

An die  
Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses  
Mitglieder des Gesprächskreises Arbeitsrecht  
Ehrenamtlichen Richter beim Bundesarbeitsgericht  
Mitgliedsverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200  
F +49 30 2033-1205

17. Oktober 2018

Rundschreiben Nr. II/130/18

**BDA | Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des  
Teilzeitrechts - BDA-Stellungnahme "Brückenteilzeit"**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales hat am vergangenen Montag die Anhörung zur Brückenteilzeit durchgeführt. Der Gesetzentwurf wird voraussichtlich morgen in zweiter und dritten Lesung im Bundestag beraten. Sobald uns Bericht und Beschluss des Ausschusses vorliegen, werden wir Ihnen diese zukommen lassen.

Wir bedanken uns für Ihre weitergehenden Hinweise zu dem Entwurf unserer Stellungnahme, den wir Ihnen mit Rundschreiben II/122/18 vom 28. September 2018 übersendet hatten. Diese Stellungnahme war Gegenstand unserer Beiträge in der Ausschusssitzung.

Anliegend erhalten Sie die finale Fassung der Stellungnahme "Verlässlichkeit ist Basis flexibler Arbeitszeit".

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Wolf

gez. Anja Klie

Anlage

# ***Verlässlichkeit ist Basis flexibler Arbeitszeit***

## **Änderungen im Teilzeitrecht belasten Betriebe und Arbeitnehmer**

Oktober 2018

### **Zusammenfassung**

Der Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts enthält mit der geplanten Einführung einer Brückenteilzeit, eines neuen Erörterungsrechts über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit unter möglicher Hinzuziehung des Betriebsrats und Einschränkungen bei der Arbeit auf Abruf drei Regelungsschwerpunkte. Die Betriebe und Belegschaften werden hierdurch erheblich belastet. Die geplanten Änderungen sind angesichts des bestehenden Fachkräftemangels das falsche Signal an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie bedeuten eine Beschränkung verlässlicher Arbeitsbeziehungen, der betrieblichen Planbarkeit und der notwendigen Flexibilität. Der Gesetzentwurf bedarf der deutlichen Nachjustierung im parlamentarischen Verfahren.

Zwar sieht der Gesetzentwurf nicht mehr den im Referentenentwurf drohenden substanziellen Eingriff in die unternehmerische Freiheit bei Verlängerung der Arbeitszeit vor. Damit bleibt die verfassungsrechtlich geschützte Kernkompetenz des Arbeitgebers über die Bestimmung der betrieblichen Arbeitszeit und deren Verteilung richtigerweise unangetastet. Die verbliebene Beweislastumkehr im Gesetzentwurf bleibt aber überflüssig.

Die Unternehmen in Deutschland praktizieren längst flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Eine befristete Teilzeit ist wegen der bereits bestehenden gesetzlichen Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit, wie Elternzeit oder Pflegeauszeiten überflüssig. Das Gleiche gilt vor dem Hintergrund zahlreicher tarifvertraglicher Ansprüche und betrieblicher Lösungen, zeitlich begrenzte

Arbeitszeitveränderungen aus sachlichen Gründen zu vereinbaren. Arbeitgeber berücksichtigen Arbeitszeitwünsche ihrer Mitarbeiter schon heute, wenn diese sich betrieblich umsetzen lassen. Damit unterstützen sie ihr Interesse an beständigen Arbeitsverhältnissen, eingespielten Teams und zufriedenen Mitarbeitern. Denn damit Unternehmen ihre hohen Standards halten können und am Markt Erfolg haben, brauchen sie nicht nur qualifizierte, sondern gleichermaßen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Praxis ermöglicht daher heute schon vielfach eine Reduzierung der Arbeitszeit für nur eine begrenzte Dauer. Das spiegelt sich auch in Zahlen wider. Über 90 % aller Beschäftigten sind zufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Und auch mehr als 90 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen haben keine Änderungswünsche hinsichtlich ihrer Arbeitszeit (Stat. Bundesamt 2018).

