

## Stellungnahme

### Referentenentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vom 17. April 2018

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.

Der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 17. April 2018 vorgelegte Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts erfüllt die aufgeführten Anforderungen nicht.

#### I. Regelungen des Koalitionsvertrages

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom März 2018 (2391-2411) heißt es:

*Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. Insbesondere für Frauen ist es wichtig, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne voll verwirklichen zu können. Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart: (2391-2394)*

- 1. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit. (2395-2397)*
- 2. Der neue Teilzeitananspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. (2398-2399)*
- 3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. (2400-2405)*
- 4. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren. (2406-2408)*
- 5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen. (2409-2411)*

## II. Inhalt und Bewertung des Referentenentwurfs

### 1. Anspruch auf befristete Teilzeit

#### 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. Nur 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. Der Gesetzgeber verschiebt dieses Grundverständnis durch die befristete Teilzeit hin zu einem nur einseitig 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 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 Rechtsprechung<sup>1</sup> wendet diesen jedoch nur an, wenn Teilzeit nach den formellen Vorgaben des § 8 TzBfG „streitig“ vereinbart wurde. Die zahlreichen einvernehmlich geschlossenen Teilzeitvereinbarungen werden nicht erfasst, so dass die Arbeitgeber sich bei Geltendmachung eines Anspruches nicht auf die Karenzzeit berufen können. Trotz freiwilliger 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).

<sup>1</sup> BAG v. 13.11.2007 – 9 AZR 36/07.

- 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 freiwillig geschlossene 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 Ausnahmenvorschrift 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. Beweislastumkehr bei dem Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

### a. Inhalt

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 zu Lasten der Arbeitgeber umgekehrt werden. Der Arbeitgeber muss darlegen und beweisen, dass der zu besetzende Arbeitsplatz nicht frei ist oder dem bisherigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht entspricht. Den Arbeitgeber trifft auch die Beweislast, dass der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist.

## b. Bewertung

Die geplante Regelung stellt ein faktisches Rückkehrrecht ähnlich einem Wahlarbeitsrecht dar, weil der Arbeitnehmer nur noch die Antragsstellung in Textform beweisen muss. Dieser Eingriff in die grundrechtliche geschützte Unternehmerfreiheit war auch im Referentenentwurf 2016 vorgesehen. Bundesarbeitsministerin Nahles hatte die Umsetzung der Beweislastumkehr in den Verhandlungen dieses Entwurfs aufgegeben. Damit geht die erneute Einführung sowohl über den vormaligen Verhandlungsstand als auch über den Koalitionsvertrag hinaus.

Gerade in der Metall- und Elektroindustrie ist die erhebliche Erleichterung der Rückkehrmöglichkeit auch unnötig. Eine angestrebte Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit scheitert in nicht einmal 2 Prozent der Fälle.

## c. Verbesserungsvorschlag

Die Beweislastumkehr soll aus dem Gesetz gestrichen werden und der § 9 TzBfG in seiner derzeitigen Fassung beibehalten werden.

## 3. Quotenregelung

### a. Inhalt

§ 9a Abs. 2 TzBfG sieht eine Zumutbarkeitsgrenze vor, die den Arbeitgeber 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 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.

### c. Verbesserungsvorschlag

Es soll sichergestellt werden, dass sowohl befristete als auch unbefristete Teilzeit von der Zumutbarkeitsgrenze erfasst wird.

Formulierungsvorschlag: *Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. 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 Beginns der begehrten Verringerung bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel [...] andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 und § 8 Absatz 1 verringert haben.*

## 4. Einführung einer Erörterungspflicht

### a. Inhalt

In § 7 TzBfG soll ein allgemeiner Erörterungsanspruch über die Lage und Dauer der Arbeitszeit eingeführt werden. Wie oft die Erörterung in Anspruch genommen werden kann, ist nicht bestimmt.

### b. Bewertung

Ein gesonderter Erörterungsanspruch ist überflüssig und geht über den Koalitionsvertrag hinaus. § 82 BetrVG enthält bereits ein umfassendes Erörterungsrecht des Arbeitnehmers.

### c. Verbesserungsvorschlag

Da bereits ein Erörterungsanspruch gemäß § 82 BetrVG besteht, der auch die Arbeitszeitgestaltung umfasst, sollte die Erörterungspflicht in § 7 TzBfG aus dem Gesetz gestrichen werden.

## 5. Tariföffnungsklausel

### a. Inhalt

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

### 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.

### c. Verbesserungsvorschlag

In § 8 Abs. 4 TzBfG soll die aktuelle Rechtsprechung normiert werden. Die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien Überlastquoten 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 in § 8 Abs. 4 TzBfG bereits genannten betrieblichen Gründen weitere zu definieren und zwar hinsichtlich aller „Teilzeitformen“.

*Formulierungsvorschlag: Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt und erweitert werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.*

*Alternativer Formulierungsvorschlag: Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag, auch in Form einer Quote, festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.*