auch nicht bezüglich der Ober- und Untergrenzen der abrufbaren Arbeitszeit im Rahmen dieses Arbeitszeitinstruments. Geht es nach den Vorstellungen des Gesetzgebers, soll in dem neu eingefügten § 12 Abs. 2 TzBfG-E normiert werden, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit als Zusatzarbeit abrufen darf. Ist für die Dauer der Wochenarbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart worden, soll der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit abrufen dürfen (Verringerung). Diese Grenzziehung entspricht im Wesentlichen dem bereits durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für zulässig erklärten Rechtsrahmen. Einer ausdrücklichen gesetzlichen Normierung bedarf es daher nicht.

In jedem Fall muss jedoch durch eine Bestandschutzregelung sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Neufassung der Regelung abgeschlossen wurden, weiterhin die Auffangregelung von zehn Stunden gilt. Nur auf diese Weise kann verhindert werden, dass bestehende Arbeitsverhältnisse gegen den Willen der Vertragsparteien automatisch umgewandelt werden.

XVI. Bürokratischer Aufwand für die Betriebe wird unterschätzt

Bedenklich ist letztlich, dass der vom Gesetzgeber in Aussicht gestellte Erfüllungsaufwand der Arbeitgeber bei der Umsetzung der Neuregelungen des TzBfG deutlich unterschätzt wird. Die Frage, ob dem Wunsch eines Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverlängerung nach § 9 TzBfG-E stattgeben oder einem Antrag auf Brückenteilzeit entsprochen werden kann, ist nicht während des laufenden Geschäfts quasi „nebenbei“ zu erledigen. Erforderlich ist vielmehr eine komplexe rechtliche Prüfung aller maßgebli-

chen Umstände des Einzelfalls, die erst zusammengetragen, bewertet und miteinander abgewogen werden müssen. Dies lässt sich regelmäßig auch nicht durch eine einzige Person im Betrieb bewerkstelligen, sondern bindet neben dem Arbeitgeber zusätzliches (zum Teil auch externes) Fachpersonal – gerade auch in Handwerksbetrieben, die über keine eigene Personalabteilung verfügen.

Insoweit ist nicht nachvollziehbar, wie ein Antrag des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverlängerung gemäß § 9 TzBfG-E nach den Vorstellungen des Gesetzgebers mit einem Zeitaufwand von nur 30 Minuten pro Fall abschließend bearbeitet werden soll. Denn bei der Antragsbescheidung muss nicht nur der konkrete Betrieb, in dem der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt wird, in Betracht gezogen werden, sondern alle Betriebe des Arbeitgebers. Dies erfordert eine sehr komplexe, zeit- und kostenintensive Betrachtung, die ein Vielfaches mehr an Arbeitszeit erfordert, als der Gesetzgeber sich dies in der Begründung des Gesetzentwurfs vorgestellt hat.

Gleiches gilt in Bezug auf den Zeitaufwand zur Bearbeitung eines Antrags auf Brückenteilzeit gemäß § 9a TzBfG-E. Hierfür veranschlagt der Gesetzgeber für den Arbeitgeber eine Bearbeitungszeit von 127 Minuten pro Fall. Auch dieser Wert ist völlig unrealistisch. Allein die Organisation und die Durchführung des gemäß § 8 TzBfG durchzuführenden Verfahrens zur Erzielung eines Einvernehmens über die Lage und Dauer der verbleibenden Arbeitszeit erfordern einen enormen Zeitaufwand. Komplexe Abwägungsprozesse müssen vor- und nachbereitet werden. Hinzu treten darüber hinaus Zeit und Kosten für die nicht einfache, aber notwendige Suche nach einer neuen Ersatzkraft, die das freigewordene Arbeitszeitvolumen des Brückenteilzeitlers befristet auffängt, für deren Einstellung und Einarbeitung sowie für sonstige, notwendig werdende Maßnahmen zur betrieblichen Umorganisation.

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten“ (BT-Drs.19/4525)

Die Fraktion DIE LINKE hat am 26. September 2018 den Antrag „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Arbeitnehmer“ in den Deutschen Bundestag eingebracht. Die Fraktion fordert in ihrem Antrag die Einführung eines Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeit, der ohne Ausnahme allen Beschäftigten die Rückkehr zu ihrer vorherigen Arbeitszeit ermöglicht. Zudem soll die Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf gestrichen werden.

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE ist abzulehnen.

Hätten generell alle Beschäftigten ohne Ausnahme einen Anspruch auf Brückenteilzeit, würde dies vor allem für kleine und mittlere Betriebe des Handwerks eine erhebliche Belastung darstellen. Diese klein- und mittelständischen Betriebsstrukturen verfügen regelmäßig über keine eigene Personal- oder Rechtsabteilung. Sie zeichnen sich ferner dadurch aus, dass sie nur über eine geringere Finanzausstattung und begrenzte Verwaltungskapazitäten verfügen. Anders als in großen Unternehmen hängt ihr Geschäftserfolg viel mehr von jedem einzelnen Mitarbeiter ab. Gerade in diesen kleinen Einheiten wirkt

sich der befristete Wegfall von Arbeitszeitvolumen einzelner Arbeitnehmer deutlich belastender aus und kann – auch angesichts des derzeitigen Fachkräftemangels – ungleich schwerer als in Großunternehmen durch neu eingestellt qualifizierte Ersatzkräfte aufgefangen werden. Eine Arbeitsverdichtung zulasten der übrigen Belegschaft wäre in diesen Fällen nahezu unausweichlich. Nicht nachvollziehbar

ist ferner die Absicht der Fraktion DIE LINKE, die Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf zu streichen. Arbeit auf Abruf bietet den Betrieben vielmehr die Möglichkeit, flexible auf dringende Notwendigkeiten zu reagieren. Die Streichung dieses Instruments würde viele Beschäftigungsoptionen zum Nachteil der Arbeitnehmer entfallen lassen und wäre daher kontraproduktiv.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)142

11. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Inhalt und Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Bereits heute ist der komplikationslose Wechsel von Mitarbeitern von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt tägliche und bewährte Praxis in den Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie). Dieses dient auch der Fachkräftesicherung. Alle Arbeitszeitmodelle müssen sich aber auch zwingend an betrieblichen Erfordernissen (unternehmerische Freiheit bei der Gestaltung der Betriebsorganisation und Planungssicherheit) orientieren, denn betrieblich notwendiges Arbeitsvolumen ist keine Fiktion.

I. Befristete Teilzeit

1. Anspruch

a. Inhalt

Der Gesetzesentwurf sieht die Einführung eines § 9a in das TzBfG und mit ihm die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit) vor. Dieser Anspruch kann von Arbeitnehmern mit mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Es muss kein Sachgrund für den Reduzierungswunsch vorliegen. Die Antragsstellung verläuft identisch zu der Antragsstellung bei unbefristeter Teilzeit gemäß § 8 TzBfG. Die befristete Teilzeit muss mindestens für ein Jahr und darf maximal fünf Jahre beansprucht werden. Hinsichtlich dieses zeitlichen Rahmens ist eine Tariföffnungsklausel vorgesehen. Ein Anspruch auf Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit während der befristeten Teilzeit besteht nicht. Für einen erneuten Antrag ist je nach Sachverhalt eine

einjährige bzw. mit Verweis auf § 8 Abs. 6 TzBfG eine zweijährige Sperrfrist vorgesehen.

b. Bewertung

Das Arbeitsverhältnis ist ein zweiseitiger Vertrag, an den beide Vertragsparteien gebunden sind. Der Gesetzgeber verschiebt dieses Grundverständnis durch die befristete Teilzeit hin zu einem einseitig allein vom Arbeitnehmer frei gestaltbaren Vertragsverhältnis. Das wird den Anforderungen des Betriebszwecks nicht gerecht.

Der Anspruch auf eine zeitlich befristete Teilzeit stellt alle und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor Probleme, da das freiwerdende Arbeitsvolumen ausgeglichen werden muss. Dies kann nur durch Kollegen, Befristungen, Teilzeit oder Zeitarbeit geschehen. Es ist allerdings kaum möglich, am Arbeitsmarkt Arbeitskräfte zu finden, die gegebenenfalls ein sehr geringes Arbeitszeitvolumen zeitlich befristet ausgleichen können oder wollen. Da die Rechtsprechung den gesetzlich vorgesehenen betrieblichen Ablehnungsgrund bei der unbefristeten Teilzeit faktisch entwertet hat, fehlt besonders kleineren und mittleren Unternehmen das notwendige Arbeitsvolumen zur Bewältigung der betrieblich notwendigen Aufgaben. Dadurch wird die Wohltat für den einen zur Belastungsprobe für die verbleibenden Kollegen, die das reduzierte Arbeitsvolumen ersatzweise erbringen. Diese Kehrseite der Medaille wird ignoriert.

Der Arbeitnehmer kann eine befristete Zeitreduzierung durchsetzen, ohne hierfür einen Sachgrund (z. B. Kindererziehung, Pflege naher Angehöriger) nachweisen zu müssen. Der Arbeitgeber ist dadurch verpflichtet, seine Organisationsstruktur zu ändern.

Mit der Regelung werden als irrtümlich prekär beschriebene Beschäftigungsverhältnisse gefördert und den Arbeitgebern ein erheblicher Planungs- und Organisationsaufwand aufgebürdet. Durch die starre Begrenzung der Überlassungshöchstdauer in der Zeitarbeit auf strikte 18 Monate ist auch dieses Ausgleichsinstrument für längere Zeiträume kaum einsetzbar.

Hinsichtlich der zweijährigen Sperrfrist für einen neuen Teilzeitantrag wird auf § 8 Abs 6 TzBfG verwiesen. Die Rechtsprechung¹ wendet diesen jedoch nur an, wenn Teilzeit nach den formellen Vorgaben des § 8 TzBfG vereinbart wurde. Die zahlreichen anderen Teilzeitvereinbarungen werden nicht erfasst, so dass die Arbeitgeber sich bei Geltendmachung eines Anspruches nicht auf die Karenzzeit berufen können. Trotz anderweitiger Teilzeitvereinbarungen werden die Arbeitgeber den Ansprüchen der Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Karenzzeit ausgesetzt.

c. Verbesserungsvorschläge

- Für befristete Teilzeit muss der Arbeitnehmer einen Sachgrund wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder *berufliche* Weiterbildung nachweisen können (möglichst abschließender Katalog).
- Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann im Rahmen der unbefristeten Teilzeit nur unter Einhaltung der zweijährigen Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG verlangt werden. Diese sollte auch nach dem Ende einer befristeten Teilzeit sowie deren Ablehnung aufgrund der Überschreitung der Überlastungsgrenze gelten.
- § 8 Abs. 6 TzBfG soll dahingehend geändert werden, dass die Karenzzeit auch für alle zuvor geschlossenen Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt.
- Die Rechtsprechung zu den betrieblichen Gründen auf Seiten des Arbeitgebers muss auf den gesetzgeberischen Willen (einfach nachvollziehbare Gründe) wieder zurückgeführt werden. Das zeigt der Vergleich von der damaligen Gesetzesbegründung und der späteren Rechtsprechung.

BT-Drucksache 14/4374 v. 24.10.2000, zu § 8 Abs. 4 TzBfG, S. 17:

Die Sätze 1 und 2 regeln die Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung erzielen. Der Arbeitgeber kann die beabsichtigte Verringerung der Wochenarbeitszeit und ihre Verteilung ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Damit sind unzumutbare Anforderungen an die Ablehnung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen; **rationale, nachvollziehbare Gründe genügen**. ... Mit dieser Regelung wird den berechtigten Interessen der Arbeitgeber Rechnung getragen. ...

Das BAG hat gegen diesen formulierten Willen des Gesetzgebers genau das Gegenteil entschieden:

BAG v. 18.02.2003 - 9 AZR 164/02, Rn 67 f.:

Die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG aufgeführten Regelbeispiele dienen daher der Erläuterung des betrieblichen Grundes. **Es genügt nicht jeder rational nachvollziehbare Grund**. Er muss auch hinreichend gewichtig sein. Das wird beispielhaft angenommen, wenn der Arbeitszeitwunsch die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit des Betriebs wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

- Für sämtliche Schwellenwerte im Arbeitsrecht müssen Teilzeitkräfte entsprechend ihres Arbeitsvolumens nur anteilig berücksichtigt werden, da aus einer Pro-Kopf-Berechnung eine Sonderlast für Arbeitgeber mit zahlreichen Teilzeitbeschäftigten resultiert. Das diskreditiert Teilzeitarbeit. Vorbild sollte die Ausnahmevorschrift in § 23 Absatz 1 Satz 4 KSchG sein, eine dreistufige Zählweise (0,25/ 0,5/ 0,75) wäre sinnvoll.
- Als Beitrag zum Bürokratieabbau sollte die schriftliche Ablehnungsfrist des § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG umgekehrt werden in eine automatische Ablehnung des Teilzeitgesuches, wenn keine fristgemäße Rückmeldung des Arbeitgebers erfolgt.
- Für die Rechtssicherheit sollte sondergesetzlich die Zulässigkeit der Befristung der Teilzeitvertretung mit bis zu zweimonatiger Einarbeitungs- und Übergabephase normiert werden; möglichst sollte die Zeitarbeit für Sachgründe geöffnet werden.

2. Quotenregelung

a. Inhalt

§ 9a Abs. 2 TzBfG-E sieht eine Zumutbarkeitsgrenze vor, die den Arbeitgeber bei Überschreiten dieser Quote berechtigt, Anträge auf befristete Teilzeit abzulehnen. Diese Quotenregelung berücksichtigt jedoch nur Arbeitnehmer, die bereits in befristeter Teilzeit sind.

b. Bewertung

Die Quotenregelung des § 9a Abs. 2 TzBfG-E berücksichtigt nicht, dass Arbeitgeber auch durch Arbeitnehmer in anderen Teilzeitformen (unbefristete, nach BEEG) vor der Herausforderung stehen, das freigewordene Arbeitsvolumen anders zu verteilen. Gerade für kleine Betriebe kann die Summe aller Teilzeitarbeitsverhältnisse – befristet wie unbefristet – eine massive Belastung darstellen.

II. Tariföffnungsklausel

1. Quotenregelung

a. Inhalt

Der Gesetzesentwurf sieht eine Tariföffnung für den zeitlichen Rahmen der befristeten Teilzeit vor. Danach kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung durch Tarifvertrag abweichend auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

¹ BAG v. 13.11.2007 – 9 AZR 36/07.

b. Bewertung

Die Rechtsprechung sieht bereits heute vor, tarifvertraglich betriebliche Gründe gem. § 8 Abs. 4 TzBfG in Form von Überlastquoten zu gestalten. Von dieser Möglichkeit wollen die Tarifvertragsparteien der M+E-Industrie ab 1. Januar 2019 Gebrauch machen. Durch die Einführung eines separaten Anspruchs auf befristete Teilzeit inklusive einer Quote in Form einer Zumutbarkeitsgrenze, könnte dieses Ziel gefährdet sein, da der Tarifvertrag die Quote auf sämtliche (befristeten und unbefristeten) gesetzlichen Teilzeitfälle (10%) sowie auf alle (tariflichen und gesetzlichen) Teilzeitfälle (18%) erstrecken möchte. Durch die gesetzliche Trennung und eigenständige Quotierung der befristeten Teilzeit, besteht ein Risiko, dass die Rechtsprechung zu § 8 Abs. 4 TzBfG die tarifliche Regelung nicht abdecken wird, d. h. künftig entsprechend eingeschränkt würde.

2. Anwendbarkeit für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder

a. Inhalt

Durch die in § 9a Abs. 6 TzBfG-E vorgesehene Tariföffnungsklausel besteht das Risiko, dass nicht tarifgebundene Beschäftigte nicht erfasst werden. Ein wie beispielsweise in § 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG geregelter Zusatz („Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ablehnung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.“) für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder fehlt.

b. Bewertung

Für eine Gleichbehandlung von Gewerkschafts- und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern wird im Arbeitsvertrag immer eine sog. Bezugnahmeklausel vereinbart. Eine solche Vereinbarung ist zukünftig nicht mehr durch den sonst üblichen Folgesatz abgesichert. Die tarifliche Regelung müsste als Betriebsnorm im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG angesehen werden, um sowohl auf Gewerkschafts- als auch auf Nicht-Gewerkschaftsmitglieder anwendbar zu sein.

c. Verbesserungsvorschlag

Eine Aufnahme des bislang üblichen Folgesatzes in § 9a Abs. 6 TzBfG-E kann Abhilfe schaffen. Alternativ kann das sich dargestellte Risiko aufgelöst werden, wenn die tarifliche Regelung als sog. Betriebsnorm im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG qualifiziert wird. Eine Klarstellung in der Beschlussempfehlung zu diesem Punkt ist deshalb empfehlenswert.

Formulierungsvorschlag: *Der Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages stellt fest;*

dass tarifliche Regelungen im Sinne von § 9a Abs. 6 TzBfG Betriebsnormen nach § 3 Abs. 2 TVG darstellen.

III. Erörterungsanspruch

a. Inhalt

Die in § 7 TzBfG geplanten Änderungen führen zu einem umfassenden Erörterungsanspruch der Beschäftigten und einer Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung.

b. Bewertung

Bereits heute ist es in den Unternehmen gelebte Praxis, dass Arbeitgeber Wünsche nach einer Veränderung der Arbeitszeit mit den betroffenen Beschäftigten erörtern. Ein umfassender Anspruch, der Beschäftigten die Möglichkeit gibt, auch mehrmals in einem kurzen Zeitraum Arbeitszeitveränderungen mit dem Arbeitgeber zu erörtern, bedeutet jedoch einen erheblichen Verwaltungsaufwand für die Unternehmen. Erhöht wird dieser Aufwand noch durch die Pflicht, die Arbeitnehmervertretung über jeden einzelnen Wunsch der Beschäftigten nach einer Anpassung der Arbeitszeit zu informieren.

c. Verbesserungsvorschlag

Es kann davon ausgegangen werden, dass die derzeit gelebte Praxis des persönlichen Gesprächs zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auch in Zukunft Bestand haben wird. Sofern daneben ein Erörterungsanspruch für die Beschäftigten geschaffen werden soll, ist dieser zahlen- und zeitmäßig zu begrenzen, um den Verwaltungsaufwand für Unternehmen in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Jedenfalls ist die Informationspflicht gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu streichen, um den Verwaltungsaufwand der Unternehmen nicht übermäßig zu erhöhen.

IV Beweislastumkehr

§ 9 TzBfG-E regelt die bevorzugte Berücksichtigung Teilzeitbeschäftigter bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes. § 9 TzBfG-E hat im Vergleich zu seiner Fassung im Referentenentwurf eine Verbesserung erfahren. Sowohl die Strukturierung der Ablehnungsgründe in Form einer Aufzählung als auch die Klarstellung, dass Arbeitgebern weiterhin die Organisationsentscheidung überlassen bleibt, sind zu begrüßen. Darüber hinaus ist es wünschenswert, klarzustellen, dass hinsichtlich des Tatbestandsmerkmals „entsprechender freier Arbeitsplatz“ auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des § 1 KSchG und die hierzu ergangene Rechtsprechung verwiesen werden kann.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)143

11. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Dr. Oliver Zielke, Düsseldorf

A. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

1. Vertragsfreiheit und Direktionsrecht des Arbeitgebers

a) Veränderungen der Arbeitszeit

Der vorliegende Gesetzesentwurf beinhaltet zum Teil erhebliche Änderungen des Teilzeit- und Befristungsrechts. Neben Modifikationen der bereits bestehenden §§ 7-9 ff. TzBfG soll als gravierendste Änderung ein § 9a in das TzBfG eingefügt werden. Diese Änderungen bzw. Neureglungen begegnen erheblichen Bedenken.

Im Privatrecht gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dies bedeutet die Freiheit des Einzelnen, seine Lebensverhältnisse durch Verträge eigenverantwortlich zu gestalten. Sie ist die Haupterscheinungsform der Privatautonomie und gehört zu den grundlegenden Prinzipien unserer Rechtsordnung. Sie ist als Teil des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit durch Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz verfassungsrechtlich gewährleistet (Palandt, BGB, 77. Aufl. 2018 Einführung vor § 145 Rdnr. 7).

Aus der grundrechtlichen Gewährleistung folgt, dass der Gesetzgeber der Selbstbestimmung des Einzelnen im Rechtsverkehr einen angemessenen Betätigungsraum zur Verfügung stellen muss und den Rahmen ihrer Nutzungsmöglichkeiten nicht übermäßig beschränken darf (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018, Art. 2 Grundgesetz Rdnr. 27).

Die Aufgabe, den Teilnehmern am Rechtsverkehr ein möglichst hohes Maß an Selbstbestimmung zuzubilligen, verlangt weitgehende Zurückhaltung (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, a.a.O. Rdnr. 28).

§ 106 GewO beinhaltet ein grundsätzliches – allerdings einschränkbares - Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht nur bezüglich Inhalt und Ort der Arbeitsleistung, sondern auch hinsichtlich deren Zeit.

Zu den wesentlichen Bestandteilen des Arbeitsvertrages gehört die Länge der Arbeitszeit.

Bereits der in § 8 TzBfG enthaltene Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit – sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen – stellt einen Eingriff in die Vertragsfreiheit dar.

Wesentlich gravierender aber ist die avisierte Neuregelung des § 9a, wonach der Arbeitnehmer unter den dort genannten Voraussetzungen für einen bestimmten Zeitraum nicht nur eine Verringerung seiner Arbeitszeit, sondern auch die Verlängerung, also die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit vom Arbeitgeber, i. d. R. Vollzeit verlangen kann. Da der Arbeitnehmer hierfür keine Gründe benötigt, kann er quasi nach Belieben seine Arbeitszeit verringern und wieder verlängern, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Die Neuregelungen greifen somit erheblich in die skizzierte unternehmerische Entscheidungsfreiheit ein.

Zwar soll gem. § 9a Abs. 2 TzBfG-E gelten, dass der Arbeitgeber das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen kann, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein entsprechendes Recht des Arbeitgebers besteht hingegen nicht bei der Verlängerung der Arbeitszeit, wenn der Zeitraum der Verringerung (1-5 Jahre) abgelaufen ist. Stellt sich nach Ablauf dieses Zeitraums heraus, dass der Arbeitskräftebedarf des Unternehmens gesunken ist, so muss der Arbeitgeber gleichwohl die Verlängerung der Arbeitszeit des Mitarbeiters mit

den daraus folgenden Vergütungsansprüchen hinnehmen. Konjunkturelle sowie die wirtschaftlichen Entwicklungen eines Unternehmens lassen sich in der Regel über mehrere Jahre hinweg aber nur schwer vorhersehen.

Die avisierte Gesetzesänderung stellt daher eine unzumutbare Belastung der Arbeitgeber dar.