Der neue Anspruch auf Brückenteilzeit wird Betriebe vor erhebliche organisatorische und bürokratische Herausforderungen stellen, wenn die frei werdende Arbeitszeit nicht innerbetrieblich neu verteilt werden kann, sondern es für eine befristete teilweise Verminderung der Arbeitszeit einer Neueinstellung bedarf. In vielen Branchen und für viele Tätigkeiten sind solche – dann auch nur befristet und für Teilzeit vorzunehmenden Neubesetzungen – fast ausgeschlossen. Ein solcher Anspruch könnte außerdem eine Gefahr für das vertrauensvolle Miteinander in den Betrieben darstellen. Durch die Teilzeit Einzelner werden Beschäftigte belastet, die keine Teilzeit in Anspruch nehmen wollen. Durch die Neuregelung darf es keinesfalls zu einer Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien kommen.



## Im Einzelnen

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Belastungen ist es erforderlich, die Fehlentscheidung zu korrigieren, dass für die Ermittlung des Schwellenwerts auf das Unternehmen (also im Regelfall die Arbeitgeberin) und nicht auf den Betrieb oder die Filiale als der eigentlich betroffenen organisatorischen Einheit abzustellen ist. Die Arbeit wird im Betrieb verteilt. Im jeweiligen Betrieb wird entschieden, mit wie vielen Arbeitnehmern welches Arbeitsziel erreicht wird. In Unternehmen mit an unterschiedlichen Standorten gelegenen Betrieben kann z. B. ein in Hamburg freiwerdendes Arbeitsvolumen nicht durch eine Aufstockung der Arbeit in München ausgeglichen werden. Es ist daher geboten, auf den Begriff des Betriebs als organisatorische Einheit umzustellen.

Für die Ermittlung der Zumutbarkeitsgrenze von einem Anspruch je 15 Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern müssen darüber hinaus alle Teilzeitarbeitsverhältnisse erfasst werden. Denn alle Teilzeitanprüche führen zu demselben organisatorischen Mehraufwand für Arbeitgeber. Das gilt für eine Teilzeit in Elternzeit oder während einer Familienpflegezeit gleichermaßen wie für eine dauerhaft vereinbarte Teilzeit.

Teilzeitarbeitskräfte dürfen nicht wie Vollzeit-arbeitskräfte gezählt werden, sondern in allen arbeitsrechtlichen Gesetzen nur nach Anteil ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden. Anderenfalls käme es zu einer verkappten Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die in Brückenteilzeit befindlichen Arbeitnehmer voll mitzuzählen sind und gleichermaßen für sie befristet eingestellte Ersatzkräfte, die ebenfalls regelmäßig nur in Teilzeit tätig sein werden.

Die vorgesehenen Einschränkungen der Arbeit auf Abruf sind mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere für die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze auf 20 Stunden, in der Arbeit abgerufen (und damit auch vergütet) werden muss. Gleiches gilt für die unnötig lange An-

kündigungsfrist von vier Tagen. Diese sollte auf zwei Tage verkürzt werden. Die bislang geltende volle Tarifdispositivität ist zu gewährleisten.

### 1. Erörterungsanspruch

Eines gesetzlichen Anspruchs auf eine Erörterung über die Arbeitszeit bedarf es nicht. Gleiches gilt für die Möglichkeit, einen Betriebsrat zu dem Gespräch hinzuziehen zu können, wie auch für die in § 7 Abs. 4 S. 1 TzBfG-E vorgesehene Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat über angezeigte Änderungswünsche seiner Arbeitnehmer in Kenntnis zu setzen. Die Regelung geht weit über die im Koalitionsvertrag getroffene Vereinbarung hinaus.

Schon heute kann jeder Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber das Gespräch über eine Veränderung der Dauer oder Lage seiner vereinbarten Arbeitszeit suchen. Arbeitgeber haben ein Interesse an einer beständigen Belegschaft, an eingespielten Teams und motivierten Mitarbeitern. Sie haben damit ein eigenes Interesse, deren Bedürfnisse zu erkennen, und ihnen, wenn möglich, nachzukommen. Darüber hinaus besteht bereits nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Anspruch der Arbeitnehmer – auch in Betrieben ohne Betriebsrat – auf Erörterung der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf, was auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung umfasst. § 7 TzBfG regelt darüber hinaus, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit einem Wunsch nach Änderung seiner Arbeitszeit über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren hat. Es ist üblich, dass ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach Arbeitszeitveränderung erklärt hat, über dessen Wunsch spricht.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Arbeitsplätze gerade nicht verpflichtet, den Betriebsrat darüber zu unterrichten, welche teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter aufgrund eines angezeigten Wunsches auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die zu besetzende Stelle grundsätzlich in Betracht gekommen wären. Diese Information



weise keinen hinreichenden Bezug zu der dem Betriebsrat mit der Unterrichtung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu eröffnenden sachangemessenen Prüfung auf, ob ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung eines anderen Arbeitnehmers vorliege (BAG 7 ABR 117/09 vom 1. Juni 2011). Diese höchstrichterliche Wertung sollte nicht angetastet werden.

