

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines Gesetzes
zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts –
Einführung einer Brückenteilzeit

Berlin, 27. April 2018
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

A. Einleitung

Am 17. April 2018 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den "Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit" vorgestellt (kurz: TzBfG-E). Maßgeblicher Inhalt dieses Referentenentwurfs 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 Teilzeitanpruch 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 abge-

stellt 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 teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer stärker auf den Arbeitgeber zu übertragen. Hierfür besteht ebenso wenig Bedarf wie für Normierung eines **Erörterungsgesprächs** 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 Teilzeitvereinbarungen 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 "Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts" nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

I. Kein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Die Einführung einer sogenannten Brückenteilzeit in das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist abzulehnen. Nach dem Referentenentwurf 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 Teilzeitanpruchs, der sich in die ohnehin schon bestehenden Freistellungsansprüche der Beschäftigten einreicht, wie etwa die Familienpflegezeit, die Pflegezeit, die Elternzeit, die Großelternzeit oder der allgemeine Teilzeitanpruch. Sie alle erlauben bereits heute eine umfassende Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, familiärer Pflege und privater Lebensgestaltung.

Ein befristeter Teilzeitanpruch 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 Teilzeit

zurückkehrenden Arbeitnehmern zu ermöglichen, zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückzukehren. Ein solches „Mehr“ an Arbeit lässt sich nach der Beendigung einer befristeten Teilzeit 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 Teilzeit 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 Teilzeitanpruch 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 TzBfG-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 Haus-

haltseinkommens 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 Arbeitszeitinteressen 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. September lediglich dazu nutzen möchte, um seinem Hobby stärker nachgehen zu können, während eine Alleinerziehende die befristete Teilzeit zum 1. Oktober 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 Arbeitszeitorstellungen 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 Referentenentwurf 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 Arbeitszeitvolumina 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 Teilzeitanspruch, 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. 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 scheitert 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 Referentenentwurf hinreichend bedacht.

III. Schwellenwert muss nachgebessert werden

So positiv es auf den ersten Blick ist, dass gemäß § 9a Abs. 2 S. 3 TzBfG-E der befristete Teilzeitananspruch 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 Schwellenwertes 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 adiiert werden und er allein wegen des Betreibens 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 begehrten Beginns der Brückenteilzeit bereits (Teil-)Freistellungsansprüche nach 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 Referentenentwurf 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 Wartezeit 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 Referentenentwurf sieht dagegen

für eine erneute Brückenteilzeit nach begründeter Ablehnung aus betrieblichen Gründen eine Wartezeit von zwei Jahren und eine solche von einem Jahr vor, wenn die Zumutbarkeitsgrenze erreicht ist. Dieses „Wirrwar“ von abweichenden Fristen bei unterschiedlichen Ablehnungsgründen und Sachverhalten macht das Gesetz für die Arbeitgeber unüberschaubar. Eine einheitliche Wartezeitregelung 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.

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 Befristungsstatbestand 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 Teilzeitananspruch (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 ErsatzEinstellung 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 Referentenentwurf 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.

XII. Umkehr der Beweislast bedeutet zusätzliche Belastung der Betriebe

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 Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Mit der Neufassung der Norm, die im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD im Übrigen keinerlei Grundlage findet, wird beabsichtigt, die Darlegungs- und Beweislast für eventuelle Ablehnungsgründe stärker auf den Arbeitgeber zu übertragen. Dies stellt für die Arbeitgeber eine zusätzliche bürokratische Belastung dar, zumal es nach der Begründung des Referentenentwurfs beispielsweise auch möglich sein soll, dass sich der Arbeitszeitverlängerungswunsch des Arbeitnehmers auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen kann. Der Arbeitgeber wäre dann gezwungen, darzulegen und zu beweisen, dass das betrieblich vorgesehene Arbeitszeitvolumen einer Arbeitszeitaufstockung des Arbeitnehmers entgegensteht. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Personalauswahlentscheidung im Rahmen von Stellenbesetzungen allein dem Arbeitgeber obliegt. Im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens um frei werdende Arbeitszeitvolumina bzw. Arbeitsplätze ist es allein die Aufgabe des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass er für die jeweilige Position persönlich und fachlich geeignet ist. Zwangsbesetzungen sind abzulehnen und keine gute Voraussetzung für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit als grundlegende Basis eines jeden Arbeitsverhältnisses.

XIII. 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.

XIV. 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 maßgeblichen 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 Referentenentwurfs 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 120 Minuten. 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.

BS, Berlin, April 2018