Die geplante Neuregelung des § 9a TzBfG kann jedoch auch für den Arbeitnehmer selbst zur Belastung werden. Ein solcher Fall ist etwa denkbar, wenn der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei Ablauf der Teilzeitphase den Wunsch hat, weiter in Teilzeit zu arbeiten. Die Verlängerung der Arbeitszeit erfolgt dann jedoch gleichwohl. Nach § 9a Abs. 5 TzBfG-E kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

Nach dem Prinzip der Vertragsfreiheit haben die Parteien während des Laufs des Arbeitsverhältnisses stets die Möglichkeit, eine einvernehmliche Regelung über die Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit durchführen. So ist es nicht einsichtig, warum der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Verlängerung seiner Arbeitszeit nicht entsprechen sollte, wenn der Arbeitgeber mit der Arbeitsleistung des Mitarbeiters zufrieden und der Arbeitskräftebedarf vorhanden ist. Hierzu bedarf es nicht des Zwangs durch den Gesetzgeber.

b) Erörterungsrechte

Kritisch zu sehen sind darüber hinaus die weitgehenden Erörterungsrechte des Arbeitnehmers bezüglich der Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Ein derartiges Erörterungsrecht findet sich in § 7 Abs. 2 TzBfG-E sowie § 9a Abs. 3 TzBfG-E unter Verweis auf § 8 Abs. 2-5 TzBfG. Letztlich wird der Arbeitgeber durch diese Erörterungsrechte einem Rechtfertigungszwang ausgesetzt. Hierdurch wird das eigentlich bestehende Direktionsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 GewO weiter ausgehöhlt.

2. Praktische Auswirkungen

Kritisch anzumerken ist, dass der Gesetzeszweck (Rückkehr von Teilzeit) zum großen Teil nicht erreicht wird. Denn das Rückkehrrecht des § 9a Abs. 2 TzBfG-E gilt nur für Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Über 3 Mio. teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten jedoch in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Bei Arbeitgebern mit 46-200 Arbeitnehmern, kann nur jeder 15. Arbeitnehmer die Regelung in Anspruch nehmen. Sofern mehr Arbeitnehmer die Neuregelung des § 9a TzBfG in Anspruch nehmen wollen, muss der Arbeitgeber nach billigem Ermessen eine schwierige Auswahlentscheidung treffen.

Die komplizierten Regelungen, insbesondere der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit gem. 9a des Gesetzesentwurfs werden zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen. Dies betrifft insbesondere die Frage, ob „betriebliche Gründe“ des § 9a Abs. 2 vorliegen. Es handelt sich dabei um einen unbestimmten Rechtsbegriff, wobei die Neuregelung des § 9 weiterhin „dringende betriebliche

Gründe“ erfordert. Hier wäre sicherlich eine Angleichung der Begrifflichkeiten ratsam. Die Neuregelungen provozieren somit weitere Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten.

Positiv anzumerken ist lediglich, dass die Neuregelung des § 8 Abs. 2 bezüglich des Verlangens des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit die Textform anordnet. Gleiches gilt durch Verweis im Rahmen des § 9a Abs. 2 des Gesetzesentwurfs.

Kritisch anzumerken ist darüber hinaus, dass der Arbeitgeber im Rahmen des § 9 TzBfG sich nun einer erweiterten Darlegungs- und Beweislast, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber, ausgesetzt wird (siehe Seite 12 der BT-Drs. 19/4352). Hierdurch wird der Arbeitgeber weiter belastet im Rahmen möglicher gerichtlichen Auseinandersetzungen.

Die in § 9a Abs. 3 TzBfG-E i. V. m. § 8 Abs. 2 TzBfG vorgesehene Ankündigungsfrist von drei Monaten dürfte zu kurz sein, da Neubesetzungen in der Regel länger dauern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (z. B. ein Jahr) die ausgeschriebene Stelle für potentielle Bewerber eher unattraktiv sein dürfte. Da bei Neueinstellungen auch eine Einarbeitungszeit zu berücksichtigen ist, wird eine sinnvolle Personalplanung des Arbeitgebers durch die Neuregelungen erschwert.

3. Ergebnis

Aus den vorstehend genannten rechtlichen und praktischen Bedenken sind die Neuregelungen daher abzulehnen.

B. Arbeit auf Abruf

Der Gesetzesentwurf beinhaltet zugleich eine Neuregelung der Arbeit auf Abruf des § 12 TzBfG. Die bereits bestehende Regelung ist für bestimmte Bereiche, beispielsweise bei studentischen Aushilfskräften als durchaus sinnvoll zu betrachten. Diese Form der Arbeit ist also eher bei Arbeitsverhältnissen mit geringer wöchentlicher oder täglicher Arbeitszeit anzutreffen.

Dazu passt sicherlich nicht die geplante Verdoppelung der Arbeitszeit von 10 auf 20 Stunden wöchentlich, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist. Die Fiktion einer Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich führt letztlich dazu, dass das Arbeitsverhältnis zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis per Gesetz umgewandelt wird.

Kompliziert sind die in § 12 Abs. 2 TzBfG-E vorgesehenen Regelungen zur zusätzlichen Abrufbarkeit der wöchentlichen Arbeitszeit sowie zur Verringerung derselben. Nicht verständlich sind die unterschiedlichen Prozentsätze von 25 bzw. 20%. Die Regelungen sind völlig unpraktikabel, weil die Vertragsparteien im Prinzip gezwungen werden, während des Laufs des Arbeitsverhältnisses permanent Prozentrechnungen darüber anzustellen, ob die Prozentsätze eingehalten werden oder nicht. Diese komplizierten Neuregelungen werden dazu führen, dass die Arbeit auf Abruf praktisch gar nicht mehr durchführbar ist.

Infolge dessen sind nach diesseitiger Auffassung die Neuregelungen abzulehnen.

C. Antrag der Abgeordneten Ferschl u. a. und der Fraktion Die Linke

Der Antrag sieht die Einführung eines Rechtsanspruchs auf vorübergehende Teilzeit vor, der ohne Ausnahme allen Beschäftigten die Rückkehr zu ihrer vorherigen Arbeitszeit ermöglicht. Dieser Vorschlag geht also erheblich über den vorliegenden Gesetzesentwurf hinaus und ist daher aus den vorstehend geschilderten Gründen erst recht abzulehnen.

Darüber hinaus sieht der Antrag vor, die Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG komplett zu streichen. Auch dieser Vorschlag ist abzulehnen, weil die Arbeit auf Abruf durchaus sinnvoll sein kann, beispielsweise bei studentischen Aushilfskräften.

D. Zusammenfassung

Die Neuregelungen stellen erhebliche Eingriffe in das Recht der Privatautonomie sowie in das Direktionsrecht des Arbeitgebers dar.

Darüber hinaus bestehen erhebliche praktische Probleme der Umsetzung. Die Regelungen sind insgesamt praxisfern und werden zu weiterer erheblicher Rechtsunsicherheit führen. Unabhängig davon spricht gegen die Neuregelungen, dass ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten sie nicht in Anspruch nehmen kann, weil die Voraussetzungen nicht gegeben sind.

Die Neuregelungen sind daher abzulehnen.

Ebenso abzulehnen sind die Modifizierungen bezüglich der Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG-E. Denn die Regelungen sind derartig praxisfern, dass die Arbeit auf Abruf de facto kaum noch durchführbar sein wird.

Den abweichenden, weitergehenden Anträgen der Abgeordneten Ferschl und der Fraktion Die Linke kann aufgrund der vorstehenden Erwägungen ebenfalls nicht zugestimmt werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)144

11. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Deutscher Gewerkschaftsbund

Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Das Wichtigste in Kürze

- Der DGB begrüßt, dass sich die Regierungsparteien mit dem Gesetzentwurf auf einen **wichtigen Schritt hin zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen** für eine moderne Arbeitszeitpolitik geeinigt haben.
 - Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass mit dem Reformvorhaben **auf Bedürfnisse und Bedarfe unterschiedlicher Beschäftigtengruppen reagiert** wird:
 - Durch einen neuen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit (= Brückenteilzeit) für Beschäftigte mit dem Wunsch, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren (§ 9a TzBfG-E),
 - Durch eine Beweislastumkehr zugunsten von Teilzeitbeschäftigten mit dem Wunsch, ihre Arbeitszeit aufzustocken (§ 9 TzBfG-E),
 - Durch ein Erörterungsrecht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die Lage ihrer Arbeitszeit verändern wollen (§ 7 TzBfG-E), und
 - Durch mehr Rechtssicherheit für Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG-E).
 - **In der konkreten Ausgestaltung bleiben die Instrumente jedoch hinter den gewerkschaftlichen Erwartungen zurück.** Diese Reform kann daher nur als ein erster Schritt bewertet werden, dem weitere Reformen folgen müssen.
- **Die Begrenzung des Rechts auf Brückenteilzeit** auf Arbeitgeber mit idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **und die Quotierung** dieses Rechts mittels „Zumutbarkeitsquote“ bei Arbeitgebern mit 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **bewerten wir kritisch.** Die Schwellenwerte führen dazu, dass auch künftig ein erheblicher Teil der Beschäftigten nicht von den geplanten Neuregelungen profitieren kann. **Der DGB setzt sich mit Nachdruck für ein Recht auf befristete Teilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.** Ein wichtiger Schritt dahin wäre die Vereinheitlichung der Schwellenwerte mit denen des bisherigen § 8 TzBfG auf dem bisherigen Niveau von 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
 - Der DGB bewertet zudem kritisch, dass in Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nur einer von fünfzehn die Brückenteilzeit geltend machen kann, und Arbeitgeber unter Berufung auf betriebliche Gründe jeden Reduzierungswunsch grundsätzlich ablehnen können. Dieser **doppelte „Überforderungsschutz“ für mittlere Unternehmen ist nicht zu rechtfertigen und widerspricht den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages**, wonach in Unternehmen zwischen 46 und 200 Beschäftigten „einem pro angefangene 15 Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden (muss)“, ohne dass es auf das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe ankommt.
 - **Kritisch zu bewerten sind auch die starren zeitlichen Schranken hinsichtlich der Dauer der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit**, die ebenfalls **hinter dem Koalitionsvertrag zurückbleiben.** Nach dem Koalitionsvertrag sollte eine Beantragung der Brückenteilzeit auch für unterjäh-

rige und längere als Fünfjahreszeiträume grundsätzlich nicht ausgeschlossen sein. Nach dem Regierungsentwurf muss die Dauer der beantragten Reduzierung nun zwischen einem Jahr und fünf Jahren betragen. Damit wird die Möglichkeit von unterjährigen oder mehr als fünfjährigen Reduzierungen auch dann ausgeschlossen, wenn es für die Ablehnung keine Gründe gibt.

- **Kritisch zu bewerten ist auch das ausdrückliche Ablehnungsrecht der Arbeitgeber in Bezug auf die Brückenteilzeit bei Vorliegen betrieblicher Gründe** (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E). Durch diese im Regierungsentwurf vorgesehene unsystematische Neuformulierung wird das bisherige Regel-Ausnahme-Verhältnis ins Gegenteil verkehrt, wodurch die Position der Arbeitgeber gestärkt und die der Antragstellerin bzw. des Antragstellers geschwächt wird. Nach der bisherigen Systematik des Gesetzes (§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG) hat der Arbeitgeber dem Verlangen nach (zeitlich unbefristeter) Reduzierung der Arbeitszeit stattzugeben, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Das ausdrückliche Ablehnungsrecht hat eine – aus Sicht des DGB unerwünschte – Signalwirkung gegenüber den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses; eine Korrektur entsprechend der bisherigen Systematik ist daher erforderlich.
- **Positiv zu bewerten ist die Umkehr der Beweislast bei Geltendmachung des Aufstockungswunsches** durch Teilzeitbeschäftigte (§ 9 TzBfG-E), die denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugute kommt, die unfreiwillig in Teilzeit oder in zu geringer Teilzeit beschäftigt sind. Nach geltendem Recht müssen sie derzeit sowohl darlegen und beweisen, dass es einen freien Arbeitsplatz gibt, als auch, dass sie die für die Anforderungen des Arbeitsplatzes notwendige Eignung mitbringen. Nach dem Regierungsentwurf muss künftig der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber. Das ist sachgerecht.
- **Kritisch zu bewerten** ist allerdings, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **für die Geltendmachung der Aufstockung nicht auf die freien Arbeitszeitvolumina** im Betrieb, sondern lediglich auf einen – nun gesetzlich definierten – freien Arbeitsplatz beziehen müssen. Die gesetzliche Definition eines freien zu besetzenden Arbeitsplatzes hält der DGB für entbehrlich. Mit dieser Ergänzung – so die ausdrückliche Begründung des Gesetzes – werde die bisherige Rechtslage ohnehin nicht geändert. Insbesondere dürfe die Entscheidung über die Einrichtung neuer Arbeitsplätze nicht zur Umgehung des Aufstockungsanspruchs dienen und führen. Die Definition ist zudem unvollständig, da das Gesetz auf das Vorliegen eines „entsprechenden freien Arbeitsplatzes“ abstellt, „entsprechender“ – anders als die Frage des freien Arbeitsplatzes – jedoch nur in der Begründung definiert wird.

- **Grundsätzlich positiv** bewerten wir, dass Beschäftigte **die Verteilung bzw. die Lage ihrer Arbeitszeit** – auch beim gleichbleibenden Umfang der Arbeitszeit – verändern wollen, ein gesetzlich normiertes Recht erhalten sollen, diesen **Wunsch mit ihrem Arbeitgeber zu erörtern** (§ 7 TzBfG-E).
- Positiv und wichtig ist auch, dass Beschäftigte in diesem Fall künftig ein **Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrates hinzuziehen** können. Zu begrüßen ist auch der in diesem Zusammenhang stehende neu geschaffene **Unterrichtungsanspruch der Interessenvertretung** über angezeigte Arbeitszeitänderungswünsche der Beschäftigten.
- Freilich ersetzt dieses Erörterungsrecht nicht den vom DGB geforderten Anspruch der bzw. des Beschäftigten auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit, der in unserem Recht nach wie vor fehlt. Ungeregt bleiben zudem die Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Erörterungspflicht, zumal eine gerichtliche Durchsetzung der Erörterung nicht vorgesehen ist.
- Der Regierungsentwurf enthält auch Änderungen im Bereich der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG-E). **Der DGB setzt sich nachdrücklich für die Abschaffung von Arbeit auf Abruf** als einer besonders missbrauchsanfälligen und prekären Form der Beschäftigung **ein**. Wir bedauern, dass der entsprechende politische Wille nicht vorhanden ist, bewerten die seitens der Bundesregierung geplanten Änderungen des § 12 TzBfG allerdings als einen Schritt zur Verbesserung der Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiten. **Wir begrüßen** insbesondere, dass für Beschäftigte auf Abruf bei fehlender Arbeitszeitvereinbarung statt bisher zehn Stunden **künftig grundsätzlich 20 Stunden als vereinbart gelten und vom Arbeitgeber zu vergüten sind**. **Zu begrüßen** ist auch, dass für **die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen als unterste Haltelinie** der Durchschnitt der Vergütung der letzten drei Monaten gelten soll, günstigere Regelungen aber Vorrang erhalten. Durch die Kodifizierung der BAG-Rechtsprechung zu arbeitgeberseitigen Flexibilisierungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf wird zwar mehr Rechtsklarheit geschaffen, das Abwälzen des wirtschaftlichen Risikos auf Beschäftigte halten wir aber nach wie vor für falsch.

Generelle Anmerkungen: Gute Rahmenbedingungen sind überfällig

Gute gesetzliche Rahmenbedingungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung fehlen in Deutschland, Reformen sind und waren deshalb längst überfällig – das belegen zahlreiche Befragungen, Erhebungen und Studien. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigte in Betrieben und Unternehmen aller Größen wünschen sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Anpassung der Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit an die Belange des Privatlebens.

14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller abhängig Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach

Angaben der BAuA aus dem Jahr 2016 in Teilzeit, vier von fünf der Teilzeitbeschäftigten, insgesamt 11 Millionen, sind Frauen. Das sind fast 60 % aller weiblichen Erwerbstätigen. Viele Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wünschen sich andere Arbeitszeiten: 55 % der Vollzeitbeschäftigten möchten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, 35 % der Teilzeitbeschäftigten würden gerne länger arbeiten. 24 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben. Von der Mehrheit der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten, wird diese Arbeitszeioption in bestimmten Lebensphasen für Familienarbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt gewählt, sie ist als Dauerzustand aber meistens nicht gewünscht. Für die 7,5 Mio. Menschen in Minijobs besteht auch aufgrund fehlender Gestaltungsrechte oft eine „gläserne Decke“, die ihnen eine an ihre jeweilige persönliche Lebenssituation angepasste Erhöhung ihrer Arbeitszeit faktisch unmöglich macht.

Vor diesem Hintergrund ist es grundsätzlich erfreulich, dass die Regierungsparteien die Dringlichkeit des Reformbedarfs erkannt haben, denn der nun vorliegende Kabinettsbeschluss gehört mit zu den ersten sozialpolitischen Reformprojekten, auf die sich die aktuelle Bundesregierung geeinigt hat. Dabei nimmt die Bundesregierung mit ihrem Maßnahmenpaket – wenn auch aus Sicht des DGB unzureichend – die Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in den Blick. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren wollen, wird ein neues Recht auf befristete Teilzeit, die sog. Brückenteilzeit, eingeführt, wenn auch in einer Ausgestaltung, die viele Beschäftigten außen vor lässt. Eine Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit aufzustocken, soll durch die Umkehr der Beweislast erreicht werden. Arbeitgeber von Beschäftigten, die nicht den Umfang ihrer Arbeitszeit, sondern alleine die Anpassung der Lage der Arbeitszeit an die Belange des Privatlebens anstreben, werden in die Pflicht genommen, unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung entsprechende Möglichkeiten zu erörtern. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, bringen die Reformvorschläge zwar kaum materiell-rechtliche Verbesserungen, aber immerhin mehr Rechtssicherheit.

Zu den ausgewählten Aspekten des Entwurfs der Bundesregierung:

§ 7 TzBfG-neu – Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Die gesetzliche Regelung der Pflicht des Arbeitgebers, mit seinem bzw. seiner Beschäftigten die Anpassung der Lage und/oder der Aufteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern, ist ein wichtiger Fortschritt. Er reicht jedoch nicht aus, um den Beschäftigten eine reale Einflussnahme auf die Lage und die Verteilung der eigenen Arbeitszeit zu sichern. **Die Regelung ist immerhin ein erster Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne die Arbeitszeit reduzieren zu müssen und ist als solche zu begrüßen.** Der vom DGB geforderte Anspruch der Beschäftigten auf Bestimmung der Lage der eigenen Arbeitszeit – wird hier bedauerlicherweise nicht geschaffen. **Es fehlt** zudem – was

vom DGB zuletzt in der Stellungnahme zum Referentenentwurf der angestrebten Teilzeitreform bemängelt wurde – **eine Regelung von Rechtsfolgen beim Verstoß gegen die Erörterungspflicht und die Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung der Erörterungspflicht.**

Umso wichtiger ist aber, dass die **betriebliche Interessenvertretung in diesen Kommunikationsprozess eingebunden** werden soll. Zu dem Gespräch über Lage und Verteilung der Arbeitszeit soll ein **Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung hinzugezogen** werden können; außerdem soll die **betriebliche Interessenvertretung** laut vorliegendem Regierungsentwurf über die angezeigten Arbeitszeitwünsche vom Arbeitgeber **unterrichtet** werden. **Das ist richtig und wichtig**, denn nur so haben die Beschäftigten eine Chance, ihren Anpassungswunsch auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu erörtern.

§ 9 TzBfG-neu – Verlängerung der Arbeitszeit für Teilzeitkräfte

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die Bundesregierung die Notwendigkeit der Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern bzw. aufstocken wollen, erkannt hat und **mit der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen ersten Schritt** gemacht hat. Entsprechend dem vorliegenden Entwurf hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, die/der den Wunsch hat, die Arbeitszeit aufzustocken, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn er kann darlegen und beweisen, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, die Teilzeitkraft nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein/e andere/r Mitbewerber/in oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Damit wird im Vergleich zur bisherigen Rechtslage die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die mindestens gleiche Eignung der bzw. des Aufstockungswilligen auf den Arbeitgeber übertragen. Die Regelung wird ergänzt durch eine gesetzliche Definition, wann ein freier zu besetzender Arbeitsplatz vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers (so die Gesetzesbegründung zu § 9 TzBfG-E) ist **mit der Neuregelung des § 9 eine Änderung des materiellen Rechts – mit Ausnahme der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast – nicht vorgesehen.** Deshalb halten wir eine **ausdrückliche gesetzliche Regelung, wann ein freier zu besetzender Arbeitsplatz vorliegt**, prinzipiell für **entbehrlich**. Zudem. Zudem ist die neue Definition insoweit unvollständig als sie nur festlegt, was ein „freier“ Arbeitsplatz ist. Die Definition, wann ein „entsprechender“ Arbeitsplatz vorliegt, fehlt jedoch im Gesetz, sie findet sich nur in der Gesetzesbegründung.

Davon unabhängig ist festzuhalten, dass **die arbeitgeberseitige Organisationsentscheidung nicht zur Umgehung des § 9 genutzt werden darf**, worauf die Gesetzesbegründung richtigerweise verweist. Denn dem ausdrücklich formulierten Ziel des Gesetzgebers, abgesehen von der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast durch § 9 keine materiell-rechtliche Änderung zu bewirken, entspricht nur einem Verständnis, dass **der Arbeitgeber arbeitsplatzbezogene Sachgründe für seine Organisationsentscheidung haben muss**. Dies gilt nach der BAG-Rechtsprechung beispielsweise für die Organisationsentscheidung, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einzurichten, anstatt Arbeitszeiten aufstockungswilliger Teilzeitbeschäftigter zu verlängern (BAG vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09; BAG 15.8.2006 – 9 AZR 8/06). Diese Klarstellung ist wichtig auch für die spätere Auslegung der Neuregelung durch Arbeitsgerichte. Nach Rechtsprechung der Instanzgerichte **gilt als ein freier Arbeitsplatz auch ein Stamm- oder Dauerarbeitsplatz, auf dem ständig ein Leiharbeiter/Leiharbeiterin eingesetzt wird** (LAG Hamm 25.2.2014 – 14 Sa 1174/13) – auch dies ist bereits heutige Rechtslage und wird sich mit der neuen Regelung nicht ändern.

§ 9a TzBfG-neu – Recht auf Brückenteilzeit

Schwellenwert und Einschränkungen durch die „Zumutbarkeitsschwelle“

Kritisch zu bewerten ist, dass die längst überfällige Einführung des Rechts auf zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit – die sog. Brückenteilzeit – aufgrund ihrer Ausgestaltung nur bedingt eine gesellschaftliche Wirkung entfalten wird.

