

Vermerk

Ausweitung der Zumutbarkeitsgrenze

Recht

18.05.2018

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 Teilzeitvereinbarungen getroffen. 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. Die geplante Zumutbarkeitsgrenze muss zumindest auf alle Teilzeitarbeitsverhältnisse nach dem TzBfG sowie freiwillige Teilzeitvereinbarungen – am besten aber auf alle Teilzeitverhältnisse – erstreckt werden, um ein erhöhtes Teilzeitaufkommen für die Unternehmen tatsächlich zumutbar zu machen. Im Grunde handelt es sich um Teilzeitanprüche für die kein Sachgrund erforderlich ist. Es verwundert, dass die Politik im Teilzeitrecht Ansprüche ohne Sachgrund fördert, sachgrundlose Gestaltungsmöglichkeiten im Befristungsrecht jedoch kritisiert.

Ohne eine Schärfung der Zumutbarkeitsgrenze werden die Unternehmen zudem durch die Beweislastumkehr vor das Problem einer größeren Anzahl faktischer Vollzeitanprüche gestellt. § 9 TzBfG normiert einen faktischen Anspruch Teilzeitbeschäftigter, 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. Der Mittelstand wird extrem kritisch reagieren!

Nachfolgendes Beispiel veranschaulicht die damit für die Arbeitgeber einhergehende Problematik:

In einem Unternehmen werden 100 Arbeitnehmer beschäftigt, von denen 30 in unbefristete Teilzeit nach TzBfG gehen und 7 eine befristete Teilzeit. Der durch die nötige Umstrukturierung der Arbeitsprozesse entstehende Aufwand wird dadurch erhöht, dass alle 37 Teilzeitleiter von der Beweislastumkehr profitieren und jederzeit einen faktischen Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung geltend machen können. Dies gilt im Übrigen auch für die nur in Vertretung eingestellten Teilzeitkräfte.

Folglich müssen weitere Teilzeitformen von der Zumutbarkeitsgrenze erfasst werden, um zum einen den Zugang zur Teilzeit zu begrenzen, aber auch um die Zahl derer, die ungeplant eine Vollzeitstelle beanspruchen können für die Unternehmen handhabbar zu machen.

Zusätzlich ist zur Ausweitung der Zumutbarkeitsgrenze eine Klarstellung dahingehend vorzunehmen, dass sich Beschäftigte, die befristete Teilzeit leisten, nicht auf dies § 9 TzBfG berufen dürfen. Wird für einen fest bestimmten Zeitraum Teilzeit in Anspruch genommen, darf in diesem Zeitraum nicht von dem faktischen Anspruch des § 9 TzBfG Gebrauch gemacht werden.

Anhang – Auszug Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

§ 9

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, für den der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 9a

Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine 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. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) 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

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.