

# ANGEMERKT

## AUS TEILZEIT (K)EINE ZUMUTUNG MACHEN

### Es gibt schon jede Menge Teilzeitanprüche

Das deutsche Recht kennt zahlreiche Ansprüche auf Teilzeittätigkeit. So können Beschäftigte beispielsweise nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG), dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und dem neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) eine Tätigkeit in Teilzeit beanspruchen. Darüber hinaus werden in zahlreichen Fällen freiwillige Teilzeiteinbarungen getroffen. Betriebe sichern sich somit auch Fachkräfte.

### Gesetzgeber will befristete Teilzeit ohne Sachgrund

Bislang müssen sich Arbeitnehmer entscheiden, ob sie dauerhaft in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. Nur mit einem Sachgrund, wie beispielsweise der Kindererziehung oder der Pflege naher Angehöriger, kann eine Teilzeit derzeit befristet beansprucht werden. Durch die Weiterentwicklung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nach den Vorstellungen der Großen Koalition darf zukünftig jeder Mitarbeiter in einem Betrieb von mehr als 45 Mitarbeitern jederzeit einen Antrag auf befristete Teilzeit stellen. Dabei muss er mindestens ein Jahr und darf maximal fünf Jahre Teilzeit in Anspruch nehmen.

### Für KMUs kaum umsetzbar

Mit jedem einzelnen Antrag auf Teilzeit werden die Arbeitgeber vor große Organisationsprobleme gestellt und gezwungen, ihre Arbeitsprozesse an die Flexibilisierungsbedarfe der Beschäftigten anzupassen. Der neue Anspruch auf befristete Teilzeit vergrößert diese Probleme. Wenn ein Mitarbeiter seine Arbeitszeit vorübergehend auf Teilzeit reduziert, muss diese ausgeglichen werden. Das kann nur durch Kollegen, neue Mitarbeiter in Teilzeit oder Zeitarbeit geschehen. Diese Ausgleichsinstrumente werden durch die

Große Koalition aber stark reguliert: Die Höchstüberlassungsdauer lässt Zeitarbeit nur für maximal 18 Monate zu. Auch die sachgrundlose Befristung möchte die Große Koalition stark begrenzen. Die ständige Anpassung der Arbeitsabläufe wäre insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen unmöglich umsetzbar.

” **Mit jedem einzelnen Antrag auf Teilzeit werden die Arbeitgeber vor große Organisationsprobleme gestellt und gezwungen, ihre Arbeitsprozesse an die Flexibilisierungsbedarfe der Beschäftigten anzupassen.**

### Beweislast nicht zulasten der Arbeitgeber umkehren

Nach derzeitiger Rechtslage müssen Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, beweisen, dass ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie für diesen geeignet sind. Diese Beweislast soll nun zulasten der Arbeitgeber umgekehrt werden: Der Arbeitgeber muss darlegen und beweisen, dass keine Vollzeitarbeitsplätze frei sind oder dem bisherigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers entsprechen.

Den Arbeitgeber trifft auch die Beweislast, dass der Arbeitnehmer für den zu besetzenden freien Arbeitsplatz nicht qualifiziert ist. Daraus folgt, dass auch diejenigen, die bisher (unbefristet) in Teilzeit beschäftigt gewesen sind, eine Vollzeittätigkeit einfordern können.

Gesamtmittel lehnt diese Beweislastumkehr ab. Die geplante Regelung stellt ein Recht auf Vollzeit, ähnlich einem Wahlarbeitsrecht, dar. Sobald der Arbeitnehmer schriftlich seinen Wunsch auf Vollzeit kommuniziert, ist der Arbeitgeber verpflichtet, aufwendig zu begrün-

den, warum dies nicht möglich ist. Gerade in der Metall- und Elektro-Industrie ist die erhebliche Erleichterung der Rückkehrmöglichkeit jedoch unnötig. Eine angestrebte Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit scheitert in nicht einmal zwei Prozent der Fälle.

### Keine Erörterungspflicht einführen

Außerdem soll ein allgemeiner Erörterungsanspruch über die Lage und Dauer der Arbeitszeit eingeführt werden. Damit kann jeder Mitarbeiter jederzeit ein Gespräch über seine gewünschte Arbeitszeit einfordern. Wie oft die Erörterung in Anspruch genommen werden kann, ist nicht festgelegt.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält bereits ein umfassendes Erörterungsrecht des Arbeitnehmers. Ein gesonderter Erörterungsanspruch ist überflüssig und geht über den Koalitionsvertrag hinaus.

### Quotenregelung für alle Modelle

Die geplante Zumutbarkeitsgrenze bezieht sich derzeit nur auf befristete Teilzeitarbeitsverhältnisse. Sie soll Unternehmen davor schützen, dass zu viele Beschäftigte in die befristete Teilzeit wechseln. Arbeitgeber sind jedoch einer Vielzahl von Teilzeitanprüchen ausgesetzt. Die Zumutbarkeitsgrenze muss sich daher auf alle Teilzeitmodelle erstrecken.