Insbesondere **der im deutschen Arbeitsrecht neue, völlig willkürlich gesetzte Schwellenwert** von 45 Beschäftigten **und die Zumutbarkeitsschwelle** bei Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten für den Anspruch auf die sog. Brückenteilzeit **konterkarieren den Sinn und Zweck des neuen Rechts auf Brückenteilzeit** – dazu hat der DGB in seiner Stellungnahme zum früheren Referentenentwurf bereits ausführlich Stellung genommen.

Dass ein Großteil der Beschäftigten von dem neuen Gestaltungsrecht ausgeschlossen ist, bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften als **sozialpolitisch verfehlt** und gegenüber den betroffenen Beschäftigtengruppen **nicht vermittelbar**. Mit der Einführung eines höheren, willkürlich gewählten Schwellenwertes innerhalb eines Gesetzes, das bereits korrespondierende Ansprüche mit anderen Schwellenwerten vorsieht, besteht zudem die Gefahr, Arbeitnehmerrechte weiter einzuschränken und zukünftig auch die Schwellenwerte für andere Ansprüche oder Schutzrechte zu erhöhen.

Die geplanten Einschränkungen sind insbesondere **gleichstellungspolitisch problematisch**. Frauen arbeiten überproportional oft in kleinen und mittleren Unternehmen, die meisten werden also das Recht auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit nicht in Anspruch nehmen können. Zieht man überdies in Betracht, dass Frauen ihre Arbeitszeiten nach wie vor viel häufiger als Männer an familienbedingte Anforderungen anpassen, ist davon auszugehen, dass mehr als zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten

das Recht auf befristete Teilzeit auch in Zukunft nicht in Anspruch nehmen können. Viele Frauen werden auch künftig auf die zeitlich unbefristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit zurückgreifen müssen und mit allen aus der „Teilzeitfalle“ resultierenden Nachteilen und Risiken konfrontiert sein. Dem Auftrag des Grundgesetzes, auf die Beseitigung bestehender Nachteile und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken, wird die Bundesregierung damit nur unzureichend gerecht.

Ausdrückliches Ablehnungsrecht ist unsystematisch und zum Nachteil der Beschäftigten (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E)

Kritisch bewerten wir, dass der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung – wie schon der Referentenentwurf – den Arbeitgebern **ein ausdrückliches Ablehnungsrecht in Bezug auf den Reduzierungswunsch** des bzw. der Beschäftigten einräumt (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E).

Für die zeitlich unbegrenzte Reduzierung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG) gilt, dass der Arbeitgeber dem Antrag stattgeben muss, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Regelung könnte durch einen entsprechenden Verweis in § 9a TzBfG-E auch für die Regelung der Brückenteilzeit zur Anwendung kommen. Stattdessen regelt § 9a TzBfG-E ein ausdrückliches Recht der Arbeitgeber, den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit abzulehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer Ausnahme wird also nun die Regel mit einer Signalwirkung, die nicht zu unterschätzen ist: Es droht, dass dieses „Ablehnungsrecht“ in der Praxis allzu bereitwillig genutzt und Beschäftigten das Recht auf befristete Teilzeit vorenthalten wird. Eine ausdrückliche Regelung des Ablehnungsrechts ist der bisherigen Gesetzessystematik fremd und unter dem Gesichtspunkt der Rechtsförmlichkeit zweifelhaft. **Satz 1 des § 9a Abs. 2 TzBfG-E muss daher gestrichen und durch einen Verweis auf die bestehende Regelung des § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG-E ersetzt werden.**

Doppelte Hürde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen von 46 bis 200 Beschäftigten

Wir bedauern, dass die Bundesregierung die Kritik des DGB an der entbehrlichen – und im Übrigen hinter den Absprachen des Koalitionsvertrages zurückbleibenden – doppelten Hürde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nicht aufgegriffen hat.

Nach ausdrücklicher Vereinbarung im Koalitionsvertrag **ist der Anspruch auf befristete Teilzeit innerhalb der „Zumutbarkeitsquote“ in Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern/innen zwingend zu gewähren** („einem pro angefangene 15 Arbeitnehmer/innen muss der Anspruch gewährt werden“). Wenn die so festgelegte Quote von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch nicht erreicht wurde, steht jedem Anspruchsberechtigten das Recht auf befristete Verringerung der Arbeitszeit zu. Diese – von der Arbeitgeberseite geforderte – Zumutbarkeitsgrenze sollte wie die ansonsten geltenden betriebli-

chen Gründe, auf die sich die Arbeitgeber bei Ablehnung des Antrags berufen dürfen, dem angeblichen „Überforderungsschutz“ für mittelgroße Arbeitgeber dienen.

Der nun vorliegende Entwurf (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E) sieht aber vor, dass der Arbeitgeber – auch ein solcher mit 46 bis 200 Beschäftigten – unter Berufung auf betriebliche Gründe zunächst jeden Reduzierungsantrag ablehnen kann. Damit kann der Arbeitgeber auch dann, wenn die Quote noch nicht erreicht wurde, verhindern, dass Arbeitnehmer/innen befristete Teilzeit beanspruchen können. Erst wenn die betrieblichen Gründe nicht vorliegen (es also eigentlich keinen tragfähigen Ablehnungsgrund gibt), kann der mittelgroße Arbeitgeber – gewissermaßen als zweite Schranke des „Überforderungsschutzes“ – auf die im Koalitionsvertrag vereinbarte „Zumutbarkeitsquote“ zurückgreifen.

Eine unnötige Doppelung des „Überforderungsschutzes“ für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Beschäftigten wird deren Rechte noch weiter einschränken als es die bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Zumutbarkeitsquote ohnehin schon tut. Es droht, dass auch Beschäftigte in Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern/innen vom Recht auf befristete Teilzeit grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Auch aus diesem Grund **ist Satz 1 des § 9a Abs. 2 TzBfG-E zu streichen**. Arbeitgeber mit bis zu 200 Beschäftigten könnten dann zum Schutz vor angeblichen Überforderungen auf die „Zumutbarkeitsquote“ zurückgreifen, Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten die eventuell vorliegenden betrieblichen Gründe anführen. Für Letzteres reicht aus, wenn innerhalb der Normenkette des § 9a Abs. 3 TzBfG auf § 8 Abs. 4 TzBfG – welcher die Möglichkeit der Ablehnung aus betrieblichen Gründen regelt – verwiesen wird.

Zeitlicher Rahmen für die Reduzierung der Arbeitszeit starr und hinter den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages

Der DGB hat sich bereits in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf dafür ausgesprochen, möglichst weitgehende Flexibilität in der Gestaltung der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Bedauernswerterweise haben sich die Koalitionspartner in ihrem Vertrag auf eine Einschränkung der Dauer der befristeten Arbeitszeitreduzierung geeinigt, die der DGB als viel zu starr und praxisfern bewertet. Doch selbst diese Einschränkung soll nach dem vorliegenden Entwurf – ebenso wie bereits nach dem Referentenentwurf – noch weiter verschlechtert werden:

Nach den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages sollte der Arbeitgeber einen Antrag auf befristete Teilzeit für weniger als ein Jahr oder mehr als fünf Jahre ablehnen können. Der nun vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Dauer der beantragten Reduzierung mehr als ein Jahr betragen muss und nicht länger als fünf Jahre betragen darf (§ 9a Abs. 1 TzBfG-E) – **der Antrag kann also gar nicht für eine längere bzw. kürzere Zeit gestellt werden**. Das würde selbst dann gelten, wenn der Arbeitgeber keine Gründe hat, eine längere oder kürzere Arbeitszeitreduzierung abzulehnen. **Diese Verschlechterung**

ist aus Sicht des DGB nicht zu rechtfertigen und sollte den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages entsprechend korrigiert werden.

§ 12 TzBfG-E – Arbeit auf Abruf

Das Ziel der Reform, auch für Beschäftigte in Arbeit auf Abruf mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu erreichen, begrüßen wir ausdrücklich. Wie bereits in unserer Stellungnahme zum früheren Referentenentwurf ausführlich dargestellt, schafft der vorliegende, die Arbeit auf Abruf betreffende Reformvorschlag zwar eine gewisse Rechtssicherheit, die Prekarität von Arbeit auf Abruf beseitigt er aber nicht. Das könnte nur mit einer weitgehenden Einschränkung und mittelfristig mit einer Abschaffung von Arbeit auf Abruf erreicht werden, so wie der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften es seit Jahren fordern.

Dennoch **begrüßen wir** grundsätzlich die im Kontext von Arbeit auf Abruf vorgesehene **Anhebung der gesetzlichen Grenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 10 auf 20 Stunden** für den Fall, dass eine Vereinbarung nicht getroffen wurde (Abs. 1). Wie es das BAG in seiner bisherigen Rechtsprechung unmissverständlich klargestellt hat, ist der Rückgriff auf die gesetzliche Vermutungsregelung der 10-Stunden (bzw. künftig 20-Stunden) Arbeitszeit nicht zulässig, wenn sich aus der tatsächlichen Vertragsabwicklung in der Vergangenheit eine höhere Dauer der Arbeitszeit ergibt (BAG 24.9.2014, 5 AZR 1024/12). **Der DGB fordert deshalb klarzustellen, dass diese gesetzliche Vorgabe nur als gesetzliche Vermutung mit Auffangfunktion zu verstehen ist**, da vielmehr die tatsächlich im Arbeitsverhältnis rückblickend gelebte Praxis entscheidend ist. Es ist bedauerlich, dass die Bundesregierung diesen Vorschlag nicht aufgegriffen hat.

Mit der Regelung des § 12 Abs. 2 TzBfG-E soll zudem die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den zulässigen Bandbreiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf kodifiziert werden. Dieser Rechtsprechung steht der DGB grundsätzlich skeptisch gegenüber. Deshalb **stärkt die Regelung zwar die Rechtsklarheit, nicht aber die materiell-rechtliche Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Die wirtschaftlichen Risiken von Auftragschwankungen werden nun ausdrücklich im gesetzlich fixierten Rahmen einseitig auf die Beschäftigten abgewälzt. Das hält der DGB nach wie vor für nicht vertretbar.

Sachgerecht ist dagegen die Neuregelung zur Bestimmung der Höhe der Entgeltfortzahlung bei Arbeit auf Abruf bei Krankheit und an Feiertagen (§ 12 Abs. 4 und Abs. 5 TzBfG-E). Insbesondere ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung dem Vorschlag des DGB aus der Stellungnahme zum Referentenentwurf folgt und die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung zur Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung nur noch als Auffanglösung geregelt hat. Somit greift sie nur dann, wenn nach den allgemein geltenden Regeln (der § 3 und § 4 EFZG, der anwendbaren Tarifverträge oder der arbeitsvertraglichen Vereinbarung) eine geringere Entgeltfortzahlung zu leisten wäre. So kann eine strukturelle

Benachteiligung von Beschäftigten in Arbeit auf Abruf (und damit auch eine strukturelle Diskriminierung von Teilzeitkräften) verhindert werden, wenn sie während der auftragsschwachen Zeiten eingesetzt werden und anschließend in auftragsstarken Zeiten erkranken.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass das Problem der Nichteinhaltung der bisher in Absatz 2 (nun: Absatz 3) geregelten Vorankündigungsfrist mit dieser Reform nicht gelöst wird. Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mindestens vier Tage im Voraus über den geplanten Arbeitseinsatz informiert zu werden, wird in der betrieblichen Praxis massiv unterlaufen. Aus Daten einer vom BMAS geförderten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht hervor, dass nur 27,8 % der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf mindestens vier Tage im Voraus über ihre Einsätze informiert werden. Jede/r Dritte wird dagegen erst am Einsatztag selbst abgerufen bzw. über den Einsatz informiert.^[1] Ähnliche Befunde gehen aus dem Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hervor, der zudem den Zusammenhang zwischen mangelnder Planbarkeit der Abarufarbeit und gesundheitlichen Risiken belegt.

Der DGB fordert – wenn schon keine Eindämmung von Arbeit auf Abruf erfolgt – mindestens einen Beitrag zur konsequenten Durchsetzung dieses Schutzrechtes zu leisten. Regelungen zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung fehlen insoweit im Koalitionsvertrag und vorliegendem Gesetzentwurf völlig.

Tariföffnungsklausel – Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Abs. 6)

Der Entwurf sieht in dem neuen § 12 Abs. 6 TzBfG-E inhaltsgleich mit der bisherigen Regelung des § 12 Abs. 3 TzBfG bei Arbeit auf Abruf immer noch die Möglichkeit der Abweichung von Schutzregelungen durch Tarifverträge zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Diese Regelung soll im neuen TzBfG erhalten bleiben.

Tarifverträge dürfen kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein. Dies gilt insbesondere bei gesetzlichen Schutzvorschriften, bei denen die Gefahr besteht, dass ihrer jeweiligen Schutzfunktion nicht mehr Rechnung getragen wird. Abweichungen vom Gesetz durch Tarifvertrag, die ein Äquivalent aller Regelungsziele und -inhalte beinhalten (z. B. andere Berechnungsregelungen wie in § 13 BUrlG) und sich nicht auf unterschiedliche Regelungsgegenstände beziehen, sollen zulässig bleiben. Mehr aber auch nicht.

Die gesetzlichen Öffnungsklauseln für tarifvertragliche Abweichungen basieren auf der Annahme, dass die Tarifverträge einer Branche in ihrer Gesamtheit ausgewogen sind und negative Abweichungen an einer Stelle durch Vorteile an anderer Stelle ausgeglichen werden. Dieses System wird durch die punktuelle Abweichungsmöglichkeit für nicht tarifgebundene Arbeitgeber jedoch wesentlich durchbrochen. Dies beeinträchtigt nicht nur die dort beschäftigten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern insbesondere auch die tarifgebundenen Mitbewerber. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können sich durch Nutzung der Öffnungsmöglichkeiten „ohne Kompensation“ erhebliche Wettbewerbsvorteile verschaffen. Das ist eher eine Aufforderung zum Verlassen der Tarifbindung als ein Mittel zu deren Stärkung.

Der DGB regt daher an, die Regelung des § 12 Abs. 6 TzBfG-E, zumindest aber die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber zu streichen.

Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE.

BT-Drs. 19/4525

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten

I. Einführende Bemerkungen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften stimmen den dem Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE zugrunde liegenden Erkenntnissen zu. Beschäftigte wollen grundsätzlich mehr Zeit für ihr Leben sowie mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeiten. Das belegen alle Umfragen, so u. a. jene der BAuA oder des IAB. Viele Vollzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit reduzieren, Teilzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit aufstocken; zudem bestehen Bedarfe die Lage der Arbeitszeit an die Gegebenheiten des Privatlebens anzupassen.

Wir leben in Zeiten, in denen Begriffe wie Selbstbestimmung und Eigenverantwortung bei der Arbeit als gesellschaftspolitische Leitbilder hochgehalten werden. Es passt jedoch nicht in diese Zeit, dass für die Selbstbestimmung der Beschäftigten gesetzliche Instrumente kaum vorhanden sind und die Gestaltungsbedürfnisse und -bedarfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vielerorts kaum Realisierungschancen haben.

Mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen lassen sich gute Lösungen für familienfreundliche Arbeitszeiten und die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreichen. Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte spielen bei der Ausgestaltung eine entscheidende Rolle. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erreichen jedoch nicht alle; die Verantwortung für die Ermöglichung von besserer Vereinbarkeit darf deshalb nicht allein den Sozialpartnern übertragen werden. Hier bleibt der Gesetzgeber in der Pflicht.

II. Recht auf befristete Teilzeit

Vor diesem Hintergrund setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Jahren u. a. für die Einführung des Rechts auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit/befristete Teilzeit – für alle Beschäftigten und bei allen Arbeitgebern – ein. Schwellenwerte, die Beschäftigte in kleinen Unternehmen vom Anspruch auf befristete Teilzeit ausschließen, haben wir bereits im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf der letzten Legislaturperiode in

^[1] IAB (Hrsg.): „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitswünsche von Teilzeitbeschäftigten“, http://doku.iab.de/graue-pap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf; S. 219.

unserer Stellungnahme vom 16. Januar 2017 kritisiert. Diese Kritik gilt erst recht für den im Koalitionsvertrag vereinbarten und mit dem vorliegenden Kabinettsbeschluss umgesetzten, willkürlichen Schwellenwert von 45 Beschäftigten. Der DGB hat sowohl in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf vom 17. April 2018 als auch in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf vom 13. Juni 2018 diesbezüglich umfangreich und kritisch Stellung genommen. Wir verweisen an dieser Stelle auf die in beiden Stellungnahmen enthaltene Bewertung. Befristete Teilzeit muss bei allen Arbeitgebern unabhängig von der Unternehmensgröße möglich sein. Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Antrag der Fraktion DIE LINKE in diesem Punkt.

Wir weisen allerdings darauf hin, dass es sich bei dem im Regierungsentwurf vorgesehenen Recht auf befristete Teilzeit um einen Anspruch bei *Arbeitgebern* (also in *Unternehmen*) mit idR mehr als 45 Beschäftigten handelt. Fälscherweise wird vielerorts, so auch im Antrag der Fraktion DIE LINKE, über Ansprüche *in Betrieben* mit mehr als 45 Beschäftigten gesprochen. Betriebs- und nicht unternehmensbezogen sind auch die Zahlen, auf die der Antrag Bezug nimmt, wenn es um die Frage geht, wie viele Personen vom Anspruch auf befristete Teilzeit ausgeschlossen werden. Hier werden juristisch unterschiedliche Begriffe – Unternehmen/Arbeitgeber und Betrieb – vermengt. Ansprüche auf befristete Teilzeit bei Arbeitgebern Unternehmen mit idR mehr als 45 Beschäftigten begrenzen den Anspruch deutlich weniger als wenn der Anspruch in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten vorgesehen wäre. Ein Arbeitgeber mit 45 Beschäftigten kann mehrere kleinere Betriebe/Dienststellen haben, in jedem dieser Betriebe hätten Beschäftigte nach dem Regierungsentwurf das Recht auf befristete Teilzeit. Ein Abstellen auf den Betrieb lehnen wir entschieden ab.

Zudem handelt es sich bei dem im Regierungsentwurf vorgesehenen Anspruch auf befristete Teilzeit nicht um ein bloßes Rückkehrrecht auf Vollzeit, wie es der Titel des Antrags missverständlich bezeichnet. Vielmehr soll ein Rechtsanspruch der Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitszeitvolumen – auch der Teilzeitkräfte – eingeführt werden, ihre Arbeitszeit weiter zu reduzieren, um zu einem späteren

Zeitpunkt wieder zu ihrer vorherigen höheren Arbeitszeit zurückzukehren.

III. Arbeit auf Abruf

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich – wie auch die Fraktion DIE LINKE in ihrem Antrag – dafür ein, dass Arbeit auf Abruf soweit wie möglich eingeschränkt und mittelfristig abgeschafft wird. Der Vorschlag des Antrags wird daher grundsätzlich begrüßt. Auch zu diesem Punkt des Antrags der Fraktion DIE LINKE verweisen wir auf unsere Stellungnahmen zum Referentenentwurf vom April 2018 und zum nunmehr vorliegenden Regierungsentwurf.

IV. Abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Antrag beschränkt sich auf Instrumente, die den Interessen der Beschäftigten mit einem vorübergehenden Reduzierungswunsch und der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf dienen. Er lässt allerdings die Bedürfnisse und Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die schon jetzt in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, unberücksichtigt. Für diese Beschäftigten sieht der Regierungsentwurf immerhin eine Erleichterung durch Umkehr der Beweislast (§ 9 TzBfG-E) vor. Ohne verbesserte Aufstockungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte wäre die Reform unvollständig: Auch die Antragsteller/innen beschreiben zu Recht, dass Reduzierungswünsche einiger Beschäftigten durch Arbeitszeitaufstockung durch andere Beschäftigten aufgefangen werden könnten.

Unberücksichtigt bleiben in dem Antrag auch die Interessen derjenigen Beschäftigten, die lediglich auf die Verteilung bzw. die Lage ihrer Arbeitszeit Einfluss nehmen wollen. Der Entwurf der Bundesregierung, mit allen seinen offensichtlichen Schwächen, enthält immerhin – wenn auch unzureichend – einen ersten Lösungsansatz auch für diese Personen. In § 7 Abs. 2 TzBfG-E soll ein Erörterungsanspruch für all jene Beschäftigte eingefügt werden, die den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit haben. Beschäftigte können ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Das ist ein erster wichtiger Schritt, auf den zu verzichten, nicht sachgerecht wäre.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)145

11. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Der Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts enthält mit der geplanten Einführung einer Brückenteilzeit, eines neuen Erörterungsrechts über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit unter möglicher Hinzuziehung des Betriebsrats und Einschränkungen bei der Arbeit auf Abruf drei Regelungsschwerpunkte. Die Betriebe und Belegschaften werden hierdurch erheblich belastet. Die geplanten Änderungen sind angesichts des bestehenden Fachkräftemangels das falsche Signal an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie bedeuten eine Beschränkung verlässlicher Arbeitsbeziehungen, der betrieblichen Planbarkeit und der notwendigen Flexibilität. Der Gesetzentwurf bedarf der deutlichen Nachjustierung im parlamentarischen Verfahren.

Zwar sieht der Gesetzentwurf nicht mehr den im Referentenentwurf drohenden substanziellen Eingriff in die unternehmerische Freiheit bei Verlängerung der Arbeitszeit vor. Damit bleibt die verfassungsrechtlich geschützte Kernkompetenz des Arbeitgebers über die Bestimmung der betrieblichen Arbeitszeit und deren Verteilung richtigerweise unangetastet. Die verbliebene Beweislastumkehr im Gesetzentwurf bleibt aber überflüssig.

Die Unternehmen in Deutschland praktizieren längst flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Eine befristete Teilzeit ist wegen der bereits bestehenden gesetzlichen Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit, wie Elternzeit oder Pflegeauszeiten überflüssig. Das Gleiche gilt vor dem Hintergrund zahlreicher tarifvertraglicher Ansprüche und betrieblicher Lösungen, zeitlich begrenzte

Arbeitszeitveränderungen aus sachlichen Gründen zu vereinbaren. Arbeitgeber berücksichtigen Arbeitszeitwünsche ihrer Mitarbeiter schon heute, wenn

diese sich betrieblich umsetzen lassen. Damit unterstützen sie ihr Interesse an beständigen Arbeitsverhältnissen, eingespielten Teams und zufriedenen Mitarbeitern. Denn damit Unternehmen ihre hohen Standards halten können und am Markt Erfolg haben, brauchen sie nicht nur qualifizierte, sondern gleichermaßen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Praxis ermöglicht daher heute schon vielfach eine Reduzierung der Arbeitszeit für nur eine begrenzte Dauer. Das spiegelt sich auch in Zahlen wider. Über 90 % aller Beschäftigten sind zufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Und auch mehr als 90 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen haben keine Änderungswünsche hinsichtlich ihrer Arbeitszeit (Stat. Bundesamt 2018).