Der Arbeitnehmer sollte entsprechend § 9 TzBfG-E seinen Wunsch auf Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit in Textform anzeigen, um den Erörterungsbedarf für beide Seiten deutlich zu machen. Im Gleichklang mit den Teilzeitanträgen sollten die Schwellenwerte auch für den Erörterungsanspruch gelten, um kleine und mittlere Unternehmen nicht über Gebühr zu belasten.

## **2. Verlängerung der Arbeitszeit**

Richtigerweise wurde die ursprünglich vorgesehene Beweislastumkehr bei einem Wunsch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit entschärft. Damit bleibt es allein Sache des Arbeitgebers, den Umfang und die Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit festzulegen.

Auch die verbliebene Beweislastumkehr ist überflüssig. Fast 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, setzen diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich um (BMFSFJ, 2013). Darüber hinaus hat die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, für Beschäftigte einen hohen Stellenwert, insbesondere wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Über 90 % aller Beschäftigten sind zufrieden mit ihrer Arbeitszeit (Stat. Bundesamt 2018). Mehr als 90 % der teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nach, z. B. wegen familiärer Verpflichtungen (Eurostat, 2016e). Inwieweit und aus welchen Gründen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nicht wie gewünscht erhöhen können, wird in der Diskussion um die Brückenteilzeit gar nicht thematisiert. Fakt ist, dass knapp der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten innerhalb von drei Jahren der gewünschte Sprung in die Vollzeitarbeit ge-

lingt. Von der Hälfte, der das nicht gelingt, behalten nur 46 % ihren ursprünglichen Vollzeitwunsch bei. Es verbleibt damit nur ein Anteil von 22 % der den Vollzeitwunsch – aus unterschiedlichen Gründen - nicht realisieren kann und weiterhin behält. Diese Personengruppe entspricht nur 0,9 Prozent aller Arbeitnehmer (IW Trends 3/2018). Die Befunde können demzufolge die Annahme einer großen Anzahl dauerhaft unerfüllter Arbeitszeitwünsche nicht bestätigen. Von einer Teilzeitfalle kann keine Rede sein. Die Teilzeitquote – also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – hat sich in den vergangenen Jahren zwar erhöht und lag im September 2017 bei 27,7 % (Destatis 2018). Dabei ist wachsende Teilzeit im Wesentlichen das Resultat einer deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Während im Jahr 2000 knapp 61 % aller Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgingen, waren es im Jahr 2016 knapp 75 % (Eurostat, 2018). Diese Zunahme von Teilzeit war politisch erwünscht, hierzu ist überhaupt erst der Teilzeitantrag geschaffen worden.

Die Umsetzung der geplanten Beweislaständerung bei einem Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit bedeutet für die Betriebe einen erheblichen Mehraufwand. Die wachsende Beweislast führt dazu, dass ein wachsender Umfang an Argumenten aus Darlegungsgründen verschriftlicht werden muss. Das steht insbesondere in mittelständischen Betrieben in keinem Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit. Auch hier wäre ein Schwellenwert wünschenswert.

## **3. Brückenteilzeit**

Ein weiterer Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit belastet die Betriebe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit neuem Organisationsaufwand und steigenden Personal- und Sachkosten. In jedem Einzelfall muss der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine ErsatzEinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen. Eine geeignete, qualifizierte Ersatzkraft zu finden und einzuarbeiten, bedeutet weitere Belastungen – wenn denn am Arbeitsmarkt überhaupt eine entsprechende Fachkraft zu



finden ist. Sie muss außerdem bereit sein, eine Teilzeitstelle für einen nur zeitlich begrenzten Zeitraum anzunehmen. Häufig werden die übrigen Mitarbeiter ein freierwerdendes Stundenvolumen im Rahmen von Mehrarbeit auffangen müssen. Das gefährdet den Betriebsfrieden und die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten im Betrieb.

