



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

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

Berlin, 30. April 2018





A) Allgemeines

Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien für die 19. Legislaturperiode wurde vereinbart, ein Recht auf befristete Teilzeit einzuführen. Begründet wurde dies unter anderem damit, dass es insbesondere für Frauen wichtig sei, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne voll verwirklichen zu können. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll diese Vereinbarung umgesetzt werden.

Generell ist Teilzeitarbeit unter Frauen deutlich stärker als unter Männern verbreitet. Insbesondere wenn Kinder im Haushalt leben, reduzieren Frauen häufig ihre Arbeitszeit. Dabei führt die Entscheidung, die Arbeitszeit zu reduzieren, oftmals zu einer unumkehrbaren Situation. Teilzeit wird als „Teilzeitfalle“ wahrgenommen, da es an einem Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit fehlt. Hinzu kommt, dass Teilzeiterwerbstätigkeit oft mit weitreichenden Nachteilen verbunden ist. Zu nennen sind Nachteile bei der sozialen Sicherung, Beschränkungen der Karrieremöglichkeiten und die Entgeltdiskriminierung.

Das geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz wird den Bedürfnissen der Beschäftigten nicht mehr gerecht. Das derzeitige Teilzeitrecht zementiert den unfreiwilligen Verbleib vieler Beschäftigter in Teilzeit. Abhängig von der jeweiligen Lebenssituation besteht jedoch der Wunsch der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit flexibel anzupassen, um sich insbesondere mehr Zeit für die Familie, für Weiterbildung oder für ein Ehrenamt, wenn auch nur vorübergehend, nehmen zu können.

Der dbb setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte in die Lage versetzt werden, den Umfang und die Lage der Arbeitszeit ihrer jeweiligen Lebenssituation angepasst weitgehend bestimmen zu können. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ist ein erster Schritt in diese Richtung getan.

Positiv bewertet der dbb die Einführung eines Anspruches auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Hierdurch erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch, nach einer von ihnen gewählten Zeitspanne zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren. Das Rückkehrrecht erhöht die Verdienstsicherheit und Planbarkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und führt dazu, dass das Instrument der Teilzeit für viele deutlich an Attraktivität gewinnt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene zeitliche Eingrenzung der Verringerung der Arbeitszeit auf mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre lehnt der dbb ab. Die positive Einführung einer zeitlich begrenzten Verringerung nimmt mit dieser Einschränkung vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, tatsächlich ihrer Lebenssituation entsprechend ihren Arbeitszeitumfang zu bestimmen.



Der Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ist zudem auszuweiten, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit einzuräumen, auch eine stufenweise Verringerung der Arbeitszeit oder eine stufenweise Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit sowie eine Verlängerung des Zeitraumes der Arbeitszeitverringerung zu gewähren. Der in der Gesetzesbegründung enthaltene Verweis auf die individuelle Vertragsfreiheit ist in diesem Zusammenhang nicht sachgerecht. Das Arbeitsrecht soll die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ausgleichen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind überwiegend nicht in der Position, ihren Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitszeitumfanges neu auszuhandeln. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch einzuräumen, der eine Verringerung oder Erhöhung ihrer Arbeitszeit je nach Lebenssituation flexibel ermöglicht.

Die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die geringere Eignung des Teilzeitbeschäftigten bei einer gewünschten Verlängerung der Arbeitszeit wird vom dbb seit Jahren gefordert. Der Arbeitgeber ist in der Position, freie Arbeitsplätze zu benennen. Hinsichtlich des Vortrages der fehlenden Eignung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ist der Arbeitgeber künftig in der Pflicht, detailliert darzulegen, weshalb er die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für den betreffenden Arbeitsplatz nicht für geeignet hält. Bislang kann der Arbeitgeber mit Verweis auf die Ungeeignetheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sogar eine Rückkehr auf einen entsprechenden Vollzeitarbeitsplatz verwehren, den der Beschäftigte vor seiner Verringerung des Stundenumfanges innegehabt hat. Auf diese sachlich unbegründete Rechtslage wird bereits im Achten Familienbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 hingewiesen.