Der neue Anspruch auf Brückenteilzeit wird Betriebe vor erhebliche organisatorische und bürokratische Herausforderungen stellen, wenn die frei werdende Arbeitszeit nicht innerbetrieblich neu verteilt werden kann, sondern es für eine befristete teilweise Verminderung der Arbeitszeit einer Neueinstellung bedarf. In vielen Branchen und für viele Tätigkeiten sind solche – dann auch nur befristet und für Teilzeit vorzunehmenden Neubesetzungen – fast ausgeschlossen. Ein solcher Anspruch könnte außerdem eine Gefahr für das vertrauensvolle Miteinander in den Betrieben darstellen. Durch die Teilzeit Einzelner werden Beschäftigte belastet, die keine Teilzeit in Anspruch nehmen wollen. Durch die Neuregelung darf es keinesfalls zu einer Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien kommen.

Im Einzelnen

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Belastungen ist es erforderlich, die Fehlentscheidung zu korrigieren, dass für die Ermittlung des Schwellenwerts

auf das Unternehmen (also im Regelfall die Arbeitgeberin) und nicht auf den Betrieb oder die Filiale als der eigentlich betroffenen organisatorischen Einheit abzustellen ist. Die Arbeit wird im Betrieb verteilt. Im jeweiligen Betrieb wird entschieden, mit wie vielen Arbeitnehmern welches Arbeitsziel erreicht wird. In Unternehmen mit an unterschiedlichen Standorten gelegenen Betrieben kann z. B. ein in Hamburg freiwerdendes Arbeitsvolumen nicht durch eine Aufstockung der Arbeit in München ausgeglichen werden. Es ist daher geboten, auf den Begriff des Betriebs als organisatorische Einheit umzustellen.

Für die Ermittlung der Zumutbarkeitsgrenze von einem Anspruch je 15 Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern müssen darüber hinaus alle Teilzeitarbeitsverhältnisse erfasst werden. Denn alle Teilzeitanprüche führen zu demselben organisatorischen Mehraufwand für Arbeitgeber. Das gilt für eine Teilzeit in Elternzeit oder während einer Familienpflegezeit gleichermaßen wie für eine dauerhaft vereinbarte Teilzeit.

Teilzeitarbeitskräfte dürfen nicht wie Vollzeitarbeitskräfte gezählt werden, sondern in allen arbeitsrechtlichen Gesetzen nur nach Anteil ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden. Anderenfalls käme es zu einer verkappten Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die in Brückenteilzeit befindlichen Arbeitnehmer voll mitzuzählen sind und gleichermaßen für sie befristet eingestellte Ersatzkräfte, die ebenfalls regelmäßig nur in Teilzeit tätig sein werden.

Die vorgesehenen Einschränkungen der Arbeit auf Abruf sind mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere für die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze auf 20 Stunden, in der Arbeit abgerufen (und damit auch vergütet) werden muss. Gleiches gilt für die unnötig lange Ankündigungsfrist von vier Tagen. Diese sollte auf zwei Tage verkürzt werden. Die bislang geltende volle Tarifdispositivität ist zu gewährleisten.

1. Erörterungsanspruch

Eines gesetzlichen Anspruchs auf eine Erörterung über die Arbeitszeit bedarf es nicht. Gleiches gilt für die Möglichkeit, einen Betriebsrat zu dem Gespräch hinzuziehen zu können, wie auch für die in § 7 Abs. 4 S. 1 TzBfG-E vorgesehene Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat über angezeigte Änderungswünsche seiner Arbeitnehmer in Kenntnis zu setzen. Die Regelung geht weit über die im Koalitionsvertrag getroffene Vereinbarung hinaus.

Schon heute kann jeder Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber das Gespräch über eine Veränderung der Dauer oder Lage seiner vereinbarten Arbeitszeit suchen. Arbeitgeber haben ein Interesse an einer beständigen Belegschaft, an eingespielten Teams und motivierten Mitarbeitern. Sie haben damit ein eigenes Interesse, deren Bedürfnisse zu erkennen, und ihnen, wenn möglich, nachzukommen. Darüber hinaus besteht bereits nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Anspruch der Arbeitnehmer – auch in Betrieben ohne Betriebsrat – auf Erörterung der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf, was

auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung umfasst. § 7 TzBfG regelt darüber hinaus, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit einem Wunsch nach Änderung seiner Arbeitszeit über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren hat. Es ist üblich, dass ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach Arbeitszeitveränderung erklärt hat, über dessen Wunsch spricht.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Arbeitsplätze gerade nicht verpflichtet, den Betriebsrat darüber zu unterrichten, welche teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter aufgrund eines angezeigten Wunsches auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die zu besetzende Stelle grundsätzlich in Betracht gekommen wären. Diese Information weise keinen hinreichenden Bezug zu der dem Betriebsrat mit der Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu eröffnenden sachangemessenen Prüfung auf, ob ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung eines anderen Arbeitnehmers vorliege (BAG 7 ABR 117/09 vom 1. Juni 2011). Diese höchstgerichtliche Wertung sollte nicht angetastet werden.

Der Arbeitnehmer sollte entsprechend § 9 TzBfG-E seinen Wunsch auf Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit in Textform anzeigen, um den Erörterungsbedarf für beide Seiten deutlich zu machen. Im Gleichklang mit den Teilzeitanprüchen sollten die Schwellenwerte auch für den Erörterungsanspruch gelten, um kleine und mittlere Unternehmen nicht über Gebühr zu belasten.

2. Verlängerung der Arbeitszeit

Richtigerweise wurde die ursprünglich vorgesehene Beweislastumkehr bei einem Wunsch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit entschärft. Damit bleibt es allein Sache des Arbeitgebers, den Umfang und die Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit festzulegen.

Auch die verbliebene Beweislastumkehr ist überflüssig. Fast 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, setzen diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich um (BMFSFJ, 2013). Darüber hinaus hat die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, für Beschäftigte einen hohen Stellenwert, insbesondere wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Über 90 % aller Beschäftigten sind zufrieden mit ihrer Arbeitszeit (Stat. Bundesamt 2018). Mehr als 90 % der teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nach, z. B. wegen familiärer Verpflichtungen (Eurostat, 2016e). Inwieweit und aus welchen Gründen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nicht wie gewünscht erhöhen können, wird in der Diskussion um die Brückenteilzeit gar nicht thematisiert. Fakt ist, dass knapp der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten innerhalb von drei Jahren der gewünschte Sprung in die Vollzeitarbeit gelingt. Von der Hälfte, der das nicht gelingt, behalten nur 46 % ihren ursprünglichen Vollzeitwunsch bei. Es verbleibt damit nur ein Anteil von 22 % der den Vollzeitwunsch – aus unterschiedlichen Gründen – nicht realisieren kann und weiterhin behält. Diese Personengruppe entspricht nur 0,9 Prozent aller Arbeitnehmer (IW

Trends 3/2018). Die Befunde können demzufolge die Annahme einer großen Anzahl dauerhaft unerfüllter Arbeitszeitwünsche nicht bestätigen. Von einer Teilzeitfalle kann keine Rede sein. Die Teilzeitquote – also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – hat sich in den vergangenen Jahren zwar erhöht und lag im September 2017 bei 27,7 % (Destatis 2018). Dabei ist wachsende Teilzeit im Wesentlichen das Resultat einer deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Während im Jahr 2000 knapp 61 % aller Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgingen, waren es im Jahr 2016 knapp 75 % (Eurostat, 2018). Diese Zunahme von Teilzeit war politisch erwünscht, hierzu ist überhaupt erst der Teilzeitananspruch geschaffen worden.

Die Umsetzung der geplanten Beweislaständerung bei einem Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit bedeutet für die Betriebe einen erheblichen Mehraufwand. Die wachsende Beweislast führt dazu, dass ein wachsender Umfang an Argumenten aus Darlegungsgründen verschriftlicht werden muss. Das steht insbesondere in mittelständischen Betrieben in keinem Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit. Auch hier wäre ein Schwellenwert wünschenswert.

3. Brückenteilzeit

Ein weiterer Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit belastet die Betriebe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit neuem Organisationsaufwand und steigenden Personal- und Sachkosten. In jedem Einzelfall muss der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine ErsatzEinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen. Eine geeignete, qualifizierte Ersatzkraft zu finden und einzuarbeiten, bedeutet weitere Belastungen – wenn denn am Arbeitsmarkt überhaupt eine entsprechende Fachkraft zu finden ist. Sie muss außerdem bereit sein, eine Teilzeitstelle für einen nur zeitlich begrenzten Zeitraum anzunehmen. Häufig werden die übrigen Mitarbeiter ein freiwerdendes Stundenvolumen im Rahmen von Mehrarbeit auffangen müssen. Das gefährdet den Betriebsfrieden und die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten im Betrieb.

Will der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen, ist er insoweit an die von den Arbeitsgerichten entwickelte Stufenprüfung gebunden. Er muss u. a. nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegensteht, dass der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben hat, dass er bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt hat und dass andere Mitarbeiter nicht zu einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit waren. Das ist unverhältnismäßig.

Aus sachlichen Gründen ist schon heute in mehreren Gesetzen, z. B. bei der Elternzeit oder der Familienpflegezeit, die automatische Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit geregelt. Dies entspricht vielfach der Lebenswirklichkeit. In diesen Fällen ist für beide Beteiligte – den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer – planbar, wann mit einer Rückkehr z.B. aus der Elternzeit oder der Familienpflegezeit gerechnet werden kann. Ausgeschlossen werden muss, dass der Anspruch auf befristete Teilzeit für grund-

sätzliche Eingriffe in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung genutzt werden kann, wie dies z. B. bei einem Sabbatical oder einer verblockten Teilzeit der Fall wäre.

Schwellenwertbestimmung anpassen

Einen Überforderungsschutz an der Beschäftigtenzahl in einem Unternehmen festzumachen, erschließt sich nicht. Für die Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten könnte auf die Filialen, jedenfalls müsste aber auf den Betrieb und nicht auf den Arbeitgeber bzw. das Unternehmen abgestellt werden. Der Betrieb ist die wirtschaftliche und personelle Einheit, die Mitarbeiterausfälle eigenständig organisieren muss. Zahlreiche Unternehmen, die den Schwellenwert erreichen, sind kleinbetrieblich strukturiert. Insbesondere vor dem Hintergrund der rechtlich

wie örtlich nicht ohne Weiteres möglichen kurzfristigen „Verschiebung“ von Arbeitskräften von einer Filiale oder einem Betrieb in einen anderen, stellt es beispielsweise Betriebe der Gastronomie vor große Schwierigkeiten, falls auch bei den Schwellenwerten auf das Unternehmen, also den Arbeitgeber insgesamt abgestellt würde. Die Arbeit fällt nicht beim Arbeitgeber, sondern in den einzelnen Restaurants an, und dies in unterschiedlichem Umfang. Ausschließlich das einzelne Restaurant ist in der Lage, den Arbeitsbedarf in Verbindung mit den dafür erforderlichen Arbeitskräften praktikabel zu steuern.

In betrieblich strukturierten Unternehmen wird die Anzahl an Mitarbeitern im Regelfall nicht ausreichen, die durch befristete Arbeitszeitreduzierungen entstehenden Mitarbeiterausfälle abzufangen. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 45 Beschäftigten, verteilt auf Produktion und mehrere Filialen mit je fünf bis sechs Mitarbeitern, sehr schnell vor einem Problem, wenn ein Beschäftigter seine Arbeitszeit befristet reduzieren möchte. Erst ab einer sehr viel höheren Mitarbeiterzahl auf Betriebsebene hat ein Arbeitgeber überhaupt die Möglichkeit, solche Mitarbeiterausfälle auf betrieblicher Ebene aufzufangen.

Die Anknüpfung an das Unternehmen führt schließlich auch zu Belastungen der Arbeitnehmer, sollten durch die Erschöpfung der Quote in einem Betrieb die Beschäftigten in anderen Betrieben von der Geltendmachung des Anspruchs ausgeschlossen werden.

Mit dem Gesetzentwurf darf es nicht zu einer verkappten Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung kommen. Es besteht die Gefahr, dass Teilzeitkräfte doppelt bei Schwellenwerten berücksichtigt werden, nämlich der Mitarbeiter in Brückenteilzeit und die nur für einen begrenzten Zeitraum eingestellte Ersatzkraft. Es bedarf daher einer Klarstellung, dass - unabhängig von der Dauer der jeweiligen Brückenteilzeit – nur *ein* Mitarbeiter gezählt wird. Die Brückenteilzeit darf über den Umweg der Teilzeit nicht zu einem sinnlosen und bürokratischen Anwachsen von Betriebsräten führen. Entsprechend § 21 Abs. 7 BEEG müssen deshalb vorübergehende Schwankungen der Schwellenwerte durch Doppelzählung vermieden werden.

Bei der Zählung von Teilzeitkräften bedarf es der Einführung eines generellen pro-rata-temporis-Grundsatzes in Anlehnung an § 23 S. 4 KSchG. Dabei sollten Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von bis zu 10 Wochenstunden mit dem Faktor 0,25, mit bis zu 20 Wochenstunden mit dem Faktor 0,5 und mit bis zu 30 Wochenstunden mit dem Faktor 0,75 berücksichtigt werden. Das ist bereits aus Gründen der Gleichbehandlung erforderlich. Anderenfalls wären Unternehmen mit besonders vielen Teilzeitbeschäftigten benachteiligt. Sie müssten überproportional häufig eine Brückenteilzeit gewähren. Der vom Gesetzentwurf beabsichtigte Schutz solcher Arbeitgeber liefe leer.

Die Berechnung des Schwellenwertes zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt, nämlich zum geplanten Tag des Beginns der Brückenteilzeit, ist für die Arbeitgeber nicht verlässlich kalkulierbar und damit unpraktikabel. Es sollte vielmehr der Zeitpunkt der Antragstellung maßgeblich sein. Damit würden auch unterschiedliche Zeitpunkte für die Bestimmung von Schwellenwert (Zeitpunkt des Antrags) und Zumutbarkeitsgrenze (Zeitpunkt des Beginns der Brückenteilzeit) vermieden. Ein Auseinanderfallen ist nicht nachvollziehbar.

Zumutbarkeitsgrenze korrigieren

Die vorgesehene „Zumutbarkeitsgrenze“ muss sinnvoll justiert werden. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern führt sie sich selbst ad absurdum, wenn bei einem Arbeitgeber mit 46 Mitarbeitern gleich vier Mitarbeiter, also zehn Prozent der Belegschaft, den Anspruch geltend machen könnten. Das wäre nicht zumutbar. Es muss klargestellt werden, dass die ersten 45 Beschäftigten bei der Berechnung der zumutbaren Anzahl an Freistellungen nicht mitgezählt werden, um die Zahl möglicher Freistellungen je nach Unternehmensgröße, sachgemäß anzuwachsen zu lassen. Zu erwägen ist außerdem, die Grenze von 200 Arbeitnehmern fallen zu lassen. Damit würde die verbleibende prozentuale Grenze von einem

Anspruch je 15 Arbeitnehmer einen ausgewogenen Schutz *aller* Unternehmen erreichen. Größere Unternehmen müssten einer entsprechend höheren Zahl an Mitarbeitern eine Brückenteilzeit gewähren und hätten gleichzeitig die Sicherheit, nicht übermäßig in Anspruch genommen zu werden.

Die Zumutbarkeitsgrenze muss außerdem sämtliche Teilzeitarbeitsverhältnisse erfassen, sowohl befristete als auch unbefristete, und zwar unabhängig von deren Rechtsgrundlage. Denn Arbeitgeber stehen in allen Fällen vor denselben Herausforderungen, das frei gewordene Arbeitszeitvolumen anders zu verteilen oder Neueinstellungen vorzunehmen. Die Summe aller Teilzeitarbeitsverhältnisse kann eine massive Belastung oder gar Überforderung darstellen. Unternehmen, die zahlreiche Teilzeitvereinbarungen auf freiwilliger Basis getroffen haben, würden durch die geplante Regelung unverständlicherweise besonders belastet.

Betrieblichen Gründen Gewicht geben

Die Bearbeitung von Aufträgen ist oftmals mit der Betreuung von Kunden verbunden. Diese bedarf in

vielen Branchen der konstanten Betreuung durch denselben oder wenig wechselnde Mitarbeiter. Diesem Ziel kann ein Unternehmen bei einer steigenden Zahl an Teilzeitanträgen nicht gerecht werden. Es muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber einen Anspruch auf befristete Teilzeit bei Vorliegen rationaler, nachvollziehbarer Gründe ablehnen können, wie es die Gesetzesbegründung zu den *betrieblichen* Gründen in § 8 Abs. 4 TzBfG ursprünglich vorgesehen hat (BT-Drs. 14/4374, S. 17). In Abgrenzung zur Rechtsprechung, die einen sehr viel strengeren Maßstab für betriebliche Gründe entwickelt hat, muss der Gesetzgeber den Unterschied zu *dringenden* betrieblichen Gründen wieder deutlich machen. Die Rechtsprechung verlangt, dass die Gründe „hinreichend gewichtig“ sind und nimmt Arbeitgebern damit faktisch die Möglichkeit, ein Teilzeitverlangen abzulehnen. Vor dem Hintergrund der geplanten Ausdehnung gesetzlicher Teilzeitanträge ist es umso wichtiger, dass die Rechtslage durch gesetzliche Klarstellung wieder auf den gesetzgeberischen Willen zurückgeführt wird.

Sachgründe aufnehmen

Zu erwägen ist, ob der Anspruch an das Vorliegen bestimmter Sachgründe zu knüpfen ist. Ohne die Notwendigkeit eines Sachgrundes greift der Gesetzgeber einseitig in die Vertragsautonomie der Arbeitsvertragsparteien ein. Auch der Arbeitgeber kann nur sehr eingeschränkt einseitig Änderungen der Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitsbedingungen vornehmen. Der Anspruch könnte beispielsweise daran geknüpft werden, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen oder vergleichbare Notlagen zu entschärfen. In allen anderen Fällen, die gerade keine zwingende Änderung der Arbeitszeit erfordern wie es persönliche Verantwortlichkeiten erfordern können, muss es dabei bleiben, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine Lösung finden. Hier hat der Gesetzgeber keinen Handlungsauftrag.

Mindestzeitraum ausdehnen

Für die betrieblich notwendige Planbarkeit ist der Mindestzeitraum einer Brückenteilzeit von einem Jahr sehr kurzgefasst. Häufig bedarf es eines erheblichen Aufwands der personellen Umorganisation, um eine befristete Teilzeit zu ermöglichen. Schwieriger kann es sich in Zeiten des Fachkräftemangels gestalten, eine adäquate Ersatzkraft für einen begrenzten Zeitraum zu finden. Hier erfordern der Aufwand des Arbeitgebers einerseits und die besseren Chancen, eine Ersatzkraft für einen längeren Zeitraum zu finden andererseits, eine Anhebung des Mindestzeitraums.

Befristungstatbestände klarstellen

Eine Brückenteilzeit bedeutet spiegelbildlich, dass andere Arbeitnehmer befristet als Ersatz einspringen müssen. Wir gehen davon aus, dass die Vertretung einen Sachgrund für eine Befristung darstellt. Wir regen eine entsprechende Klarstellung in § 9a TzBfG-E an, wie sie sich auch in § 21 Abs. 1 BEEG und § 6 Abs. 1 PflegeZG findet. Nach allgemeiner Auffassung wird auch die Einarbeitungszeit vom Befristungsgrund erfasst. Da § 21 Abs. 2 BEEG wie § 6 Abs. 1 PflegeZG dies ausdrücklich regeln, wäre es

aus Klarstellungsgründen sinnvoll, auch hier notwendige Einarbeitungszeiten ins Gesetz aufzunehmen.

Ankündigungsfrist verlängern

Zusätzlich ist eine längere Ankündigungsfrist für eine Brückenteilzeit notwendig, damit der Arbeitgeber überhaupt eine realistische Chance bekommt, den Vertretungsbedarf rechtzeitig zu decken. Drei Monate sind angesichts der zunehmenden Dauer von Auswahlverfahren und der abnehmenden Anzahl von Fachkräften nicht ausreichend. Vor allem die Tatsache, dass die Stelle in Arbeitszeit und Dauer beschränkt ist, wird die Suche erheblich erschweren. Notwendig ist eine Ankündigungsfrist von mindestens sechs Monaten.

Erneute Geltendmachung beschränken

Nicht ersichtlich ist, wieso der Zeitraum, nach dem erneut ein Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit geltend gemacht werden kann, z. T. in Abweichung von § 8 Abs. 6 TzBfG auf ein und nicht generell auf zwei Jahre festgelegt wird. Der neue Organisationsaufwand für den Arbeitgeber ist in allen Fällen der gleiche, die freiwerdende Arbeitszeit muss anderweitig verteilt, ggf. eine ErsatzEinstellung vorgenommen werden. Hier sollte es zu einer Angleichung kommen.

Gleichzeitig sollte in § 8 Abs. 6 TzBfG klargestellt werden, dass die Karenzzeit auch für sonstige gesetzliche Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit gilt, nicht nur für solche, in denen ein gesetzlicher Anspruch nach § 8 Abs. 1 TzBfG durch den Arbeitnehmer geltend gemacht wurde. Eine vorangegangene Brückenteilzeit würde sonst nicht erfasst, auch nicht über § 9a Abs. 5 TzBfG-E. Umgekehrt muss die zweijährige Karenzregelung gemäß § 9a Abs. 5 S. 2 TzBfG-E auch dann greifen, wenn zuvor ein Anspruch auf dauerhafte Teilzeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG berechtigt abgelehnt wurde oder der Arbeitgeber dem stattgegeben hat.

Textform ausweiten

Wir begrüßen die für ein Verringerungsverlangen vorgesehene Textform. Diese führt zu mehr Rechts- und Dokumentationsicherheit. In diesem Zusammenhang regen wir an, auch für die Ablehnung des Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber zukünftig die Textform genügen zu lassen und von dem heute bestehenden Schriftformerfordernis gem. § 8 Abs. 5 TzBfG abzuweichen. Das würde zu einer bürokratischen Entlastung führen und die Einführung digitaler, papierloser Personalprozesse nicht weiter blockieren. Nur so würde auch eine Gleichbehandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewahrt. Alternativ ist zu erwägen, eine Ablehnung des Teilzeitgesuchs zu fingieren, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb der Frist reagiert.

Wartezeit erhöhen

Neue Mitarbeiter treffen mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung über Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit, die länger als nur für die Dauer von sechs Monaten eine verlässliche Basis der Arbeitsbeziehung bieten sollte. Ein Anspruch auf Brückenteilzeit gleich nach erfolgter Einarbeitung und abgelaufener Probezeit

greifen zu lassen, ist sehr früh. Es wäre erstrebenswert, die Wartezeit auszudehnen. Das ist auch praxisgerecht hinsichtlich der Beschäftigung von Vertretungskräften, die im Rahmen einer Brückenteilzeit als Ersatz eingestellt werden. Diese sollten nicht bereits nach sechs Monaten selbst einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen können.