Will der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen, ist er insoweit an die von den Arbeitsgerichten entwickelte Stufenprüfung gebunden. Er muss u. a. nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegensteht, dass der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben hat, dass er bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt hat und dass andere Mitarbeiter nicht zu einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit waren. Das ist unverhältnismäßig.

Aus sachlichen Gründen ist schon heute in mehreren Gesetzen, z. B. bei der Elternzeit oder der Familienpflegezeit, die automatische Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit geregelt. Dies entspricht vielfach der Lebenswirklichkeit. In diesen Fällen ist für beide Beteiligte – den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer – planbar, wann mit einer Rückkehr z.B. aus der Elternzeit oder der Familienpflegezeit gerechnet werden kann. Ausgeschlossen werden muss, dass der Anspruch auf befristete Teilzeit für grundsätzliche Eingriffe in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung genutzt werden kann, wie dies z. B. bei einem Sabbatical oder einer verblockten Teilzeit der Fall wäre.

### **Schwellenwertbestimmung anpassen**

Einen Überforderungsschutz an der Beschäftigtenzahl in einem Unternehmen festzumachen, erschließt sich nicht. Für die Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten könnte auf die Filialen, jedenfalls müsste aber auf den Betrieb und nicht auf den Arbeitgeber bzw. das Unternehmen abgestellt werden. Der Betrieb ist die wirtschaftliche und personelle Einheit, die Mitarbeiterausfälle eigenständig organisieren muss. Zahlreiche Unternehmen, die den Schwellenwert erreichen, sind kleinbetrieblich strukturiert. Insbesondere vor dem Hintergrund der rechtlich

wie örtlich nicht ohne Weiteres möglichen kurzfristigen „Verschiebung“ von Arbeitskräften von einer Filiale oder einem Betrieb in einen anderen, stellt es beispielsweise Betriebe der Gastronomie vor große Schwierigkeiten, falls auch bei den Schwellenwerten auf das Unternehmen, also den Arbeitgeber insgesamt abgestellt würde. Die Arbeit fällt nicht beim Arbeitgeber, sondern in den einzelnen Restaurants an, und dies in unterschiedlichem Umfang. Ausschließlich das einzelne Restaurant ist in der Lage, den Arbeitsbedarf in Verbindung mit den dafür erforderlichen Arbeitskräften praktikabel zu steuern.

In betrieblich strukturierten Unternehmen wird die Anzahl an Mitarbeitern im Regelfall nicht ausreichen, die durch befristete Arbeitszeitreduzierungen entstehenden Mitarbeiterausfälle abzufangen. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 45 Beschäftigten, verteilt auf Produktion und mehrere Filialen mit je fünf bis sechs Mitarbeitern, sehr schnell vor einem Problem, wenn ein Beschäftigter seine Arbeitszeit befristet reduzieren möchte. Erst ab einer sehr viel höheren Mitarbeiterzahl auf Betriebsebene hat ein Arbeitgeber überhaupt die Möglichkeit, solche Mitarbeiterausfälle auf betrieblicher Ebene aufzufangen.

Die Anknüpfung an das Unternehmen führt schließlich auch zu Belastungen der Arbeitnehmer, sollten durch die Erschöpfung der Quote in einem Betrieb die Beschäftigten in anderen Betrieben von der Geltendmachung des Anspruchs ausgeschlossen werden.

Mit dem Gesetzentwurf darf es nicht zu einer verkappten Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung kommen. Es besteht die Gefahr, dass Teilzeitkräfte doppelt bei Schwellenwerten berücksichtigt werden, nämlich der Mitarbeiter in Brückenteilzeit und die nur für einen begrenzten Zeitraum eingestellte Ersatzkraft. Es bedarf daher einer Klarstellung, dass - unabhängig von der Dauer der jeweiligen Brückenteilzeit – nur *ein* Mitarbeiter gezählt wird. Die Brückenteilzeit darf über den Umweg der Teilzeit nicht zu einem sinnlosen und bürokratischen Anwachsen von Betriebsräten führen. Entsprechend § 21 Abs. 7





BEEG müssen deshalb vorübergehende Schwankungen der Schwellenwerte durch Doppelzählung vermieden werden.