Nach dem Gesetzentwurf soll es auch künftig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 45 Beschäftigten verwehrt bleiben, ihren Arbeitszeitumfang zeitlich befristet zu verringern. Zudem soll für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine sogenannte „Zumutbarkeitsgrenze“ eingeführt werden. Hierdurch werden weiterhin viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgegrenzt, die in kleineren Betrieben beschäftigt sind. Der dbb setzt sich dafür ein, auch Beschäftigten in kleineren Betrieben die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit und die Lage der Arbeit ihrer Lebenssituation anpassen zu können.



B) Zu den einzelnen Vorschriften

Artikel 1

Zu Nummer 1 b) (§ 7 Absatz 2 -neu- TzBfG)

Der Arbeitgeber wird künftig verpflichtet, mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deren Wünsche nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern. Diese Verpflichtung soll unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und zudem auch in kleineren Betrieben gelten.

Der dbb begrüßt diese neu eingefügte Verpflichtung. Der Arbeitgeber hat den Belangen der Beschäftigten zu deren Wünschen nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Sicherlich finden auch ohne gesetzliche Bestimmung Erörterungsgespräche zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem über Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit bereits statt. Die neue Regelung gibt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber dann ein Recht an die Hand, wenn der Arbeitgeber sich auf ein solches Gespräch nicht einlassen möchte, was oftmals bei starren Hierarchien der Fall ist.

Zu Nummer 2 b) (§ 8 Absatz 2 - neu - TzBfG)

Die Festschreibung der Textform als Formerfordernis für den Antrag im Teilzeitrecht wird vom dbb begrüßt. Die Textform vermag Missverständnisse auszuräumen und die Beweislast zu erleichtern.

Zu Nummer 3 (§ 9 - neu - TzBfG)

Durch die Neufassung des § 9, Verlängerung der Arbeitszeit, trägt der Arbeitgeber künftig eine erweiterte Darlegungs- und Beweislast. Neben der bereits bestehenden Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe und für die entgegenstehenden Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter, soll er auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, für den der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist, tragen.

Die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die geringere Eignung des Teilzeitbeschäftigten entspricht dem tatsächlichen Zugang zu diesen Informationen und verhindert, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein aufgrund fehlender Informationen von der Geltendmachung ihres Rechts absehen oder mit der Durchsetzung ihres Rechts scheitern.



Der Gesetzgeber sollte in diesem Zusammenhang eine weitere Verpflichtung des Arbeitgebers aufnehmen. Bei einer Verlängerung der Arbeitszeit kann nach derzeitiger Rechtslage der Arbeitgeber dem Beschäftigten entgegenhalten, dass die freigewordene Stelle ebenfalls ein Teilzeitarbeitsplatz ist. Eine bevorzugte Berücksichtigung muss selbst dann nicht erfolgen, wenn ein Teilzeitbeschäftigter zwei Teilzeitarbeitsplätze ausfüllen und damit insgesamt eine Vollzeittätigkeit ausüben könnte. Die Chancen auf einen Vollzeitarbeitsplatz sinken durch diese sachlich nicht zu rechtfertigende Beschränkung. Es sollte daher geregelt werden, dass Beschäftigte auch einen Anspruch auf Übernahme des Arbeitszeitvolumens eines freiwerdenden (Teilzeit-)Arbeitsplatzes erhalten.

Zu Nummer 4 (§ 9a -neu- TzBfG)

Durch den neu eingefügten § 9a soll künftig eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ermöglicht werden. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Durch Tarifvertrag kann eine abweichende Regelung für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden.

Der Anspruch ist davon abhängig, dass der Arbeitgeber mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestand. Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Zudem kann der Arbeitgeber das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit auch ablehnen, wenn er in der Regel weniger als 200 Arbeitnehmer beschäftigt und andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit bereits zeitlich nach dieser Vorschrift befristet verringert haben („Zumutbarkeitsregelung“). Der Gesetzentwurf sieht diesbezüglich eine Staffelung vor.

Ausdrücklich wird es dem Arbeitnehmer künftig verwehrt, nach diesem Gesetz während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit eine weitere Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz zu beantragen.

Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt, kann sie bzw. er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr verlangen. Gleiches gilt, wenn der Antrag mit Bezug auf die „Zumutbarkeitsregelung“ abgelehnt wurde. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund entgegenstehenden betrieblichen Gründen, kann der Arbeitnehmer frühestens nach zwei Jahren einen erneuten Antrag stellen.