4. Arbeit auf Abruf: Flexibilität weiterhin gewährleisten

§ 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG schreibt vor, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt heute gem. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Zukünftig soll eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelten. Die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze, in der Arbeit abgerufen und entsprechend vergütet werden müsste, entspricht einer Verdoppelung. Dies ist mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Wenn keine abweichende Vereinbarung zustande kommt, werden damit zahlreiche Teilzeitarbeitsverhältnisse unflexibel. Die heute vorgesehene Mindeststundengrenze von zehn Stunden ist angemessen und sollte erhalten bleiben.

Zumindest sollte in einer Übergangsregelung sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Novelle des TzBfG abgeschlossen worden sind, weiterhin die Mindeststundengrenze von zehn Stunden gilt. Andernfalls werden Arbeitsvertragsparteien, die unter dem Gesichtspunkt der Flexibilität bewusst keine ausdrückliche Festlegung über die wöchentliche Arbeitszeit getroffen haben, da sie davon ausgegangen sind, dass ggf. eine Mindeststundenanzahl von zehn Stunden gilt, durch eine Verdoppelung der Stundenanzahl unverhältnismäßig belastet. Ihnen bliebe dann allenfalls die Möglichkeit, die einzelnen Arbeitsverträge neu abzuschließen, was in der betrieblichen Praxis zu erhöhtem Aufwand führt.

Die mögliche abrufbare Zusatzarbeit soll zukünftig gesetzlich festgelegt werden: Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren zusätzlichen Arbeit soll künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen dürfen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit.

Klarestellt werden sollte – zumindest in der Gesetzesbegründung –, dass eine Erhöhung und Verringerung der Arbeitszeit kumulativ vereinbart werden kann, wenn der Anteil des flexiblen Arbeitszeitanteils den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts entspricht. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien beispielsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden, entspricht es den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts, dass der Arbeitgeber hiervon abweichend eine wöchentliche Arbeitszeit von 28 bis 35 Stunden zuweist. Um Rechtsunsicherheit vorzubeugen, sollte der Gesetzgeber klarstellen, dass eine solche Vereinbarung möglich ist.

Bei der gesetzlichen Festlegung der möglichen abrufbaren Zusatzarbeit geht § 12 Abs. 2 TzBfG-E zusätzlich über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinaus. Die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grenzen (maximal 25 Prozent Erhöhung und maximal 20 Prozent Verringerung der abrufbaren Zusatzarbeit) waren solche der AGB-Kontrolle und galten nicht für Tarifverträge. Auch diese Regelung war also bisher gem. § 12 Abs. 3 TzBfG tarifdispositiv, so dass auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden konnte. Klargestellt werden sollte, dass eine solche Beschränkung der Tarifautonomie nicht gewollt ist. Die Tariföffnungsklausel in § 12 Abs. 6 TzBfG-E sollte wie bisher die vollständigen Regelungen zur Arbeit auf Abruf umfassen.

Arbeiten 4.0 zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass kurzfristige Eingriffe in den Produktionsprozess technisch möglich und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit auch notwendig werden. Die in § 12 Abs. 2 TzBfG festgelegte Frist, wonach der Arbeitnehmer zur Arbeitsleitung nur verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, ist aufgrund der technischen Entwicklung aus Arbeitnehmerschutzgründen nicht erforderlich. Ein Beitrag zur Verbesserung der Abrufarbeit könnte es daher sein, wenn die Ankündigungszeit modernen Kommunikationsmitteln und -formen angepasst würde. Dazu bietet es sich an, die Ankündigungsfrist in § 12 Abs. 2 TzBfG auf zwei Tage zu verkürzen.

5. Tarifvertragliche Gestaltungen fördern

Das Gesetz muss den Tarifpartnern einen ausreichenden Handlungsspielraum für abweichende branchenspezifische Lösungen geben. Die Tariföffnungsklausel in § 9a TzBfG-E ist unklar.

Wir gehen davon aus, dass die Tarifvertragsparteien auch hinsichtlich des neuen Anspruchs auf eine Brückenteilzeit betriebliche Ablehnungsgründe vereinbaren können. Um aber mögliche Konflikte mit den neuen gesetzlichen Quoten zu vermeiden und die notwendige Klarheit zu schaffen, sollten zum einen die Absätze 3 und 6 des § 9a TzBfG-E, die beide Tariföffnungsklauseln betreffen, zusammengefasst werden.

Wir regen darüber hinaus gehend an, § 22 Abs. 1 TzBfG insgesamt aufzuheben. So könnte sichergestellt werden, dass für die Tarifvertragsparteien – wie in anderen Gesetzen auch, die eine Einschränkung des tariflichen Gestaltungsspielraums nicht kennen – eine umfassende Ausgestaltung der gesetzlichen Vorgaben möglich ist.

Sollte der Gesetzgeber einer systematisch sachgerechten Streichung von § 22 Abs. 1 TzBfG nicht folgen, wäre es jedenfalls notwendig, entsprechend der Regelung in § 9a Abs. 6 TzBfG-E auch hinsichtlich der Tariföffnungsklausel des § 8 Abs. 4 TzBfG, welche § 9a Abs. 3 TzBfG-E in Bezug nimmt, klarzustellen, dass die Tarifvertragsparteien umfangreiche Handlungsvollmacht hinsichtlich der Vereinbarung tariflicher Ablehnungsgründe haben. Die Tariföffnungsklausel des § 9a TzBfG-E (bzw. deren zusammengefasste Absätze 3 und 6) müsste dann auch in § 22 Abs. 1 TzBfG Erwähnung finden.

Darüber hinaus gehen wir zwar davon aus, dass es im Rahmen der Tariföffnungsklausel in § 9a Abs. 6 TzBfG-E ausreicht, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Zu erwägen ist allerdings eine Klarstellung in Anlehnung an § 8 Abs. 4 oder § 14 Abs. 2 TzBfG aufzunehmen.

6. Bürokratie wird unterschätzt

Der im Gesetzentwurf genannte Erfüllungsaufwand erscheint nicht plausibel. Der tatsächliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft übersteigt die im Gesetzesentwurf angenommenen Kosten deutlich. In dem Entwurf werden beim Erfüllungsaufwand der Wirtschaft im Detail lediglich die Kosten für die Prüfung eines Antrags nach § 9a TzBfG-E und § 9 TzBfG-E genannt. Folgekosten für den Arbeitgeber, die durch die Suche von Ersatzkräften und deren Einarbeitung oder durch daraus folgenden Änderungen im Betriebsablauf entstehen, werden in dem Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Schon die für die Prüfungen nach § 9 und § 9a TzBfG-E veranschlagten Kosten stellen keine realistische Schätzung dar. Die Annahme im Gesetzesentwurf, dass die Prüfung eines Antrages nach § 9a TzBfG-E beim Arbeitgeber je Fall 120 Minuten in Anspruch nimmt, wird in vielen Fällen nicht zutreffen. Der Arbeitgeber muss die mit dem Gesetz neu eingeführten Schwellenwerte für das Unternehmen beachten und prüfen, ob die Voraussetzungen für diesen Anspruch vorliegen. In die Prüfung sind auch die Voraussetzungen für eine Ablehnung nach § 9a Abs. 2 TzBfG-E einzubeziehen.

Ein Arbeitgeber mit zwischen 45 und 200 Arbeitnehmern muss, sobald das Gesetz einige Zeit in Kraft ist und Arbeitnehmer von der Regelung Gebrauch gemacht haben, auch immer prüfen, wie viele Mitarbeiter unternehmensweit bereits in befristeter Teilzeit arbeiten und bis wann deren befristete Teilzeit dauert, um die Möglichkeit der Ablehnung des Gesuchs aufgrund der gestaffelten Schwellenwerte in § 9a Abs. 2 TzBfG-E zu prüfen. Will der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen, muss er außerdem entsprechend der Rechtsprechung u. a. nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegensteht, dass der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben, dass er bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt hat und dass andere Kollegen nicht zu einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit waren. All diese Schritte innerhalb von zwei Stunden durch einen Bearbeiter alleine zu prüfen, ist nicht möglich.

Es ist angesichts der Komplexität der Prüfung auch nicht nachvollziehbar, warum an dieser Stelle davon ausgegangen wird, dass die Prüfung von einem Personalsachbearbeiter mit mittlerer Qualifikation durchgeführt werden kann, während die Prüfung nach § 9 TzBfG-E aufgrund ihrer rechtlichen Relevanz eine Arbeitskraft mit hohem Qualifikationsgrad erfordern soll. Es wird nicht klar, inwiefern die Prüfung nach § 9a TzBfG-E weniger komplex als die nach § 9 TzBfG-E ist und deshalb mit niedrigerem Qualifikationsgrad durchgeführt werden kann. Beide Prüfungen müssen aufgrund ihrer Komplexität von einem Mitarbeiter mit hohem Qualifikationsgrad

durchgeführt werden. Für § 9a TzBfG-E ist beim Erfüllungsaufwand dementsprechend neben einem höheren zeitlichen Arbeitsaufwand ein höherer Lohnsatz zu veranschlagen.

Wird dem Wunsch des Arbeitnehmers auf befristete Teilzeit entsprochen, entsteht für den Arbeitgeber weiterer Erfüllungsaufwand, der im Gesetzesentwurf nicht ausgewiesen wird. Der Arbeitgeber muss die durch die Brückenteilzeit neu entstandene befristete Teilzeitstelle ausschreiben und eine neue Arbeitskraft suchen. Zu diesem Prozess gehören das Ausschreiben der Stelle in verschiedenen Medien, das Sichten von Bewerbungsunterlagen, das Einladen geeigneter Kandidaten zum Gespräch sowie die Durchführung von Vorstellungsgesprächen und ggf. von Einstellungstests oder Probearbeitstagen. Um eine erfolgreiche Personalsuche sicherzustellen, muss all das von einem entsprechend qualifizierten Mitarbeiter der Personalabteilung durchgeführt werden.

Falls sich ein geeigneter Bewerber findet, der die Stelle annimmt, muss dieser eingearbeitet werden, wodurch weitere Kosten entstehen. Ist es nicht gelungen, einen Mitarbeiter mit einer exakt passenden Qualifikation zu finden und wird stattdessen jemand eingestellt, der noch nicht alle erforderlichen Fähigkeiten besitzt, können zudem weitere Schulungen erforderlich sein, bevor der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufnehmen kann.

Noch weniger den tatsächlichen Kosten entsprechend erscheint die Annahme, dass die Prüfung eines Antrags nach § 9 TzBfG-E innerhalb von 30 Minuten durchgeführt werden kann. Für den Anspruch nach § 9 TzBfG-E muss neben dem Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes geprüft werden, ob der Arbeitnehmer für den freien Arbeitsplatz geeignet ist. Er muss also die Qualifikationen und Fähigkeiten des Mitarbeiters kennen, die Anforderungen des Arbeitsplatzes ermitteln und prüfen, ob dringende betriebliche Gründe oder Arbeitswünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Vielfach werden all diese Schritte nicht von einer Person ausgeführt werden können, sondern diese wird entsprechende Erkundigungen einholen müssen. Da der Gesetzesentwurf eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber vorsieht, muss dieser die Gründe für eine Ablehnung des Verlangens des Arbeitnehmers zu Beweiszecken besonders sorgfältig dokumentieren. All das wird mehr als 30 Minuten in Anspruch nehmen.

Das Schriftformerfordernis aus § 8 Abs. 5 TzBfG für die Mitteilung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit, auf das in dem Gesetzesentwurf in § 9a Abs. 3 TzBfG-E verwiesen wird, stellt überflüssige Bürokratie dar. Ein Textformerfordernis oder die Annahme einer automatischen Ablehnung, wenn keine Annahme erfolgt, würden Bürokratie vermeiden.

Auch der Erörterungsanspruch nach § 7 TzBfG-E über die Arbeitszeit verursacht für den Arbeitgeber Erfüllungsaufwand. In einem Gespräch mit dem Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber sowohl über die Veränderung der Dauer als auch/oder über eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit sprechen. Um im Zweifelsfall nachweisen zu können, dass es zu einer Erörterung gekommen ist, muss der Arbeitgeber den Gesprächsverlauf und das Ergebnis des Gesprächs dokumentieren. Im Gesetzesentwurf ist ferner nicht geregelt, wie oft der Erörterungsanspruch geltend gemacht werden kann, so dass dieser Aufwand für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mehrfach entstehen kann. Eine Hinzuziehung des Betriebsrats wird regelmäßig zu einer nicht immer sinnvollen zeitlichen Ausdehnung des Gesprächs führen.

Gleichermaßen Mehraufwand bedeutet eine neue Informationspflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat angezeigte Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiter mitzuteilen. Auch die Mitteilung müsste er aus Nachweisgründen dokumentieren. All das steht im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung, Bürokratie abzubauen zu wollen.

Zum Antrag 19/4525

Aufgrund der Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung erübrigt sich im Wesentlichen ein Eingehen auf den Antrag der Fraktion Die Linke. Er belegt mit seiner Forderung, den geplanten Schwellenwert im vorgesehenen § 9a TzBfG-E aufzuheben, die Unkenntnis über die betriebliche Praxis in den Unternehmen. Der Vorschlag, die Arbeit auf Abruf vollständig abzuschaffen, macht ebenso deutlich, dass die Antragsteller weder die Notwendigkeit der Unternehmen im Blick haben, auf kurzfristige Nachfrageschwankungen mit einer Ankündigungsfrist reagieren zu können, noch die Wünsche der Arbeitnehmer nach einer teilweise flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

DEUTSCHER BUNDESTAG
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)146

12. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452
- b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn

I. Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Früh in der Legislaturperiode will die Koalition Zeichen setzen: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ihr wichtig! Das ist gut so, auch weil eine der drängenden Aufgaben künftiger Ordnung des Arbeitsmarkts die Erschließung des Erwerbspotentials weiblicher Arbeitnehmer ist. Und: Wir wollen Familie – und was können wir dafür tun, dass mehr Menschen den Mut zur Familiengründung fassen? Oftmals ist es das entweder-oder, zu dem sich Eltern – zumeist Frauen – gezwungen sehen: entweder Familie oder Karriere. Viel wäre gewonnen, hier die Wahlfreiheit zu erhöhen und Zwischenwege zu eröffnen. So hat auch Papst *Benedikt XVI.* schon in einer vielbeachteten Ansprache am 15.11.2012 dazu aufgerufen, bessere Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Der Papst forderte die Wirtschaft auf, die Interessen und den Schutz der Familie als Keimzelle der Gesellschaft stets zu berücksichtigen.¹ Es bedürfe eines neuen „harmonischen Zusammenspiels“ zwischen beiden Bereichen. Papst *Franziskus* fasst in seiner Enzyklika *Evangelii Gaudium* nach: „Das weibliche Talent ist unentbehrlich in allen Ausdrucksformen des Gesellschaftslebens; aus diesem Grund muss die Gegenwart der Frauen auch im Bereich der Arbeit garantiert werden.“² Man mag es anders formulieren, man mag andere, weniger fromme Stimmen zitieren,³ aber

diese Forderung ist heute gesellschaftliches Allgemeinut. Dennoch ist bislang zu wenig passiert.

II. Anspruch auf befristete Teilzeit

Was nun als neuer § 9a TzBfG vorgeschlagen wurde (systematisch richtig wäre: § 8a TzBfG), entspricht weitestgehend dem Koalitionsvertrag – und deswegen wird es wohl auch so kommen, egal welche Vorschläge man machen würde, hier Änderungen vorzunehmen. Die Regelung ist im Kern zu begrüßen. Sie verhindert die „Teilzeitfalle“, aus der man nicht wieder herauskommt. Rechtstechnisch knüpft sie an Vorhandenes an, was ihre Anwendung erleichtern wird.

1. Seltsame – und sicherlich nicht bedachte – Konsequenz: Die Regelung zum Mindest- und Höchstzeitraum muss klarer gefasst werden

Jedoch gibt es seltsame und nicht bedachte Konsequenzen: „Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.“ In der Entwurfsbegründung heißt es dazu: „Durch die zeitliche Begrenzung wird sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit gewährleistet.“ Das ist wohlwollend formuliert nichtssagend, böseartig unterstellt irreführend. Jedenfalls ist es falsch – denn Planungssicherheit erfolgt nicht durch das Ausmaß der Reduzierung, sondern dadurch, dass erst ein Jahr nach Ablauf der einen Reduzierung die nächste Reduzierung verlangt werden kann. Und wofür die

¹ Ansprache am 15.10.2011 vor Teilnehmern einer internationalen Konferenz über die katholische Soziallehre, abrufbar unter www.domradio.de/nachrichten/2011-10-15/papst-fordert-bessere-vereinbarkeit-von-familie-und-arbeit.

² *Evangelii Gaudium*, Abschn. 103 unter Bezugnahme auf Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, S. 295.

³ Siehe bereits *Emma Ihrer*, die im Jahr 1898 mit ihrer Schrift „Die Arbeiterinnen im Klassenkampf“ einen damals wichtigen Beitrag zur sozialistischen Frauenbewegung leistete.

Höchstfrist? Je länger der Arbeitnehmer sich festlegen will, desto größer ist die Planungssicherheit des Arbeitgebers.

Die – dem Koalitionsvertrag entstammende Begrenzung – dient vielmehr einem anderen Zweck: Sie will dem Arbeitgeber die zeitlich befristete Kompensation durch andere Mitarbeiter erleichtern und dadurch den einseitigen Eingriff in den Arbeitsvertrag verhältnismäßiger im Ausgleich von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen machen. Und da greift die Regelung letztlich ins Leere

- weil nicht auch ein Mindestreduzierung vorgegeben ist
- und auch die Lage der Arbeitszeit entsprechend § 8 TzBfG mit bestimmt werden kann.

Ein *Beispiel* kann das verdeutlichen: Ein Arbeitnehmer, der an seinem 40. Geburtstag frei haben will, der kann seine Jahresarbeitszeit um 8 Stunden reduzieren, und im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit vorgeben: Wie jetzt, nur an meinem Geburtstag habe ich frei. Das wäre von der Systematik gedeckt – weil eben keine gleichmäßige Lage der Arbeitszeit jede Woche erforderlich ist – dazu auch sogleich. Wenn dies aber nicht gewollt ist – und wenn dies gewollt ist, dann sollte man die Mindestdauer ganz sein lassen, dann ist sie sinnlos – könnte man wie folgt ergänzen: „Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen; bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochen muss die Reduzierung mindestens x % der Arbeitszeit ausmachen.“. Andere Wege sind vorstellbar. Sie alle aber zeigen: Es ist wenig sinnvoll, eine Mindestdauer des Reduzierungszeitraums festzulegen, ohne ein Mindestvolumen festzuschreiben.

2. Überforderungsschutz nimmt das falsche Maß: Alle Teilzeitarbeitnehmer müssen in der Quote berücksichtigt werden, nicht nur diejenigen, die ihr Recht geltend gemacht haben, und auch nicht nur diejenigen, die befristet Teilzeit beantragt haben

Auch die Quote nach Abs. 2 ist ein Kind des Koalitionsvertrags.⁴ Sie soll – hier ist die Begründung des Entwurfs nachvollziehbar – eine „Zumutbarkeitsgrenze“ für den Arbeitgeber schaffen. Wenn dem aber so ist, dann ist nicht verständlich, warum es – anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen – nur auf Arbeitnehmer ankommen soll, die bereits befristete Teilzeit nach Abs. 1 beantragt haben. Es kann nicht allein der maßgeblich sein, der so ein Recht geltend gemacht hat, sondern erforderlich ist auch, diejenigen mit einzubeziehen, denen der Arbeitgeber freiwillig eine solche Möglichkeit eingeräumt hat, und

auch die, die unbefristet in Teilzeit arbeiten. Sie insgesamt bestimmen die Zumutbarkeit. Abzustellen ist damit auf alle Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen. Sonst werden ungleiche Situationen gleich behandelt.

3. Was fehlt: Festschreiben des Rechtsmissbrauchs und Hinweise auf den richtigen Gebrauch des Begriffs „Familie“

Nicht vorgesehen ist eine Begrenzung des Anspruchs auf gesamtgesellschaftlich wertvolle Motive der Reduzierung (Pflege, Erziehung) – obwohl nur die auch vom Minister in seiner ersten Stellungnahme als Grund für den Entwurf genannt wurden. Die Entwurfsbegründung spricht weiter von einem „arbeits-⁵, gleichstellungs- und familienpolitischen Anliegen“. Das ist zu weit. Ungleiches wird gleich behandelt. Wer seine Mutter pflegen will wird genauso gestellt, wie der, der sein Golf-Handicap verbessern will. Hierfür einen solch weitgehenden Eingriffsvorbehalt in den Vertrag zugunsten des Arbeitnehmers vorzusehen, ist nicht gerechtfertigt. *Pacta sunt servanda* – und wo das nicht der Fall sein soll, braucht es dafür hinreichend gewichtige Gründe.

Wer das nicht will, der sollte doch zumindest einen Schritt weiter gehen, und der Rechtsprechung zum rechtsmissbräuchlichen Reduzierungsverlangen klarere Hinweise mit auf den Weg geben. Gemeint sind damit die Fälle, wo der Arbeitnehmer nur um sehr wenige Stunden reduziert. Exemplarisch war das der Pilot, der über Silvester frei haben wollte und deshalb verlangte seine Jahresarbeitszeit um wenige Prozent zu reduzieren – eben nur um die Tage zwischen den Jahren. Das war rechtsmissbräuchlich und unzulässig (und das Gericht hätte anders entschieden, wenn es aus Gründen der Kinderbetreuung erfolgt wäre).⁶ Zulässig aber war es, aus dem Willen heraus, die Lage der Arbeit in Übereinstimmung mit den Betreuungszeiten einer Kindertagesstätte ebenso um wenige Prozent zu reduzieren, dafür aber dann die Lage der Arbeitszeit für den Arbeitgeber bindend (unter dem Vorbehalt entgegenstehender betrieblicher Gründe) vorzugeben. Nicht jede Reduzierung, die eigentlich nur eine verändert Lage der Arbeit will, ist also rechtsmissbräuchlich.⁷ Dann sollte aber klargestellt werden, dass dies nur für familiäre „Kleinstreduzierungen“ gilt. Empfohlen wird daher entweder ein Mindestvolumen der Reduzierung oder weniger weitgehend zumindest der Vorbehalt: „Ein Reduzierungsverlangen, das insbesondere aufgrund seiner Geringfügigkeit vorrangig auf die Neubestimmung der Lage der Arbeitszeit abzielt, ist rechtsmissbräuchlich, soweit es nicht zur Erleichterung der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen erfolgt“.