Bei der Zählung von Teilzeitkräften bedarf es der Einführung eines generellen pro-rata-temporis-Grundsatzes in Anlehnung an § 23 S. 4 KSchG. Dabei sollten Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von bis zu 10 Wochenstunden mit dem Faktor 0,25, mit bis zu 20 Wochenstunden mit dem Faktor 0,5 und mit bis zu 30 Wochenstunden mit dem Faktor 0,75 berücksichtigt werden. Das ist bereits aus Gründen der Gleichbehandlung erforderlich. Anderenfalls wären Unternehmen mit besonders vielen Teilzeitbeschäftigten benachteiligt. Sie müssten überproportional häufig eine Brückenteilzeit gewähren. Der vom Gesetzentwurf beabsichtigte Schutz solcher Arbeitgeber liefe leer.

Die Berechnung des Schwellenwertes zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt, nämlich zum geplanten Tag des Beginns der Brückenteilzeit, ist für die Arbeitgeber nicht verlässlich kalkulierbar und damit unpraktikabel. Es sollte vielmehr der Zeitpunkt der Antragstellung maßgeblich sein. Damit würden auch unterschiedliche Zeitpunkte für die Bestimmung von Schwellenwert (Zeitpunkt des Antrags) und Zumutbarkeitsgrenze (Zeitpunkt des Beginns der Brückenteilzeit) vermieden. Ein Auseinanderfallen ist nicht nachvollziehbar.

### **Zumutbarkeitsgrenze korrigieren**

Die vorgesehene „Zumutbarkeitsgrenze“ muss sinnvoll justiert werden. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern führt sie sich selbst ad absurdum, wenn bei einem Arbeitgeber mit 46 Mitarbeitern gleich vier Mitarbeiter, also zehn Prozent der Belegschaft, den Anspruch geltend machen könnten. Das wäre nicht zumutbar. Es muss klargestellt werden, dass die ersten 45 Beschäftigten bei der Berechnung der zumutbaren Anzahl an Freistellungen nicht mitgezählt werden, um die Zahl möglicher Freistellungen je nach Unternehmensgröße, sachgemäß anwachsen zu lassen. Zu erwägen ist außerdem, die Grenze von 200 Arbeitnehmern fallen zu lassen. Damit würde die verbleibende prozentuale Grenze von einem

Anspruch je 15 Arbeitnehmer einen ausgewogenen Schutz *aller* Unternehmen erreichen. Größere Unternehmen müssten einer entsprechend höheren Zahl an Mitarbeitern eine Brückenteilzeit gewähren und hätten gleichzeitig die Sicherheit, nicht übermäßig in Anspruch genommen zu werden.

Die Zumutbarkeitsgrenze muss außerdem sämtliche Teilzeitarbeitsverhältnisse erfassen, sowohl befristete als auch unbefristete, und zwar unabhängig von deren Rechtsgrundlage. Denn Arbeitgeber stehen in allen Fällen vor denselben Herausforderungen, das frei gewordene Arbeitszeitvolumen anders zu verteilen oder Neueinstellungen vorzunehmen. Die Summe aller Teilzeitarbeitsverhältnisse kann eine massive Belastung oder gar Überforderung darstellen. Unternehmen, die zahlreiche Teilzeitvereinbarungen auf freiwilliger Basis getroffen haben, würden durch die geplante Regelung unverständlicherweise besonders belastet.

### **Betrieblichen Gründen Gewicht geben**

Die Bearbeitung von Aufträgen ist oftmals mit der Betreuung von Kunden verbunden. Diese bedarf in vielen Branchen der konstanten Betreuung durch denselben oder wenig wechselnde Mitarbeiter. Diesem Ziel kann ein Unternehmen bei einer steigenden Zahl an Teilzeitansprüchen nicht gerecht werden. Es muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber einen Anspruch auf befristete Teilzeit bei Vorliegen rationaler, nachvollziehbarer Gründe ablehnen können, wie es die Gesetzesbegründung zu den *betrieblichen* Gründen in § 8 Abs. 4 TzBfG ursprünglich vorgesehen hat (BT-Drs. 14/4374, S. 17). In Abgrenzung zur Rechtsprechung, die einen sehr viel strengeren Maßstab für betriebliche Gründe entwickelt hat, muss der Gesetzgeber den Unterschied zu *dringenden* betrieblichen Gründen wieder deutlich machen. Die Rechtsprechung verlangt, dass die Gründe „hinreichend gewichtig“ sind und nimmt Arbeitgebern damit faktisch die Möglichkeit, ein Teilzeitverlangen abzulehnen. Vor dem Hintergrund der geplanten Ausdehnung gesetzlicher Teilzeitansprüche ist es umso wichtiger, dass die Rechtslage durch gesetzliche Klarstellung wieder auf den gesetzgeberischen Willen zurückgeführt wird.