Die Einführung einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann künftig dazu beitragen, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit ihrer Lebenssituation entsprechend zeitlich begrenzt reduzieren. Eine bessere Vereinbarung von Familie bzw. Privatleben und Beruf wird durch die Neuregelung gefördert. Möglicherweise



führt die Neuregelung auch zu dem positiven Effekt, dass mehr Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Familie für beide Elternteile zu ermöglichen.

Der dbb spricht sich dafür aus, den Anspruch auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleineren Betrieben zu gewähren. Auch die Staffelung nach der „Zu-mutbarkeitsregel“ schränkt die Weiterentwicklung des Teilzeitrechtes grundlos wieder ein. Die Regelung ist wenig praktikabel und zudem intransparent für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer. Insbesondere der Ausschluss der Beschäftigten, die aufgrund dieser Regelung keinen Anspruch auf eine begrenzte zeitliche Verringerung der Arbeitszeit haben, weil die „Plätze“ schon vergeben sind, kann dazu führen, dass ein Beschäftigter, der dringenden Bedarf, ggfs. familiär bedingt, an einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit hat, nicht zum Zuge kommen kann.

Fraglich ist, weshalb der Gesetzgeber eine Mindestdauer von einem und eine Höchstdauer von fünf Jahren festsetzt. Gerade bei einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit wegen familiären Verpflichtungen, kann vieles für eine längere Zeit als fünf Jahre sprechen. Der Gesetzentwurf aus der 18. Legislaturperiode kam zu Recht ohne eine zeitliche Begrenzung von ein bis fünf Jahren aus. Der dbb lehnt diese im Gesetzentwurf vorgenommene Begrenzung ab. Auch lehnt der dbb die sich gleichfalls auf die Mindest- und Höchstdauer beziehende Regelung des Absatzes 6 ab, der es ermöglichen soll, durch Tarifvertrag den Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung auch zuungunsten des Arbeitnehmers festzulegen.

Der Arbeitgeber kann nach Absatz 2 des neu eingeführten § 9a die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. § 9a verweist hierzu auf § 8 Absatz 4. Der dbb fordert, § 8 und folglich auch die Voraussetzungen des § 9 a dahingehend zu ändern, dass der Arbeitgeber den Wunsch des Beschäftigten auf zeitlich begrenzte Verringerung seiner Arbeitszeit nur aus *dringenden* betrieblichen Gründen ablehnen darf. Dies erhöht sachgerecht die Anforderungen an eine Ablehnung des Antrages durch den Arbeitgeber.

Der dbb lehnt die in Absatz 4 erfolgte Regelung ab, wonach der Arbeitnehmer während der Verringerung der Arbeitszeit keine weitere Verringerung oder Verlängerung seiner Arbeitszeit verlangen kann. Hier sah der Gesetzentwurf aus der 18. Legislaturperiode die Möglichkeit vor, nach zwei Jahren einen weiteren Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit zu stellen. Zu denken ist hier etwa an Fälle, in denen ein Elternteil von einer Vollzeitstelle mit 40 Wochenstunden seine Stundenzahl befristet auf 30 Stunden reduziert hat, aber feststellen muss, dass dieser Stundenumfang zu hoch ist und eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden benötigt wird. Hier sollte der Gesetzgeber den eingeschlagenen Weg fortsetzen, den Beschäftigten ihrer Lebenssituation entsprechend eine weitere Verringerung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen.



Der dbb lehnt die in Absatz 5 Satz 3 des Gesetzentwurfes vorgesehene Regelung ab, nachdem der Beschäftigte nach einer Ablehnung aufgrund der „Zumutbarkeitsregelung“ frühestens nach Ablauf eines Jahres einen neuen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit stellen kann. Vielmehr sollte der Arbeitgeber nach einer Ablehnung eines Antrages mit Verweis auf die „Zumutbarkeitsregelung“ verpflichtet werden, dem Antragsteller unaufgefordert mitzuteilen, wenn die Voraussetzungen einer Ablehnung nach der „Zumutbarkeitsregelung“ weggefallen sind. Ansonsten wäre der Arbeitnehmer gehindert, einen rechtzeitigen Antrag zu stellen, weil das Jahr noch nicht abgelaufen ist, obwohl er aufgrund personeller Veränderungen einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit hat, zum Beispiel, weil ein sich in zeitlich begrenzter Arbeitszeitreduzierung befindlicher Arbeitnehmer den Betrieb verlassen hat.