⁴ Abschn. 2396 f.: „Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.“

⁵ Gemeint ist wohl „arbeitsmarkt-“ – so ergibt es keinen Sinn.

⁶ BAG v. 24.6.2008 – 9 AZR 313/07, NZA 2008, 1309; Flugkapitän mit Verringerung auf 91,78 % und Blockfreistellung vom 17.12. bis 15.1. des Folgejahres.

⁷ BAG v. 11.6.2013 – 9 AZR 786/11, NZA 2013, 1047; hierzu auch *Rolfs*, NZA-Beilage 2014, 53.

4. Sachlicher Grund zur Ablehnung: Jeder rational nachvollziehbare Grund sollte genügen

Ebenso nicht im Koalitionsvertrag enthalten sind die Gründe, aus denen abgelehnt werden kann. Der Gesetzesentwurf verweist hierzu schlicht auf § 8 TzBfG und die dortigen Maßstab der betrieblichen Gründe. Zu denen stand in den Gesetzgebungsmaterialien erläuternd „jeder rational nachvollziehbare Grund“ genüge.⁸ Hierüber ist das BAG in seiner folgenden Rechtsprechung mehr oder weniger elegant hinweggegangen.⁹ Man könnte diesen Maßstab hier nochmal erneut einbringen (auch für § 8 TzBfG) im Sinne eines ausgewogenen Kompromisses: Die Möglichkeiten zur Beantragung von Teilzeit werden erweitert – und ebenso die Möglichkeiten, den Antrag abzulehnen. Wer keinen rationalen Grund hat, befristete Teilzeit abzulehnen, der soll sie auch bewilligen. Wer ihn aber hat, dessen betriebliche Interessen sind ernst zu nehmen (und das insbesondere, wenn man auf Arbeitnehmerseite auf jede Begründung verzichten will).

III. Erörterungsrecht zur Lage und Dauer der Arbeit

Auch das neue Erörterungsrecht zur Lage und Dauer der Arbeit ist sinnvoll: Es ermöglicht einen Dialog, der sonst vielleicht grundlos verwehrt wird. Schlimmstenfalls hat der Arbeitgeber sich halt mal die Zeit nehmen müssen, sein „Nein“ zu begründen. Das sollte er im Sinne guter Personalpolitik ohnehin.

Aber viel ist es eben auch nicht. Gerade bei der Lage der Arbeitszeit kann man aber vielleicht mutiger sein, anknüpfend an die schon dargelegte, sehr weitgehende Rechtsprechung des BAG. Im Ausgleich etwa dafür, dass betriebliche Gründen dem ursprünglichen gesetzgeberischen Willen entsprechend wieder als „rational nachvollziehbare Gründe“ festgeschrieben werden, könnte der Anspruch erweitert werden, nicht nur auf einen Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, sondern auf einen Anspruch auf Mitsprache bei der Lage der Arbeitszeit. Die bereits dargestellte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zeigt, dass der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit bereits entgegen dem eigentlichen Gesetzesziel oftmals gerade hierfür gebraucht wird: Arbeitnehmer reduzieren die Arbeit um nur wenige Stunden im Monat, um dann dem Arbeitgeber vorgeben zu können, wann die verbleibende Arbeit geleistet werden soll. Es geht ihnen nicht darum, wieviel sie arbeiten, sondern wann sie arbeiten. Bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs wurde dies für zulässig erachtet. Denn nach derzeitigem Recht muss der Arbeitgeber, so er einem Reduzierungsverlangen nicht nachkommen will, betriebliche Gründe vorbringen, und zwar sowohl gegen die Reduzierung als auch gegen die gewünschte Lage der

Arbeitszeit. Das BAG hat diesen Umweg noch in jüngerer Rechtsprechung gebilligt, wenn der Anspruch aus familiären Gründen geltend gemacht wird.¹⁰ Eine gesetzliche Neuerung sollte den direkten Weg erlauben. Würde der Anwendungsbereich des allgemeinen Teilzeitanpruchs auf familienbedingte Arbeitszeitwünsche reduziert, so könnte er zugleich erweitert werden auf ein Recht des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin zur Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit, solange die familiäre Konfliktsituation besteht. Auch dieses könnte von Seiten des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Wo aber keine betrieblichen Gründe bestehen, würde dies zu einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Ziel ist nicht die Erweiterung des Arbeitsrechts und von Arbeitnehmerrechten, sondern eine familienbewusste Neuausrichtung und Fokussierung. Der Vorteil für die Familien ist offensichtlich: Oftmals ist es nicht so sehr die Länge der Arbeitszeiten, sondern ihre unsichere Lage, die einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegensteht. Hat der Vater oder die Mutter das Recht, die Lage der Arbeitszeit mit zu beeinflussen, dann gelingt die Harmonisierung der familiären mit den beruflichen Pflichten ohne eine Minderung des Arbeitseinkommens, wie es bei einer Reduzierung der Arbeitszeit gegeben wäre. Auch das ist im Interesse der Familien.

IV. Arbeit auf Abruf

Die Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit können schließlich nicht überzeugend. § 12 Abs. 1 TzBfG schreibt schon bislang vor, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt bisher eine Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart. Diese als vereinbart geltende wöchentliche Arbeitszeit wird auf 20 Stunden erhöht. Zudem soll es künftig in § 12 Abs. 2 TzBfG in Übernahme der Rechtsprechung des BAG¹¹ heißen:

„(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.“

Das überzeugt nicht, auch wenn zumindest Abs. 2 im Koalitionsvertrag so angelegt sein mag.¹² Denn die Hochsetzung von 10 auf 20 Stunden wird damit begründet, einen Anreiz setzen zu wollen „tatsächlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen“. Diesen Anreiz braucht es aber

⁸ S. BT-Drucks. 14/4374, S. 15, Begründung zu § 8.

⁹ Z.B. BAG v. 18.2.2003 – 9 AZR 164/02, NZA 2013, 1392 Rn. 64: „Dazu genühten rational nachvollziehbare Gründe. ... Die Gründe mußten jedoch hinreichend gewichtig sein“. Seitdem ständige Rspr. Hierzu bereits *Thüsing*, ZfA 2004, 67, 79f.

¹⁰ BAG v. 11.6.2013 – 9 AZR 786/11, DB 2013, 2091.

¹¹ BAG v. 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, BB 2006, 829.

¹² Abschn. 2368 f.: „Arbeit auf Abruf nimmt zu. Wir wollen jedoch sicherstellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend Planungs- und Einkommenssicherheit in dieser Arbeitsform haben. Deshalb werden wir gesetzlich festschreiben, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden.“

nicht, denn der kommt bereits aus Abs. 2: Je weniger der Arbeitgeber an Stunden vorgibt, desto weniger flexibel ist er. Je mehr Stunden er vereinbart, desto mehr Stunden kann er einseitig abrufen. Die Regelung muss sich daher orientieren, was sinnvoll ist, wo keine Regelung getroffen wurde. Die dann eingreifende gesetzliche *default rule* zu Füllung von Vertragslücken sollte sich damit am üblichen orientieren (was immer das ist – das müsste man feststellen) – dann ist sie transaktionskostenminimierend. Ansonsten ist sie einfach gegriffen, dann kann sie auch bleiben wie sie ist. Denn eine Vermutung, dass die Parteien oder auch nur der Arbeitnehmer im Zweifel 20 Stunden lieber will als 10 Stunden ist ohne hinreichende Grundlage.

Problematisch noch aber ist Abs. 2. Denn was bloße Merkzettelgesetzgebung sein will in der Zusammenfassung bisheriger Rechtsprechung, das geht darüber hinaus. Die Grenzen des BAG waren solche der AGB-Kontrolle und galten daher nie für Tarifverträge.¹³ Da gibt es andere Regelungen. Nun aber soll diese Grenze nicht tarifdispositiv sein – ohne dass die Abkehr vom bisherigen Recht überhaupt erwähnt wird. Man reibt sich verwundert die Augen: Soll das einzig neue eine Beschränkung der Tarifautonomie sein? Das kann nicht sein, insb. weil § 12 TzBfG bisher eben in seinen Regelungen vollständig tarifdispositiv ist.

¹³ Allg. Meinung, s. z.B. BeckOK ArbR/*Bayreuther*, 47. Ed. (Stand 1.3.2018), § 12 TzBfG Rn. 22. Ausführlich auch – mit Beispiel aus der Tarifpraxis *Thüsing/Pötters*, BB 2012, 317.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)148

12. Oktober 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525

Prof. Dr. Franz Josef Düwell, Weimar

1. Notwendigkeit der Gesetzesinitiative

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 (TzBfG) mit Wirkung vom 1.1.2001 erstmals für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht geschaffen, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach ihren Wünschen unter Beachtung der Maßgaben in § 8 TzBfG einseitig zu verringern und die verringerte Arbeitszeit neu zu verteilen. Der Gesetzgeber hat damals nicht positiv gesetzlich geregelt, dass die Verringerung auch für einen befristeten Zeitraum zulässig sein soll. Er hat sich darauf beschränkt, den Teilzeitbeschäftigten in § 9 TzBfG für den Weg zurück zur Vollzeit einen Vorrang bei der Besetzung von Stellen mit längerer Arbeitszeit einzuräumen. In meiner Eigenschaft als Vorsitzender Richter des für das Teilzeitarbeitsrecht zuständigen Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts habe ich 2001 an bis zu meiner Pensionierung Ende 2011 an der Anwendung und Konkretisierung dieser Gesetzgebung mitgewirkt.

Der Gesetzgeber hat zunächst mit § 4 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 26. April 1985 (BeschFG) die rechtlichen Voraussetzungen für die von Teilen der Arbeitgeber gewünschte kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit („KAPOVAZ“) geschaffen. Diese Regelungen haben nicht nur flexible Arbeitszeitgestaltungen sondern auch Verträge zugelassen, in denen nicht noch einmal Mindestarbeitszeiten vereinbart werden können, so genannte Null-Stunden-Verträge. Diese Regelungen sind mit Wirkung vom 1.1. 2001 nur leicht modifiziert in § 12 TzBfG als Arbeit auf Abruf übernommen worden. Die Zuständigkeit für die Rechtsfragen dieser Materie fiel und fällt in die Zuständigkeit des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts. Ich habe dessen Rechtsprechung aufmerksam verfolgt und zusammen

mit meinem Kollegen, den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht aD. Prof. Klaus Beppler, auch in Fachveröffentlichungen begleitet.

Dem Deutschen Bundestag liegen sowohl in Gestalt des Entwurfs eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452 als auch des Antrags BT-Drs. 19/4525 Initiativen vor, die Änderungen der bestehenden Gesetzeslage beinhalten. Sowohl aufgrund meiner richterlichen Erfahrungen als auch meiner Expertise als in der universitären Lehre und im Fachschrifttum tätiger Wissenschaftler halte ich diese Forderungen für angebracht. Sowohl das Recht der Teilzeitarbeit als auch das Recht der Arbeit auf Abruf bedürfen dringend einer Weiterentwicklung.

2. Erörterungsanspruch

Es wird in § 7 Abs. 2 TzBfG ein neuer, allgemeiner Erörterungsanspruch eingefügt. Die neue Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin deren Wunsch auf Änderung der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern. Der erörterungsbedürftige Wunsch kann die Veränderung der Arbeitszeit in drei Konstellationen betreffen:

1. Dauer oder
2. Lage oder
3. Dauer und Lage.

§ 7 Abs. 2 TzBfG betrifft gleichermaßen Verringerungswünsche nach §§ 8, 9a und Verlängerungswünsche nach § 9 TzBfG. Er verpflichtet alle Arbeitgeber unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer er beschäftigt. Der Anspruch aus § 7 Abs. 2 TzBfG nF. wird nicht durch § 8 Abs. 3

TzBfG verdrängt. Dort ist dem Arbeitgeber die Erörterung des Arbeitszeitverringeringungswunsches lediglich als Obliegenheit auferlegt. Die Nichtbeachtung der Obliegenheit des § 8 Abs. 3 TzBfG führt zu einem rechtlichen Nachteil. Der Arbeitgeber kann einem geltend gemachten Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nicht solche Einwendungen entgegenhalten, die im Rahmen einer Erörterung des Teilzeitbegehrens hätten ausgeräumt werden können.¹ Die Einführung des allgemeinen Erörterungsanspruchs ist zu begrüßen. Kommt es frühzeitig zu einer Besprechung der mit der Verringerung der Arbeitszeit zusammenhängenden Probleme werden Missverständnisse vermeiden, die sich sonst leicht Anlass zu Rechtsstreitigkeiten geben. Zu bemängeln ist, dass für dessen schuldhaftige Nichterfüllung weder eine Sanktion noch eine sonstige Rechtsfolge vorgesehen. Zu begrüßen ist auch, dass in § 7 TzBfG neu Abs. 2 Satz 3 eingefügt wird, dass der Arbeitnehmer ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen kann. Das entspricht der Aufgabenstellung von Betriebs-, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.

3. Unbefristete Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit

Die Einführung der Textform in § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist zu begrüßen. Damit wird bestimmt, dass der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit in Textform zu erfolgen hat. Dies dient einer erleichterten Beweisführung. Zudem hat die die Textform einen Warnfunktion. Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer sollen vor einer übereilten Geltendmachung einer Arbeitszeitverringering geschützt werden, die sie später bereuen, weil sie daran gebunden sind.

4. Brückenteilzeit

Mit dem neu eingefügten § 9a Abs. 1 TzBfG wird die Brückenteilzeit eingeführt. Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer können verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Es fehlt eine Regelung des Mindest – und Höchstumfanges des Verringerungswunsches, wie sie bei der Elternteilzeit nach § 16 Abs. 7 Nr. 3 BEEG vorgegeben ist. Das ist erhöht die Flexibilität. Befürchtungen, damit könnte ein Einfalltor für ausweitende missbräuchliche Gestaltungen verbunden sein, sind unbegründet. Die Rechtsprechung hat gezeigt, dass sie in der Lage ist, missbräuchlichen Gestaltungen entgegenzutreten.²

Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Hier hat der Gesetzgeber bei § 16 Abs. 7 Nr. 1 BEEG eine Anleihe gemacht, jedoch den dortigen Schwellenwert von 15 auf 45 verdreifacht. Das erscheint willkürlich. Es fehlt der 45er-Grenze jede Anschlussfähigkeit an bestehende

Kleinbetriebsklauseln im Arbeitsrecht. Verfassungsrechtlich bedarf es der Benennung eines Sachgrundes für die gewählte Größe.

Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Zusätzlich ist für die Ablehnung eine Überlastquote vorgesehen. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits übermäßig viele andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG verringert haben. Maßgebend sind dafür auf die Regelbeschäftigung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber abstellende Schwellenwerte. Das ist nicht zu beanstanden. Der stellt bei der Überlastquote auf den Arbeitgeber und damit nicht auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen ab, das mehrere Betriebe umfassen kann. Dadurch verursachte Verteilungsprobleme können durch Versetzungen gelöst werden. Das sollte in der Ausschussempfehlung klar gestellt werden.

In § 9a Abs. 4 TzBfG Entwurf sind hinreichende Vorkehrungen dagegen getroffen, dass Beschäftigte, denen der Arbeitgeber ihre befristete Verringerungswünsche erfüllt, nicht während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit ihren Arbeitgeber immer wieder mit neuen Wünschen überziehen. Der Arbeitnehmer kann in der bewilligten Zeitdauer weder eine weitere Verringerung noch eine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach § 9 TzBfG verlangen. Ebenso schließt 9a Abs. 5 TzBfG Entwurf aus, dass der Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, unmittelbar danach wieder einen Verringerungsverlangen geltend macht. Der Beschäftigte kann die erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

5. Aufstockung

Die bislang in § 9 TzBfG geregelte Berücksichtigung der Wünsche nach Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird in dem Entwurf zu Recht systematisiert und sprachlich neu gefasst. Der Arbeitgeber hat - wie bisher - bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, bei ihm beschäftigte an einer Arbeitszeitverlängerung interessierte Teilzeitkräfte bevorzugt zu berücksichtigen. Neu ist, dass der oder die Teilzeitbeschäftigte zuvor ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit in Textform anzeigen müssen. Das ist sinnvoll; denn die damit verbundene Dokumentation vermeidet Missverständnisse.

Der Entwurf erleichtert den Teilzeitbeschäftigten die Durchsetzung ihres Anspruches auf bevorzugte Berücksichtigung. Die Neufassung weist die Darlegungs- und Beweislast dem Arbeitgeber zu, wenn er die Ablehnung auf einen Grund stützt, der in der mit „es sei denn“ eingeleiteten Aufzählung enthalten ist.

¹ So BAG, 8.5.2007 - 9 AZR 1112/06, NJW 2007, 3661 (3662); BAG 18.2.2003 - 9 AZR 356/02, NZA 2003, 911 (913).

² Vgl. BAG 11.06.2013 - 9 AZR 786/11 - NZA 2013, 1074.

Das ist sachgerecht; denn der Arbeitgeber ist derjenige, der die betrieblichen Verhältnisse am besten kennt.

Völlig neu ist der angefügte Satz 2: „*Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.*“ Mit diesem Satz stellt der Entwurf klar, dass der Stellenzuschnitt Bestandteil der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers ist. Hierzu soll auch die Festlegung der Lage der Zeit für die Erbringung der Arbeitsleistung gehören. So kann z.B. in einem Filialbetrieb, in dem starker Arbeitsanfall lediglich am Vormittag besteht, ein Arbeitnehmer, der am Vormittag arbeitet und seine Arbeitszeit verlängern möchte, nicht verlangen, dass der Arbeitgeber eine für den Vormittag ausgeschriebene Stelle so ändert, dass der Arbeitnehmer zusätzlich auch am Nachmittag arbeiten kann. Die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers darf jedoch nicht zur Umgehung des § 9 TzBfG genutzt werden. Dazu hat die Rechtsprechung erkannt, dass arbeitsplatzbezogene Sachgründe für eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers bestehen müssen, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einzurichten.³ In diesem Zusammenhang kann auch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgericht Bezug genommen werden, die zur Definition des „entsprechenden“ Arbeitsplatzes ergangen sind.⁴ Danach ist dieser regelmäßig gegeben, wenn auf diesem die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie sie die oder der Teilzeitbeschäftigte schuldet. Beide Tätigkeiten müssen in der Regel dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers stellen. Als ein entsprechender Arbeitsplatz gilt auch ein Arbeitsplatz mit höherwertiger Tätigkeit, wenn die oder der Teilzeitbeschäftigte vor der Arbeitszeitverringerung bereits eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt hat und nur wegen der Teilzeitmöglichkeit auf eine niedrigere Hierarchiestufe gewechselt ist. Bei dem Arbeitsplatz kann es

sich auch um einen neu eingerichteten Arbeitsplatz handeln. Kein freier Arbeitsplatz liegt jedoch nach der in Bezug genommenen Rechtsprechung vor, wenn der Arbeitgeber ein freies Arbeitszeitvolumen zur Erhöhung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer zur Verfügung stellt.⁵

6. Arbeit auf Abruf

Die in § 12 Abs. 1 TzBfG zusammengefassten Grundregeln über die Arbeit auf Abruf werden im Gesetzentwurf nur insoweit geändert, dass im Falle einer Nichtregelung der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag statt einer 10-Stunden-Woche die Vereinbarung einer 20-Stunden-Woche fingiert wird. Darüber hinaus nimmt der Gesetzentwurf die Rechtsprechung aus dem Jahre 2005 in einem neuen § 12 Abs. 2 auf: Dann, wenn für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist dagegen eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Das ist zu begrüßen. Von der Verdoppelung der Höhe der zu fingierenden Wochenarbeitszeit geht ein Druck dahin aus, dass Null-Stunden-Verträge in Zukunft wahrscheinlich seltener abgeschlossen werden. Arbeitgeber, die regelmäßig in geringerem Umfang beschäftigen wollen oder jedenfalls in dieser Richtung frei sein wollen, müssen dies in Zukunft ausdrücklich in dem von ihnen vorformulierten Arbeitsvertrag aufnehmen. Für die Beschäftigten wird damit die Vorhersehbarkeit erhöht. Sie wissen eher, worauf sie sich einlassen. Es ist allerdings vom Ausschuss in der Beschlussempfehlung dringend klarzustellen, dass es sich bei der im Falle eines Null-Stunden-Vertrages fingierten Wochenarbeitszeit um die wöchentliche Mindestarbeitszeit handelt.⁶ Anders lässt sich die Regel des neuen § 12 Abs. 2 nicht vernünftig anwenden. Gleiches gilt zur Vereinfachung der Normstruktur für § 12 Abs. 1 TzBfG.

³ BAG 1.6.2011 - 7 ABR 117/09, BAG 15.8.2006 - 9 AZR 8/06

⁴ BAG 16.9.2008 - 9 AZR 781/07, BAG 17.10.2017 - 9 AZR 192/17.

⁵ BAG 17.10.2017 - 9 AZR 192/17.

⁶ Einzelheiten Bepler, jurisPR-ArbR 26/2018 Anm. 2

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)134

09. Oktober 2018

Information für den Ausschuss

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

**b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525**

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Einführung einer Brückenteilzeit vorgelegt. Der Entwurf sieht vor, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt wird. Damit will die Bundesregierung ein „wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen“ angehen¹

Der Deutsche Verein hat bereits auf die zentrale Bedeutung zeitpolitischer Instrumente für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbsleben verwiesen² und sich für die Einführung eines Rückkehrrechts aus der Teilzeit ausgesprochen³. Vor diesem Hintergrund begrüßt die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins den vorliegenden Gesetzesentwurf.

Noch immer übernehmen Frauen den größten Teil der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie.⁴ Deshalb ist die Möglichkeit der Teilzeiterwerbstätigkeit insbesondere für Frauen ein wichtiges Vereinbarkeitsinstrument, das ihnen die Teilhabe am Arbeitsmarkt bei gleichzeitigem Engagement in der Familie ermöglicht.