### **Sachgründe aufnehmen**

Zu erwägen ist, ob der Anspruch an das Vorliegen bestimmter Sachgründe zu knüpfen ist. Ohne die Notwendigkeit eines Sachgrundes greift der Gesetzgeber einseitig in die Vertragsautonomie der Arbeitsvertragsparteien ein. Auch der Arbeitgeber kann nur sehr eingeschränkt einseitig Änderungen der Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitsbedingungen vornehmen. Der Anspruch könnte beispielsweise daran geknüpft werden, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen oder vergleichbare Notlagen zu entschärfen. In allen anderen Fällen, die gerade keine zwingende Änderung der Arbeitszeit erfordern wie es persönliche Verantwortlichkeiten erfordern können, muss es dabei bleiben, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine Lösung finden. Hier hat der Gesetzgeber keinen Handlungsauftrag.

### **Mindestzeitraum ausdehnen**

Für die betrieblich notwendige Planbarkeit ist der Mindestzeitraum einer Brückenteilzeit von einem Jahr sehr kurzgefasst. Häufig bedarf es eines erheblichen Aufwands der personellen Umorganisation, um eine befristete Teilzeit zu ermöglichen. Schwieriger kann es sich in Zeiten des Fachkräftemangels gestalten, eine adäquate Ersatzkraft für einen begrenzten Zeitraum zu finden. Hier erfordern der Aufwand des Arbeitgebers einerseits und die besseren Chancen, eine Ersatzkraft für einen längeren Zeitraum zu finden andererseits, eine Anhebung des Mindestzeitraums.

### **Befristungstatbestände klarstellen**

Eine Brückenteilzeit bedeutet spiegelbildlich, dass andere Arbeitnehmer befristet als Ersatz einspringen müssen. Wir gehen davon aus, dass die Vertretung einen Sachgrund für eine Befristung darstellt. Wir regen eine entsprechende Klarstellung in § 9a TzBfG-E an, wie sie sich auch in § 21 Abs. 1 BEEG und § 6 Abs. 1 PflegeZG findet. Nach allgemeiner Auffassung wird auch die Einarbeitungszeit vom Befristungsgrund erfasst. Da § 21 Abs. 2 BEEG wie § 6 Abs. 1 PflegeZG dies ausdrücklich regeln, wäre es aus Klarstellungsgründen sinnvoll, auch hier notwendige Einarbeitungszeiten ins Gesetz aufzunehmen.

### **Ankündigungsfrist verlängern**

Zusätzlich ist eine längere Ankündigungsfrist für eine Brückenteilzeit notwendig, damit der Arbeitgeber überhaupt eine realistische Chance bekommt, den Vertretungsbedarf rechtzeitig zu decken. Drei Monate sind angesichts der zunehmenden Dauer von Auswahlverfahren und der abnehmenden Anzahl von Fachkräften nicht ausreichend. Vor allem die Tatsache, dass die Stelle in Arbeitszeit und Dauer beschränkt ist, wird die Suche erheblich erschweren. Notwendig ist eine Ankündigungsfrist von mindestens sechs Monaten.

### **Erneute Geltendmachung beschränken**

Nicht ersichtlich ist, wieso der Zeitraum, nach dem erneut ein Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit geltend gemacht werden kann, z. T. in Abweichung von § 8 Abs. 6 TzBfG auf ein und nicht generell auf zwei Jahre festgelegt wird. Der neue Organisationsaufwand für den Arbeitgeber ist in allen Fällen der gleiche, die freiwerdende Arbeitszeit muss anderweitig verteilt, ggf. eine ErsatzEinstellung vorgenommen werden. Hier sollte es zu einer Angleichung kommen.