” **Die Zumutbarkeitsgrenze muss sich daher auf alle Teilzeitmodelle erstrecken.**

Das Teilzeitaufkommen muss insgesamt in einem handhabbaren Rahmen bleiben, damit die Arbeitsorganisation im Unternehmen nicht leidet. Es verwundert,

dass die Politik im Teilzeitrecht Ansprüche ohne Sachgrund fördert, sachgrundlose Gestaltungsmöglichkeiten im Befristungsrecht jedoch kritisiert.

Ohne eine Schärfung der Zumutbarkeitsgrenze und die damit verbundene erhöhte Anzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen werden die Unternehmen durch die Beweislastumkehr zusätzlich vor das Problem gestellt, dass eine größere Anzahl an Mitarbeitern plötzlich Vollzeitanprüche geltend machen kann.

Die neue Beweislastumkehr würde bislang unbefristeten Teilzeitbeschäftigten ermöglichen, in Vollzeit zu arbeiten unabhängig davon, ob sie zuvor einer Vollzeittätigkeit nachgegangen sind. Zunächst werden die Unternehmen also den Teilzeitbegehren und sodann den Wünschen auf Arbeitszeitverlängerung der in Teilzeit tätigen Beschäftigten ausgesetzt. Das ist Arbeitszeit auf Zuruf.

**Zunächst werden die Unternehmen also den Teilzeitbegehren und sodann den Wünschen auf Arbeitszeitverlängerung der in Teilzeit tätigen Beschäftigten ausgesetzt. Das ist Arbeitszeit auf Zuruf.**

### Tariföffnungsklausel auch für Überlastquoten

Der Gesetzentwurf sieht lediglich eine Tariföffnung für den zeitlichen Rahmen der befristeten Teilzeit vor. Demnach kann der gewünschte Zeitraum der Arbeitszeitverringerung auch zuungunsten des Arbeitnehmers verkürzt oder verlängert werden.

**Es ist jedoch eine weitere Tariföffnung notwendig.**

Es ist jedoch eine weitere Tariföffnung notwendig. Die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, Quoten festzulegen, welche einen Arbeitgeber berechtigen, ein Teilzeitbegehren aus betrieblichen Gründen abzulehnen, muss von § 8 Abs. 4 TzBfG erfasst werden. Dazu soll es den Tarifvertragsparteien überlassen werden, neben den gesetzlich genannten betrieblichen Gründen weitere zu definieren, und zwar für alle Teilzeitmodelle.

### Sperrfrist auf zwei Jahre vereinheitlichen

Wurde bereits eine befristete Teilzeit durchgeführt und der Arbeitnehmer wünscht eine Wiederholung, soll nach den Plänen der Großen Koalition eine einjährige Sperrfrist gelten. Falls ein Antrag auf befristete Teilzeit schon einmal

### Praxisbeispiel

Ein Arbeitgeber beschäftigt 100 Arbeitnehmer,

- von denen zehn bereits in (unbefristeter) Teilzeit ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben.
- 13 weitere beantragen zu unterschiedlichen Zeitpunkten eine unbefristete Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.
- Mit zwei weiteren Arbeitnehmern wird darüber hinaus eine freiwillige Teilzeit vereinbart.
- Mit der befristeten Teilzeit könnten aufgrund der jetzigen Quote noch sieben weitere Arbeitnehmer einen Teilzeitananspruch geltend machen,

sodass ein Drittel der Belegschaft in Teilzeit tätig wäre.

**Mit der Beweislastumkehr könnte dieses Drittel jederzeit einen Vollzeitarbeitsplatz verlangen! Betriebsabläufe müssten ständig umgestaltet werden.**

abgelehnt wurde, soll eine zweijährige Sperrfrist gelten, bevor erneut befristete Teilzeit beantragt werden kann. Diese Differenzierung verkompliziert die befristete Teilzeit.

Sinnvoller wäre es grundsätzlich, nur eine zweijährige Sperrfrist für alle festzulegen, wie auch schon bei der unbefristeten Teilzeit üblich.

Weiterhin sollte § 8 Abs. 6 TzBfG dahingehend geändert werden, dass die Sperrfristen auch für freiwillig geschlossene Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt.

**Von 3,9 Millionen M+E-Beschäftigten arbeiten derzeit 307 Tausend in Teilzeit. Eine Rückkehr in Vollzeit scheitert in nicht einmal zwei Prozent der Fälle.**

### M+E-Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

■ Gesamtbeschäftigte ■ davon in Teilzeit beschäftigt



Quelle: IAB-Betriebspanel

### Ihr Ansprechpartner

Jessica Longard  
longard@gesamtmittel.de  
Tel. 030-55150-353

### Weitere Informationen



<https://www.gesamtmittel.de/themen/sozialpolitik/teilzeit>

### Impressum

Herausgeber:  
Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
Voßstraße 16, 10117 Berlin  
Redaktion: Anna Dietrich