Langfristige Teilzeitbeschäftigung ist jedoch mit Nachteilen verbunden, zum Beispiel für die berufliche Weiterentwicklung und den Lohnzuwachs. Speziell Frauen müssen deshalb mit geringeren Alterseinkommen und geringeren eigenständigen Rentenansprüchen rechnen.⁵ Zudem wünschen sich viele Teilzeitbeschäftigte eine Verlängerung der Arbeitszeit, haben aber Schwierigkeiten diese Interessen bei ihren Arbeitgebern durchzusetzen.⁶

Vor diesem Hintergrund begrüßt die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins die Einführung einer Brü-

¹ Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit, S. 1

² Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des BMFSFJ und des BMAS über ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, DV 26/14

³ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, DV/18/14; Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, DV 8/17

⁴ Dechant, Anna; Rost, Harald; Schulz, Florian (2014): Die Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen: ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten. in: Zeitschrift für Familienforschung, 26 (2014) 2. S. 144-168

⁵ Vgl. Wanger, Susanne (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 4/2015.S. 4

⁶ Vgl. Fußn. 5, S. 4

ckenteilzeit. Auf diesem Wege könnte Arbeitnehmerinnen, aber auch Arbeitnehmern, mehr Arbeitszeit-souveränität verschafft werden, ohne die Erfordernisse der Planungssicherheit von Arbeitgebern außer Acht zu lassen. Insbesondere Frauen hätten die Möglichkeit nach einer intensiveren Familienphase an ihren vorangegangenen Erwerbsverlauf anzuknüpfen. Das Rückkehrrecht könnte eine familienfreundliche Teilzeitbeschäftigung aber auch für Männer attraktiv machen. Das geplante Gesetz kann damit einen Anreiz für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie schaffen und so zur stärkeren Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Durch die Einführung eines Erörterungsrechts würden Arbeitnehmer/innen gestärkt und Arbeitgeber dazu verpflichtet, sich mit den Interessen ihrer Mitarbeiter/innen auseinanderzusetzen. Zudem schafft die Verlagerung der Darlegungspflicht eine Brücke zum Vollzeiterwerb für jene Beschäftigten, die nicht im Rahmen einer zeitlich begrenzten Teilzeit erwerbstätig sind.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins gibt jedoch die begrenzte Reichweite der Regelung zu bedenken. Zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Betrieben mit bis zu 199 Angestellten.⁷ Insgesamt sind Frauen etwas häufiger in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt als Männer. Etwa 70 Prozent der Frauen und 65 Prozent der Männer arbeiten in Betrieben mit bis zu 199 Mitarbeiter/innen.⁸ Viele Beschäftigte arbeiten also in Unternehmen die im Sinne der Zumutbarkeitsregelung keinem oder nur einem Teil der Angestellten den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren müssen. Aus Sicht der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins ist es des Weiteren schwer nachvollziehbar, aus welchem Grund Angestellte deren Antrag auf Brückenteilzeit mit Verweis auf die Zumutbarkeitsgrenze abgelehnt wird, frühestens nach einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen können. Familiäre Verpflichtungen können oftmals nicht über einen solchen Zeitraum aufgeschoben werden. Zudem ist nicht ersichtlich, weshalb eine vor Ablauf dieser „Sperrfrist“ frei gewordene Teilzeitstelle nicht

durch interessierte Arbeitnehmer/innen besetzt werden sollte.

Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbsleben verweist die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins außerdem auf die geringe Flexibilität der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelung. Zum einen dürfte die notwendige langfristige Planung der Brückenteilzeit – die Vorfestlegung der Arbeitszeitverringerung über einen langen Zeitraum von ein bis fünf Jahren, die notwendige Antragsstellung drei Monate im Voraus und die nicht vorhandenen Anpassungsmöglichkeiten während der Brückenteilzeit – der Lebensrealität vieler Familien nicht gerecht werden. Vor allem im Fall der Pflege von Angehörigen ist eine langfristige Planbarkeit nicht immer gegeben – darauf hat der Deutsche Verein bereits an anderer Stelle hingewiesen.⁹ Zudem möchten viele Beschäftigte mit Reduktionswunsch die Arbeitszeit für nur wenige Monate verringern.¹⁰ Zum anderen ist der vorliegende Entwurf im Wesentlichen auf die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit ausgerichtet. Viele Teilzeitbeschäftigte wünschen zwar eine Verlängerung der Arbeitszeit. Die meisten bevorzugen jedoch eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden und weniger.¹¹ Im Besonderen für Frauen ist nach einer intensiven Phase des familiären Engagements in Kindererziehung oder Pflege häufig eher der Ausbau der Erwerbstätigkeit in Richtung einer vollzeitnahen Beschäftigung, nicht unbedingt aber die Wiederaufnahme einer früher ausgeübten Vollzeittätigkeit möglich bzw. erwünscht.¹²

In diesem Sinne ist die geplante Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und die Einführung einer Brückenteilzeit ein wichtiger Schritt, um das Problem unfreiwilliger Teilzeitarbeit zu lösen. Im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben und der Gleichstellung der Geschlechter wäre jedoch – unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitgeber – eine stärkere Flexibilität wünschenswert.

⁷ Vgl. Frodermann, C.; Schmucker, A.; Müller, D. (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht 3/2018. S.18

⁸ Vgl. Fußn. 7, S.19

⁹ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des BMFSFJ und des BMAS über ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, DV 26/14

¹⁰ Vgl. Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie (2018): Zur Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit, In: IAB-Forum 3. Mai 2018, <https://www.iab-forum.de/zur-einfuehrung-des-rechts-auf-befristete-teilzeit/>, Abrufdatum: 12. September 2018. In der Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gilt das für ein Drittel der Reduktionswilligen.

¹¹ Vgl. Fußn. 5, S. 4

¹² Vgl. Fußn. 5, S. 3ff.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)139

10. Oktober 2018

Information für den Ausschuss

Bundesverband Druck und Medien e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452**b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.****Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525**

Der bvdm begrüßt, dass der zunächst durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Entwurf im Vorfeld der Beratungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales überarbeitet worden ist. Dennoch bleibt erheblicher Änderungsbedarf, um notwendige Flexibilität unternehmerischer Betätigung vor Überregulierung zu schützen.

Der vorliegende Entwurf zur Reform des Teilzeitrechts nimmt wenig Rücksicht auf betriebliche Belange. Der bvdm spricht sich dafür aus, freiwilligen Lösungen, die die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen berücksichtigen, gegenüber gesetzlichen Regelungen den Vorzug zu geben. Ein häufiges Hin- und Herwechseln zwischen Voll- und Teilzeit wird gerade kleinere Betriebe vor erhebliche Probleme stellen.

Nicht zuletzt im Rahmen der Entwicklung zur „Industrie 4.0“ nimmt der Bedarf an flexiblen Arbeitsformen zu. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Aus Sicht des bvdm ist es höchst problematisch, wenn der Gesetzgeber es Arbeitnehmern einseitig ermöglicht, ihre Arbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten, während er Arbeitgeber gleichzeitig daran hindert, entsprechende Arbeitsausfälle flexibel, etwa durch Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder Arbeit auf Abruf, aufzufangen. Nur wenn Unternehmen flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren und verlässlich ihre Kapazitäten planen können, sind sie in der Lage, Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

Teilzeit ist, anders als oft dargestellt, keine „Falle“, in die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter „hineinlocken“ und aus der sie diese nicht wieder herauslassen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben rund 88 % der Teilzeitbeschäftigten nicht den

Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit, sondern sind mit ihrer Teilzeittätigkeit zufrieden.

Teilzeitbeschäftigung verbessert die Möglichkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf erheblich. Die Reduzierung der Arbeitszeit hat der Gesetzgeber daher durch Teilzeitanprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder Familienpflegezeitgesetz (FPFZG) massiv gefördert. Dadurch ist die Zahl der Teilzeitstellen – politisch gewollt – in den vergangenen Jahren gestiegen.

Es ist aus Sicht der Unternehmen völlig unverständlich, dass der Gesetzgeber einerseits immer neue (befristete) Freistellungs- und Teilzeitanprüche schafft und ihnen gleichzeitig die Anzahl der befristet oder in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer als angeblich „prekär“ Beschäftigte vorhält.

Gerade angesichts des Fachkräftemangels freuen sich viele Unternehmen, wenn Arbeitnehmer nach einer – häufig familiär bedingten – Teilzeitphase wieder ihre Arbeitszeit aufstocken, wenn hierfür betrieblicher Bedarf besteht. Schon jetzt finden Betriebe und Beschäftigte hierfür einvernehmlich individuell passende Lösungen. Wenn Arbeitnehmer unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, liegt das häufig an fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Statt den Arbeitgebern immer neue bürokratische Belastungen aufzuerlegen, muss die Politik ihre jahrelangen Versäumnisse im Bereich der Betreuungsmöglichkeiten zügig beheben, damit mehr Eltern die Möglichkeit erhalten, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Hinzu kommt: Zum Thema Bürokratieabbau heißt es im Gesetzentwurf lediglich, die Kompensation des

Erfüllungsaufwandes im Rahmen der Bürokratiebremse „one in, one out“ werde „mit einem anderen Vorhaben aus dem Geschäftsbereich des BMAS erreicht“. Um welches Gesetzesvorhaben es sich dort handeln soll, ist aus Sicht des bvdm höchst fraglich; die für das nächste Jahr bereits angekündigte Regulierung des Befristungsrechts wird es wahrscheinlich nicht sein.

I. Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit/„Brückenteilzeit“ (§ 9a TzBfG n.F.)

Das Recht auf „Brückenteilzeit“ in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern wird gerade kleinere und mittlere Betriebe vor erhebliche organisatorische Belastungen stellen. Hier muss deutlich nachgebessert werden.

1. Schwellenwerte sinnvoll regeln

Die vorgesehenen Schwellenwerte und Zumutbarkeitsgrenzen sind willkürlich gewählt und schützen aus Sicht der mittelständisch geprägten Druck- und Medienindustrie die Betriebe nicht ausreichend vor Überforderung. Der mit 96,8 % weit überwiegende Teil der Betriebe unserer Branche hat unter 100 Arbeitnehmer. Diese Betriebe werden durch die neuen Teilzeitanprüche vor große organisatorische Probleme gestellt.

Besonders belastend für diese Betriebe ist, dass bei Überschreiten der Grenze von 45 Arbeitnehmern gleich vier Arbeitnehmer den Anspruch geltend machen könnten. Dieser große Sprung von null auf vier muss durch einen sanfteren stufenweisen Anstieg ab Überschreiten des Eingangsschwellenwertes abgemildert werden.

Die bisher vorgesehenen Schwellenwerte, ab dem ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht bzw. bis zu dem nur ein eingeschränkter Anspruch besteht, sind zudem zu niedrig angesetzt. Hier sollten die z. B. in § 267 HGB verwendeten Kriterien für kleine und mittlere Unternehmen herangezogen werden. Der Eingangsschwellenwert sollte demnach von mehr als 45 auf mindestens 50 Arbeitnehmer angehoben werden.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, den Überforderungsschutz auch auf Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern auszudehnen.

Zumindest sollten Zumutbarkeitsgrenzen auch für mittlere Unternehmen im Sinne des § 267 HGB von 200 bis 250 Arbeitnehmern geschaffen werden.

In jedem Fall muss sichergestellt werden, dass Teilzeitarbeitsverhältnisse nur anteilig gezählt werden, um kleinere Betriebe mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten nicht unverhältnismäßig zu belasten.

Nicht nachvollziehbar ist zudem, dass Teilzeitbeschäftigte im Rahmen von Elternzeit, Familien- oder Pflegezeit nicht auf die Zumutbarkeitsgrenze angerechnet werden sollen. Wer kleinere Unternehmen ernsthaft vor Überforderung schützen will, muss alle Reduzierungen der Arbeitszeit mitzählen, da sie alle den gleichen organisatorischen Aufwand des Arbeitgebers auslösen.

Insbesondere kann es nicht Wille des Gesetzgebers sein, Arbeitgeber zu benachteiligen, die ihren Arbeitnehmern bereits jetzt freiwillig oder auf der Grundlage von Tarifverträgen die Möglichkeit einräumen, befristet in Teilzeit zu arbeiten. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie sieht vor, dass für Vollzeitbeschäftigte für die Dauer bis zu vier Jahren eine von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden kann, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern. Entsprechende bestehende Vereinbarungen sollten daher mitzählen.

Durch die Möglichkeit, nach § 9 TzBfG eine Verlängerung der Arbeitszeit zu verlangen, können auch eigentlich unbefristete Reduzierungen der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG jederzeit zu zeitlich begrenzten werden. Die Nichtberücksichtigung dieser Teilzeitarbeitsverhältnisse ist daher nicht nachvollziehbar.

Darüber hinaus müsste die Zumutbarkeitsgrenze betriebs- und nicht unternehmensbezogen ausgestaltet werden. Personaleinsatzplanung erfolgt innerhalb eines Betriebes. Betriebsübergreifende Versetzungen, um Arbeitsausfälle in einem anderen Betrieb auszugleichen, sind in den meisten Fällen nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Nach jetzt geplanter Rechtslage könnte in einem Unternehmen mit zwei Betrieben, von denen ein Betrieb 42 und der andere Betrieb vier Arbeitnehmer hat, im kleineren Betrieb alle vier Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit befristet reduzieren. Gleichzeitig würden diese realisierten Teilzeitanprüche alle befristeten Teilzeitanprüche des größeren Betriebes sperren. Dies kann nicht im Interesse des Gesetzgebers sein.

Um die Handhabung für die Betriebe zu erleichtern, sollte für die Ermittlung des Schwellenwertes und der Zumutbarkeitsgrenze zudem einheitlich auf den Zeitpunkt der Antragstellung abgestellt werden.

2. Rahmen vorgeben, um Missbrauch zu verhindern

Um zu verhindern, dass Arbeitnehmer den Anspruch auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit missbräuchlich dazu nutzen, ihren Arbeitsplatz durch geringfügige Änderungen von Dauer und Lage der Arbeitszeit an ihre persönlichen Vorlieben anzupassen, die der betrieblichen Arbeitszeit zuwiderlaufen, sollte hier ein klarer Rahmen vorgegeben werden. Vorstellbar wäre eine Anlehnung an den Teilzeitanpruch nach § 15 BEEG mit einer Arbeitszeit von im Durchschnitt nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden. Dies würde dem Arbeitgeber den Ersatz des ausfallenden Stundenvolumens erleichtern. Hiervon abweichende Stundenzahlen müssten freiwilligen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen bleiben.

Wünschenswert und konsequent wäre auch die Aufnahme von Sachgründen als Anspruchsvoraussetzung der befristeten Teilzeit. Der organisatorische Mehraufwand, der dem Arbeitgeber durch die zweimalige Änderung der Arbeitszeit zugemutet wird, ist nur dann hinzunehmen, wenn das Interesse des Arbeitnehmers an der nur vorübergehenden Änderung der vereinbarten Arbeitszeit überwiegt. Dies kann

der Fall sein, wenn Kinder oder Angehörige betreut oder gepflegt werden müssen. Geht es dem Arbeitnehmer nur um Freizeitoptimierung, so sollte eine befristete Teilzeit wie bisher nur mit freiwilliger Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein.

3. Befristungsmöglichkeit schaffen

Wenn der Gesetzgeber von den Unternehmen erwartet, Arbeitsausfälle durch Teilzeitanträgen flexibel abzufedern, darf er ihnen nicht gleichzeitig bei der Überbrückung dieser Fehlzeiten Steine in den Weg legen. Angesichts der starken Einschränkung der Zeitarbeit auf maximal 18 Monate und der sich bereits abzeichnenden Verschärfung des Befristungsrechts ist die Flankierung durch einen eigenen Befristungsgrund notwendig. Dieser sollte den vereinbarten Zeitraum der Reduzierung der Arbeitszeit sowie eine notwendige Einarbeitungszeit abdecken, entsprechend der Regelung in § 21 BEEG oder § 6 PflegeZG.

4. Sperrfristen vereinheitlichen und klarer fassen

Die Personalplanung wird deutlich erschwert, wenn Arbeitnehmer häufig zwischen Voll- und Teilzeit hin- und herwechseln. Es ist daher zu begrüßen, dass nach dem Ende einer befristeten Teilzeit oder Ablehnung auf Grund Erreichens der Zumutbarkeitsgrenze eine Sperrfrist gelten soll, bevor ein erneuter Antrag auf eine – befristete oder unbefristete – Teilzeittätigkeit gestellt werden kann.

Die Regelung zur Sperrfrist sollte aber umformuliert werden. Bisher ist die Sperrfrist daran geknüpft, dass der Arbeitnehmer nach seiner befristeten Teilzeit wieder zu seiner „ursprünglichen Arbeitszeit“ zurückkehrt. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Ende der befristeten Teilzeit darauf, dass er gegenüber seiner ursprünglichen Arbeitszeit mehr oder weniger arbeitet, so darf dies nicht dazu führen, dass die Schutzfrist für den Arbeitgeber damit ausgehebelt wird. Ferner muss klargestellt werden, dass auch bei einer einvernehmlichen früheren Beendigung der (befristeten oder unbefristeten Teilzeit nach § 8 bzw. § 9a TzBfG) eine Sperrfrist für erneute Teilzeitanträge ausgelöst wird.

Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch zu Recht aus betrieblichen Gründen ab, so gilt wie bei der unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG eine Sperrfrist von zwei Jahren. Hier sollte klargestellt werden, dass die Ablehnung eines Antrags auf befristete Teilzeit nach § 9a TzBfG aus betrieblichen Gründen zugleich auch einen Antrag auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit nach § 8 TzBfG sperrt und umgekehrt, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer nach der Ablehnung des einen Antrags unmittelbar den anderen stellt.

Um die Handhabung zu erleichtern, sollte die Sperrfrist für alle genannten Tatbestände einheitlich auf zwei Jahre festgelegt werden, entsprechend der Regelung in § 8 Abs. 6 TzBfG.

II. Erörterungsrecht (§ 7 Abs. 2 TzBfG n.F.)

1. Kein zusätzlicher Erörterungsanspruch nötig

Der in § 7 Abs. 2 TzBfG vorgesehene Erörterungsanspruch über Dauer und Lage der Arbeitszeit ist überflüssig.

Die Erörterung von Veränderungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeitszeit ist bereits jetzt gelebter Alltag in den Betrieben. Gerade in der von kleinen und mittelständischen Betrieben geprägten Druck- und Medienindustrie ist auch den Arbeitgebern daran gelegen, auf die Wünsche ihrer Mitarbeiter einzugehen, insbesondere auch, um gut ausgebildete Fachkräfte langfristig zu halten.

Daher besteht auch keine Notwendigkeit für die Einführung eines Anspruchs auf Hinzuziehung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung zu diesen Gesprächen. Eine Unterstützungs- oder Vermittlungsaufgabe, die dieses Mitglied der Arbeitnehmervertretung nach dem Gesetzeswortlaut leisten soll, ist bei Gesprächen der Arbeitsvertragsparteien, in denen selbstverständlich auch die Wünsche der Arbeitnehmer Gesprächsgegenstand sind, nicht erkennbar.

Selbstverständlichkeiten als gesetzlichen Anspruch zu definieren, ist überflüssig; zusätzliche Bürokratie ist die Folge.

2. Rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme verhindern

In jedem Falle sollte bei Einführung eines formalistischen Erörterungsverfahrens durch den Gesetzgeber sichergestellt werden, dass eine rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme des Anspruchs ausgeschlossen ist.

Um dies zu garantieren, ist es sinnvoll, die Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs ebenso wie die Geltendmachung der zeitlich begrenzten Teilzeit nach § 9a TzBfG an die dort geregelten Schwellenwerte zu knüpfen, um eine Überforderung der kleinen und mittelständischen Betriebe auszuschließen.

Schließlich ist es sinnvoll, eine Sperrfrist für die erneute Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs einzuführen, um Rechtsmissbrauch zu vermeiden. Insoweit bietet sich eine Sperrfrist von zwei Jahren an. Dies würde zum einen den Gleichlauf der Sperrfristen im TzBfG sicherstellen. Zum anderen entspräche dies der Regelung des auf Auskunftserteilung gerichteten Anspruchs in § 10 Abs. 2 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), wonach Beschäftigte vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens nur dann erneut Auskunft verlangen können, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Zugleich sollte der Erörterungsanspruch – entsprechend der Geltendmachung der Ansprüche aus den §§ 8, 9 und 9a TzBfG und in Anlehnung an § 10 Abs. 2 EntgTranspG – in Textform geltend gemacht werden.

3. Kein zusätzlicher Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nötig

Offen bleibt auch, welchen Sinn und Zweck der Gesetzentwurf mit der Ergänzung in § 7 Abs. 4 S. 1 TzBfG verfolgt, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer informieren muss. Dies stellt lediglich eine weitere bürokratische Belastung dar.

Bei dem Arbeitnehmerwunsch auf Veränderung der Arbeitszeit handelt es sich um einen rein individuellen Sachverhalt ohne kollektiven Bezug. Eine Grundlage für die Einbeziehung des Betriebsrats ist daher nicht ersichtlich.

Laut Gesetzesbegründung soll die Unterrichtung des Betriebsrates sicherstellen, „dass die Arbeitnehmervertretung unterrichtet wird und ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann“. Diese Begründung ist ein Zirkelschluss, da sie sich auf die Aussage beschränkt, dass ein Unterrichtsanspruch eingeführt werden soll, um eine Unterrichtung sicherzustellen. Welcher Sinn und Zweck damit verfolgt wird, wird jedoch nicht ersichtlich. Zudem lässt die Gesetzesbegründung offen, welche Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben durch diese Unterrichtung sichergestellt werden soll.

Ferner muss auch das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der vertraulichen Behandlung seines Wunsches durch den Arbeitgeber seinen Niederschlag im Gesetz finden. Eine solche Unterrichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat darf daher jedenfalls nicht gegen den Wunsch des Arbeitnehmers erfolgen.

III. Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG n.F.)

1. Beweislastumkehr unpraktikabel und überflüssig

Mit der Neufassung von § 9 TzBfG soll nach der Gesetzesbegründung durch eine Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast in zwei Punkten eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden.

Der Arbeitgeber soll daher – anders als bisher – auch die Beweislast dafür tragen, dass ein Vollzeitarbeitsplatz nicht frei ist bzw. er nicht die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Die Beweislastumkehr stellt den Arbeitgeber vor die praktisch kaum lösbare Aufgabe, darzulegen, dass es etwas nicht gibt bzw. er eine Entscheidung nicht getroffen hat. Es ist völlig unklar, wie einem Arbeitgeber ein solcher Negativbeweis in einem arbeitsgerichtlichen Prozess um die Verlängerung der Arbeitszeit gelingen soll.

Zudem ist die Beweislastumkehr auch überflüssig. Eine „Teilzeitfalle“ existiert nicht; denn eine große Mehrheit (mehr als 90 %) der Arbeitnehmer ist mit ihrer Arbeitszeit zufrieden (Stat. Bundesamt 2018). Daneben ist es auch im Interesse der Betriebe, ihren Mitarbeitern zufriedenstellende Arbeitsbedingungen zu bieten; dies gilt insbesondere auch in Fragen der Vereinbarkeit von Familien und Beruf.

2. Sämtliche Veränderungen der Arbeitszeit an Sperrfristen binden

Unabhängig davon zeigt die vorgesehene Norm im Gesetzentwurf auch weitere Schwächen bei der Ausgestaltung. So ist keine Sperrfrist vorgesehen für in Teilzeit arbeitende Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nach § 9 TzBfG verlängert wird und die sich nach kurzer Zeit erneut umentscheiden, um abermals ihre Arbeitszeit zu verringern und kurz darauf wieder eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG zu fordern.

Das Zusammenspiel von § 8 und § 9 könnte daher dazu genutzt werden, nach Belieben zwischen Teilzeit und Vollzeit hin und her zu wechseln.