Gleichzeitig sollte in § 8 Abs. 6 TzBfG klar gestellt werden, dass die Karenzzeit auch für sonstige gesetzliche Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit gilt, nicht nur für solche, in denen ein gesetzlicher Anspruch nach § 8 Abs. 1 TzBfG durch den Arbeitnehmer geltend gemacht wurde. Eine vorangegangene Brückenteilzeit würde sonst nicht erfasst, auch nicht über § 9a Abs. 5 TzBfG-E. Umgekehrt muss die zweijährige Karenzregelung gemäß § 9a Abs. 5 S. 2 TzBfG-E auch dann greifen, wenn zuvor ein Anspruch auf dauerhafte Teilzeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG berechtigt abgelehnt wurde oder der Arbeitgeber dem stattgegeben hat.

### **Textform ausweiten**

Wir begrüßen die für ein Verringerungsverlangen vorgesehene Textform. Diese führt zu mehr Rechts- und Dokumentationssicherheit. In diesem Zusammenhang regen wir an, auch für die Ablehnung des Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber zukünftig die Textform genügen zu lassen und von dem heute be-



stehenden Schriftformerfordernis gem. § 8 Abs. 5 TzBfG abzuweichen. Das würde zu einer bürokratischen Entlastung führen und die Einführung digitaler, papierloser Personalprozesse nicht weiter blockieren. Nur so würde auch eine Gleichbehandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewahrt. Alternativ ist zu erwägen, eine Ablehnung des Teilzeitgesuchs zu fingieren, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb der Frist reagiert.

#### **Wartezeit erhöhen**

Neue Mitarbeiter treffen mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung über Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit, die länger als nur für die Dauer von sechs Monaten eine verlässliche Basis der Arbeitsbeziehung bieten sollte. Ein Anspruch auf Brückenteilzeit gleich nach erfolgter Einarbeitung und abgelaufener Probezeit greifen zu lassen, ist sehr früh. Es wäre erstrebenswert, die Wartezeit auszudehnen. Das ist auch praxisgerecht hinsichtlich der Beschäftigung von Vertretungskräften, die im Rahmen einer Brückenteilzeit als Ersatz eingestellt werden. Diese sollten nicht bereits nach sechs Monaten selbst einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen können.

#### **4. Arbeit auf Abruf: Flexibilität weiterhin gewährleisten**

§ 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG schreibt vor, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt heute gem. § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Zukünftig soll eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelten. Die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze, in der Arbeit abgerufen und entsprechend vergütet werden müsste, entspricht einer Verdoppelung. Dies ist mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Wenn keine abweichende Vereinbarung zustande kommt, werden damit zahlreiche Teilzeitarbeitsverhältnisse unflexibel. Die heute vorgesehene Mindeststundengrenze von zehn Stunden ist angemessen und sollte erhalten bleiben.

Zumindest sollte in einer Übergangsregelung sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Novelle des TzBfG abgeschlossen worden sind, weiterhin die Mindeststundengrenze von zehn Stunden gilt. Andernfalls werden Arbeitsvertragsparteien, die unter dem Gesichtspunkt der Flexibilität bewusst keine ausdrückliche Festlegung über die wöchentliche Arbeitszeit getroffen haben, da sie davon ausgegangen sind, dass ggf. eine Mindeststundenzahl von zehn Stunden gilt, durch eine Verdoppelung der Stundenanzahl unverhältnismäßig belastet. Ihnen bliebe dann allenfalls die Möglichkeit, die einzelnen Arbeitsverträge neu abzuschließen, was in der betrieblichen Praxis zu erhöhtem Aufwand führt.

Die mögliche abrufbare Zusatzarbeit soll zukünftig gesetzlich festgelegt werden: Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren zusätzlichen Arbeit soll künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen dürfen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit.

Klargestellt werden sollte – zumindest in der Gesetzesbegründung –, dass eine Erhöhung und Verringerung der Arbeitszeit kumulativ vereinbart werden kann, wenn der Anteil des flexiblen Arbeitszeitanteils den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts entspricht. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien beispielsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden, entspricht es den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts, dass der Arbeitgeber hiervon abweichend eine wöchentliche Arbeitszeit von 28 bis 35 Stunden zuweist. Um Rechtsunsicherheit vorzubeugen, sollte der Gesetzgeber klarstellen, dass eine solche Vereinbarung möglich ist.