Sofern ein (als Teilzeitbeschäftigter eingestellter oder nach § 8 unbefristet in Teilzeit tätiger) Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 9 geltend macht und seine Arbeitszeit verlängert, muss der Arbeitgeber davor geschützt werden, dass der Arbeitnehmer schon nach kurzer Zeit wieder in die Teilzeittätigkeit nach § 9a oder § 8 wechselt.

Es muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung trifft, welche Arbeitsplätze mit welchem zeitlichen Zuschnitt er zur Verfügung stellt. Wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hätte, die Besetzung eines freien Vollzeit-Arbeitsplatzes durch andere Bewerber zu verhindern, um dann anschließend diesen Arbeitsplatz durch Teilzeitanträge nach seinen zeitlichen Vorstellungen umzugestalten, wäre der Arbeitgeber in seiner Organisationsentscheidung stark eingeschränkt.

Zwar regelt § 8 Abs. 6 TzBfG, dass ein Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen kann, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Eine entsprechende Sperrfrist von zwei Jahren sollte es daher auch für Teilzeitanträge nach einer Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG geben; d.h., dass ein Arbeitnehmer für mindestens zwei Jahre mit der erhöhten Arbeitszeit arbeiten sollte.

Zudem könnte ein Arbeitnehmer mehrere Wünsche auf Verlängerung seiner Arbeitszeit in kurzen Abständen hintereinander geltend machen, so dass er beispielsweise monatlich seine Arbeitszeit um jeweils nur eine Stunde verlängern will. Eine § 8 Abs. 6 TzBfG entsprechende Regelung für den Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit sieht der Gesetzentwurf nicht vor.

Daher bedarf es einer entsprechenden Klarstellung des Gesetzgebers, damit dem Arbeitgeber ausreichend Planungssicherheit bleibt. Angelehnt an die Frist aus § 8 Abs. 6 TzBfG wäre insoweit sowohl für die erneute Erhöhung als auch (befristete oder unbefristete) Reduzierung der Arbeitszeit eine Sperrfrist von zwei Jahren angemessen.

Andernfalls könnte sich der Arbeitgeber ständig wechselnden Ansprüchen auf Veränderung der Arbeitszeit ausgesetzt sehen. Betriebsabläufe müssten ständig umgestaltet werden. Damit verbunden wäre ein hoher organisatorischer, bürokratischer und finanzieller Aufwand, der insbesondere kleine und mittelständische Betriebe überfordert.

IV. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG n.F.)**1. Ausdehnung der Auffangregelung überflüssig**

Die in § 12 Abs. 1 TzBfG vorgesehene Änderung, dass bei fehlender Vereinbarung einer Arbeitszeit im Rahmen von Arbeit auf Abruf zukünftig nicht mehr zehn, sondern 20 Stunden als wöchentliche Arbeitszeit als vereinbart gelten, ist unnötig.

Der bisherige Umfang der Auffangregelung bietet Arbeitnehmern einen ausreichenden Schutz. Es ist auch nicht ersichtlich, warum eine Verdoppelung dieser Stundenzahl – wie in der Gesetzesbegründung angenommen – einen stärkeren Anreiz bieten sollte, tatsächlich eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festzulegen.

2. Ausreichender Schutz durch bestehende Rechtsprechung

Auch die übrigen Ergänzungen in § 12 TzBfG in Bezug auf die Schwankungsbreite und Entgeltfortzahlung bei Arbeit auf Abruf sind überflüssig. Die dort vorgesehenen Regelungen sollen im Wesentlichen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kodifizieren, wodurch den Arbeitnehmern bereits ausreichender Schutz zukommt. Vor diesem Hintergrund sollte jedoch – zumindest in der Gesetzesbegründung – klargestellt werden, dass mit der Novellierung keine Änderung der materiellen Gesetzeslage verbunden ist.

3. Bestandsschutzregel für bestehende Arbeitsverhältnisse

In jedem Falle muss durch eine Bestandsschutzregelung sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Neufassung der Regelung abgeschlossen wurden, weiterhin die Auffangregelung von zehn Stunden gilt.

Andernfalls würden Arbeitsverhältnisse, die in dem Bewusstsein der aktuell geltenden Auffangregelung von zehn Stunden ohne entsprechende Festlegung geschlossen wurden, ohne den Willen der Arbeitsvertragsparteien wesentlich umgestaltet. Ein Wechsel der Stundenzahl zurück zu der ursprünglich gewollten Stundenzahl von zehn Stunden wäre dann nur durch eine Änderung der Arbeitsverträge möglich, was zu einem erhöhten organisatorischen Aufwand in den Betrieben führt.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)140

11. Oktober 2018

Information für den Ausschuss

Sozialverband VdK Deutschland e. V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452

**b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525**

Zu den Zielen des Gesetzentwurfs und den Maßnahmen ihrer Umsetzung

Die Regelungen im Gesetzentwurf sollen das Teilzeitrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dahingehend weiterentwickeln, dass sie freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Dafür soll sichergestellt werden, dass sie nach Ablauf der zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können. Gegenüber dem Referententwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts aus der letzten Legislaturperiode enthalten die Vereinbarungen im vorgelegten Gesetzentwurf aber deutliche Verschlechterungen. Insbesondere gilt der Rückkehranspruch nicht mehr für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, sondern er soll nunmehr nur noch für Betriebe mit mehr als 45 Mitarbeitern gelten. Für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsquote eingeführt. Diese besagt, dass gestaffelt nach Betriebsgröße das Verlangen nach befristeter Teilzeit abgelehnt werden kann, wenn sich bereits eine gewisse Anzahl von Beschäftigten in Brückenteilzeit befindet. So soll es nur jeweils eine Anspruchsberechtigung pro 15 Mitarbeitern geben.

Weiterhin werden die Rechte der Teilzeitbeschäftigten, die ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verlängern wollen, gestärkt. Bereits jetzt müssen sie im eigenen Betrieb bevorzugt werden, wenn sie sich dort auf eine Stelle mit höherer Stundenzahl bewerben. Bislang mussten sie allerdings den Nachweis führen, dass ein entsprechender freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie die Eignung dafür haben. Nun soll die Beweislast umgekehrt werden und der Arbeitgeber verpflichtet werden, den Nachweis

zu führen, dass keine freie Stelle vorhanden ist oder der Antragsteller nicht die nötige Qualifikation aufweist.

Die Fraktion DIE LINKE fordert in ihrem Antrag, dass der Rückkehranspruch für alle Beschäftigten ohne Schwellenwerte oder Zumutbarkeitsgrenzen gelten soll.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Frauen machen den überwiegenden Anteil der rund zehn Millionen Teilzeitbeschäftigten aus. Sie arbeiten in Teilzeit, weil sie keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben oder sie als temporäre Option gewählt haben, um auch unbezahlte Familienarbeit, also die Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, verrichten zu können. Wenn die intensiven Phasen der Sorgearbeit abklingen oder sich Lebenssituationen verändern, haben die Teilzeitbeschäftigten meist keine Chance, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. So arbeiten ca. 35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig in Teilzeit und wollen ihre Arbeitszeit verlängern. Diese sogenannte „Teilzeitfalle“ hat weitreichende Folgen, da sie den meist weiblichen Betroffenen keine auskömmliche finanzielle Absicherung und vor allem keine ausreichende Altersvorsorge ermöglicht. Das unfreiwillige Verbleiben in der Teilzeit ist somit auch ein schwerwiegender Grund für die Einkommenslücke sowie für die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern.

Aus diesen Gründen begrüßt der Sozialverband VdK, dass das Rückkehrrecht in Vollzeit und die Möglichkeit zur Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gestärkt werden sollen. Leider greift der Gesetzentwurf zu kurz, da durch die Beschränkung auf Betriebe ab 45 Mitarbeitern und

durch die Zumutbarkeitsquote bei bis zu 200 Mitarbeitern der Großteil der Betroffenen nicht erfasst wird. Rund 14 Millionen Beschäftigte arbeiten in einem Betrieb mit bis zu 45 Mitarbeitern. Gerade in den Bereichen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, wie dem Sozial- und Dienstleistungsbereich, sind Betriebe in dieser Größe häufig anzutreffen. Dazu kommt, dass gerade in diesem Bereich auch überdurchschnittlich oft in Teilzeit gearbeitet wird. Frauen, die Sorgearbeit leisten und bisher am stärksten durch die bisherigen Regelungen sozial benachteiligt sind, werden im Endeffekt durch das Gesetz nicht erreicht.

Deshalb fordert der Sozialverband VdK die Streichung des Schwellenwerts bei der Betriebsgröße und die Streichung der Zumutbarkeitsquote bei einer Betriebsgröße bis zu 200 Mitarbeitern. Eine unverhältnismäßige Belastung für die Arbeitgeber wäre dadurch auch nicht zu befürchten, da dem Anspruch auf Brückenteilzeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen dürfen.

Deutlich verschlechtert haben sich im vorliegenden Gesetzentwurf auch die Modalitäten der Brückenteilzeit. So darf diese nur zwischen einem und fünf Jahren betragen und Verkürzungen oder Verlängerungen der Arbeitszeit während der Brückenteilzeit sollen ausgeschlossen werden. Diese starren Regelungen entsprechen nicht der Lebenswirklichkeit, gerade bei den Fragen von Pflege und Betreuung von Angehörigen ist eine Planung auf Jahre nicht möglich. Es ist zu befürchten, dass diese unflexiblen Vorgaben dazu führen, dass die Antragstellerinnen, zumeist werden es ja Frauen sein, eher einen langen Zeitraum der Brückenteilzeit wählen werden, um

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzusichern. Wenn sie dann früher als vorhersehbar wieder voll- oder hauptberuflich sein könnten, müssen sie jedoch in der Teilzeit verharren, also auch wieder in einer Art „Teilzeitfalle“.

Der VdK fordert die Streichung der Begrenzung bei der Dauer der Brückenteilzeit. Weiterhin müssen nach Ansicht des VdK Verkürzungen und Verlängerungen der Arbeitszeit während der Brückenteilzeit möglich sein.

Eine weitere wichtige Regelung im Gesetzentwurf betrifft die per Arbeitsvertrag in Teilzeit Beschäftigten, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit im Betrieb durchsetzen wollen. Laut Gesetzentwurf betrifft dies rund 555.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, die dieses Anliegen bisher nicht realisieren konnten. **Der VdK begrüßt ausdrücklich die geplante Beweislastumkehr und die Stärkung der Rechtsposition der Betroffenen.** Auch hier würden vor allem Frauen von der Neuregelung profitieren und in ihrer Existenzsicherung und Altersvorsorge gestärkt werden. Problematisch ist hierbei allerdings, dass der Aufstockungswunsch sich nur auf einen freien zu besetzenden Arbeitsplatz beziehen kann, der vom Arbeitgeber bestimmt wird. Damit wird der Handlungsspielraum der Teilzeitbeschäftigten zu stark eingeschränkt, da sie davon abhängig sind, inwieweit der Arbeitgeber Stellen aus-schreibt. **Der Sozialverband VdK fordert, dass klar-gestellt wird, dass es sich um die Ausweitung der Arbeitszeit auf bestehende Stellen handelt und hier-für die Darlegungs- und Beweis-pflicht beim Arbeit-geber liegt.**

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)147

12. Oktober 2018

Information für den Ausschuss

Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Oktober 2018, zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – BT-Drs. 19/3452**b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.****Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten - BT-Drs. 19/4525**

Der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V. vertritt als Dachverband von neun Landesverbänden und einem fachlichen Arbeitgeberverband die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie national und international in allen sozialpolitischen Fragen.

In dieser Funktion möchten wir die Gelegenheit nutzen und zu dem am 13. Juni 2018 vom Bundeskabinett beschlossenen Entwurf des „Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ eine Stellungnahme abgeben.

Die Änderungen des Teilzeitrechts, wie sie im Gesetzentwurf vorgesehen sind, sind aus unserer Sicht nicht notwendig. Vielmehr führen die geplanten Beschränkungen zu einer unverhältnismäßigen Belastung der Arbeitgeber und darüber hinaus zu einer Einschränkung der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie. Im Einzelnen:

1. Einführung der „Brückenteilzeit“, § 9a TzBfG (neu)

Der Branchen-Manteltarifvertrag der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie enthält in § 2 a Ziff. 6 MTV seit vielen Jahren eine Regelung zur befristeten Teilzeit mit einem Rückkehrrecht in die Vollzeitbeschäftigung.

Die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Regelung ist auch für die Fachkräfteförderung unserer Branche wichtig. Daher haben wir in unserer tariflichen Regelung den Beschäftigten den Anspruch eingeräumt, ihre Arbeitszeit für die Dauer von **bis zu vier Jahren** herabzusetzen, wenn persönliche Gründe, wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger, dies erfordern und es im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zumutbar ist.

Sinn und Zweck unserer Branchen-Regelung zur befristeten Teilzeit ist es, den Beschäftigten, die insbesondere aus familiären Gründen auf die Verringerung der Arbeitszeit angewiesen sind, die Möglichkeit zu geben, vorübergehend in Teilzeit gehen zu können. Dabei sollen diese Mitarbeiter nicht befürchten müssen, dauerhaft und unfreiwillig im Teilzeitstatus zu verharren.

Die Gewährung eines solchen Anspruchs soll jedoch nicht zu einer übermäßigen Belastung der Unternehmen – insbesondere der Vielzahl der kleineren Unternehmen unserer Branche – führen. Vor allem darf hierdurch nicht in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit, zu der insbesondere die Personalplanung gehört, eingegriffen werden.

Wird der Gesetzentwurf, wie geplant, umgesetzt, wird die in unserem Manteltarifvertrag bestehende tarifliche Regelung weitestgehend obsolet. Sie ist dann nur noch in den Fällen anwendbar, in denen ein Arbeitnehmer die befristete Teilzeit von weniger als einem Jahr beantragt und/oder in dem Unternehmen weniger als 45 Mitarbeiter beschäftigt sind. Im Anwendungsbereich des Gesetzes wird die tarifliche Regelung jedoch – auch mangels einer entsprechenden Tariföffnungsklausel – durch die geplante Vorschrift verdrängt.

Ob ein Arbeitgeber organisatorisch in der Lage ist, Mitarbeitern den Antrag auf befristete Teilzeit statt zu geben, kann nur der Arbeitgeber entscheiden. Aus diesem Grund müssen die Tarifvertragsparteien die Voraussetzungen hierfür bestimmen. Dies gebietet neben der Praxis- und damit Sachnähe bereits die wirtschaftliche Vernunft.

Überdies greift die einseitige – grundlose – Änderung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer zu Lasten der Arbeitgeber unverhältnismäßig in die Vertragsautonomie ein. Auch ein Arbeitgeber kann nicht einseitig zu Lasten des Arbeitnehmers das Vertragsverhältnis ändern.

Überforderungsschutz: ja – Schwellenwerte: nein

Die gesetzliche Einräumung eines Überforderungsschutzes von kleinen und mittelständischen Unternehmen ist richtig. Einen Überforderungsschutz an der Beschäftigtenzahl in einem Unternehmen festzumachen, erschließt sich nicht. Insbesondere der Schwellenwert von 45 Beschäftigten ist nicht nachvollziehbar und scheint willkürlich gegriffen.

Für einen Überforderungsschutz sollte vielmehr auf den jeweiligen Betrieb abgestellt werden. Dieser allein ist die wirtschaftliche und personelle Einheit, die die Personalplanung (Schichtenteilung, Organisation von Mitarbeiterausfällen, etc.) selbstständig vornimmt. Daher kommt es weniger auf die Unternehmensgröße als vielmehr auf die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse und die Zumutbarkeit für den jeweiligen Betrieb an.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels wird es insbesondere für die kleinen und mittelständischen Betriebe zunehmend schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden. Die Betriebe sind auf das vorhandene Fachkräftepersonal angewiesen, um wettbewerbsfähig zu sein. Wenn die immer weniger werdenden Fachkräfte vorübergehend ihre Arbeitszeit verkürzen können, stellt dies die Betriebe vor ganz erhebliche Herausforderungen: Die dadurch entstehenden Personalengpässe müssen kompensiert werden. Hierfür muss der Arbeitgeber entweder neues – befristetes – Personal einstellen oder die entstehenden Lücken müssen durch die Kollegen aufgefangen werden. Hierdurch kommt es zu einem erhöhten personalplanerischen Aufwand.

Die befristete Teilzeit führt im Ergebnis zu einer Ausweitung der befristeten Arbeitsverhältnisse, die regelmäßig keine Aussicht auf Entfristung haben. Dies steht aber im Widerspruch zu der von der im Koalitionsvertrag geplanten Einschränkung der Befristung von Arbeitsverträgen.

Die durch die Brückenteilzeit entstehende Lücke kann auch nicht ohne Weiteres mit Zeitarbeitnehmern kompensiert werden. Denn der Einsatz von einem Zeitarbeitnehmer ist nach der Reformation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf maximal 18 Monate beschränkt worden. Dauert die Brückenteilzeit länger als 18 Monate an, muss der eingesetzte Zeitarbeitnehmer den Betrieb verlassen. Und der Arbeitgeber steht erneut vor der Herausforderung Übergangsweise einen qualifizierten Ersatz zu finden und diesen aufwendig einzuarbeiten.

Für die Bestimmung, wann ein Unternehmen bzw. ein Betrieb vor Überforderung schutzbedürftig ist, ist nicht notwendiger Weise die Anzahl der Beschäftigten maßgeblich, entscheidend kommt es vielmehr auf die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse an.

Dreimonatige Ankündigungsfrist nicht praxisgerecht

Damit der Arbeitgeber in einer angemessenen realistischen Zeit den Vertretungsbedarf bzw. die Vertretungsmöglichkeiten prüfen und decken kann, ist eine längere Ankündigungsfrist für die Brückenteilzeit unbedingt erforderlich.

Neben der Tatsache, dass es aufgrund des Fachkräftemangels für die Arbeitgeber zunehmend schwieriger wird, qualifiziertes Personal zu finden, wird die Stellensuche zur Überbrückung der Brückenteilzeit erschwert. Die neu zu besetzende Stelle ist nicht nur in der Arbeitszeit, sondern auch in der Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Dies schmälert die Attraktivität der zu besetzenden Teilzeitstelle.

Anders als im Falle der Elternzeit kann von den Mitarbeitern, die von der Brückenteilzeit Gebrauch machen wollen, erwartet werden, dass sie diese länger im Voraus planen. Nur in dringenden Gründen kann auch eine kürzere Ankündigungsfrist möglich sein. Dies erfordert jedoch eine Darlegung durch den beantragenden Arbeitnehmer. Eine Anwendbarkeit des § 8 Abs. 2 Satz 1 BGB ist bereits vor dem Hintergrund dessen, dass es für den Arbeitgeber viel schwieriger sein wird, die befristet wegfallende Arbeitskraft entsprechend zu kompensieren nicht praxisgerecht. Insoweit verweisen wir auf unsere obigen Ausführungen.

Aufnahme von Sachgründen

Der Anspruch auf befristete Teilzeit muss in jedem Fall, wie auch im Koalitionsvertrag vorgesehen, an bestimmte Sachgründe gebunden werden. Hintergrund der Einführung der Brückenteilzeit sind laut Koalitionsvertrag die Verfolgung „*gleichstellungs- und familienpolitischer Ziele*“. Der Anspruch ist im Gesetzesentwurf nicht an solche Belange gekoppelt. Vielmehr kann er anlass- und begründungslos geltend gemacht werden. Hierdurch greift der Arbeitgeber über Gebühr in die Vertragsautonomie der Arbeitsvertragsparteien ein. Es muss dem Arbeitgeber obliegen, zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen er dem beantragenden Mitarbeiter den Anspruch auf Brückenteilzeit einräumen kann. Dies gehört im Rahmen der Personalplanung zur ureigenen unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

Ungeachtet dessen praktizieren viele Arbeitgeber längst flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle mit Ihren Beschäftigten. Diese Bereitschaft muss gefördert werden, indem den Sozialpartnern durch Tariföffnungsklauseln ermöglicht wird, die Voraussetzungen für die Stattgabe eines Anspruchs auf Brückenteilzeit selbst festzulegen. Ein Zwang sollte dagegen nicht entstehen.

Verweise auflösen

Der geplante § 9a TzBfG ist aufgrund der umfangreichen Verweise unverständlich. Dies dient keiner praxisgerechten Handhabung. Auch aus systematischen Gründen ist die Einfügung des befristeten Teilzeitanpruchs nach der Regelung zur Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG) nicht sinnvoll. Wir regen daher an, den Anspruch auf Brückenteilzeit durch Einfügung eines neuen Absatzes direkt in § 8

TzBfG, allenfalls als neuen § 8a TzBfG, aufzunehmen.

Fazit: weitergehende Tariföffnungsklauseln

Für den Fall, dass der geplante Gesetzesentwurf in seiner derzeitigen Fassung umgesetzt werden soll, sollten **weitere Tariföffnungsklauseln** geschaffen werden. Dies dient zusätzlich der Stärkung der Tarifautonomie, die ein Ziel der Bundesregierung ist.

Eine bloße Abweichungsmöglichkeit vom Zeitraum der befristeten Teilzeit ist hierfür jedenfalls nicht ausreichend. Den Tarifvertragsparteien sollte demnach zusätzlich eingeräumt werden,

- **abweichende Regelungen zum Schwellenwert treffen sowie zusätzlich**
- **Sachgründe als Anspruchsvoraussetzung festlegen zu können.**

Die Tarifpartner kennen die jeweiligen Branchen und die Herausforderungen, vor denen die einzelnen Betriebe stehen.

2. Gesetzlicher Erörterungsanspruch für die Dauer und die Lage der Arbeitszeit, § 7 TzBfG

Die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf Erörterung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit ist

unserer Ansicht nach nicht erforderlich. Eine solche Erörterung findet bereits in der betrieblichen Praxis statt. Hinzukommt, dass sowohl § 7 Abs. 2 TzBfG in seiner aktuellen Fassung sowie § 82 BetrVG (Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers) entsprechende Informationspflichten des Arbeitgebers enthalten. Die Einführung eines gesetzlichen Erörterungsanspruchs führt lediglich zu einer zunehmenden Bürokratie. Dies steht allerdings im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung, Bürokratie abzubauen.

Die Einbindung des Betriebsrats in ein Gespräch, das letztlich nur einem informierenden Zweck dient, bedarf es ebenso wenig.

3. Einschränkung der Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG

Im Hinblick auf die geplanten Änderungen bezüglich der Arbeit auf Abruf sprechen wir uns für folgendes Vorgehen aus:

Die Verdoppelung der Mindestwochenstunden von 10 auf 20 Stunden sollte nur für neue Arbeitsverhältnisse gelten. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse, die 10 Wochenstunden zugrunde legen, ist die Schaffung einer Vertrauensschutzregelung, mindestens aber einer Übergangsregelung erforderlich.