Bei der gesetzlichen Festlegung der möglichen abrufbaren Zusatzarbeit geht § 12 Abs. 2 TzBfG-E zusätzlich über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinaus. Die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grenzen (maximal 25 Prozent Erhöhung und maximal 20 Prozent Verringerung der abrufbaren Zusatzarbeit) waren solche der AGB-





Kontrolle und galten nicht für Tarifverträge. Auch diese Regelung war also bisher gem. § 12 Abs. 3 TzBfG tarifdispositiv, so dass auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden konnte. Klargestellt werden sollte, dass eine solche Beschränkung der Tarifautonomie nicht gewollt ist. Die Tariföffnungsklausel in § 12 Abs. 6 TzBfG-E sollte wie bisher die vollständigen Regelungen zur Arbeit auf Abruf umfassen.

Arbeiten 4.0 zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass kurzfristige Eingriffe in den Produktionsprozess technisch möglich und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit auch notwendig werden. Die in § 12 Abs. 2 TzBfG festgelegte Frist, wonach der Arbeitnehmer zur Arbeitsleitung nur verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, ist aufgrund der technischen Entwicklung aus Arbeitnehmerschutzgründen nicht erforderlich. Ein Beitrag zur Verbesserung der Abrufarbeit könnte es daher sein, wenn die Ankündigungszeit modernen Kommunikationsmitteln und -formen angepasst würde. Dazu bietet es sich an, die Ankündigungsfrist in § 12 Abs. 2 TzBfG auf zwei Tage zu verkürzen.

### **5. Tarifvertragliche Gestaltungen fördern**

Das Gesetz muss den Tarifpartnern einen ausreichenden Handlungsspielraum für abweichende branchenspezifische Lösungen geben. Die Tariföffnungsklausel in § 9a TzBfG-E ist unklar.

Wir gehen davon aus, dass die Tarifvertragsparteien auch hinsichtlich des neuen Anspruchs auf eine Brückenteilzeit betriebliche Ablehnungsgründe vereinbaren können. Um aber mögliche Konflikte mit den neuen gesetzlichen Quoten zu vermeiden und die notwendige Klarheit zu schaffen, sollten zum einen die Absätze 3 und 6 des § 9a TzBfG-E, die beide Tariföffnungsklauseln betreffen, zusammengefasst werden.

Wir regen darüber hinaus gehend an, § 22 Abs. 1 TzBfG insgesamt aufzuheben. So könnte sichergestellt werden, dass für die Tarifvertragsparteien – wie in anderen Ge-

setzen auch, die eine Einschränkung des tariflichen Gestaltungsspielraums nicht kennen – eine umfassende Ausgestaltung der gesetzlichen Vorgaben möglich ist.

Sollte der Gesetzgeber einer systematisch sachgerechten Streichung von § 22 Abs. 1 TzBfG nicht folgen, wäre es jedenfalls notwendig, entsprechend der Regelung in § 9a Abs. 6 TzBfG-E auch hinsichtlich der Tariföffnungsklausel des § 8 Abs. 4 TzBfG, welche 9a Abs. 3 TzBfG-E in Bezug nimmt, klarzustellen, dass die Tarifvertragsparteien umfängliche Handlungsvollmacht hinsichtlich der Vereinbarung tariflicher Ablehnungsgründe haben. Die Tariföffnungsklausel des § 9a TzBfG-E (bzw. deren zusammengefasste Absätze 3 und 6) müsste dann auch in § 22 Abs. 1 TzBfG Erwähnung finden.

Darüber hinaus gehen wir zwar davon aus, dass es im Rahmen der Tariföffnungsklausel in § 9a Abs. 6 TzBfG-E ausreicht, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Zu erwägen ist allerdings eine Klarstellung in Anlehnung an § 8 Abs. 4 oder § 14 Abs. 2 TzBfG aufzunehmen.

### **6. Bürokratie wird unterschätzt**

Der im Gesetzentwurf genannte Erfüllungsaufwand erscheint nicht plausibel. Der tatsächliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft übersteigt die im Gesetzesentwurf angenommenen Kosten deutlich. In dem Entwurf werden beim Erfüllungsaufwand der Wirtschaft im Detail lediglich die Kosten für die Prüfung eines Antrags nach § 9a TzBfG-E und § 9 TzBfG-E genannt. Folgekosten für den Arbeitgeber, die durch die Suche von Ersatzkräften und deren Einarbeitung oder durch daraus folgenden Änderungen im Betriebsablauf entstehen, werden in dem Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Schon die für die Prüfungen nach § 9 und § 9a TzBfG-E veranschlagten Kosten stellen keine realistische Schätzung dar. Die Annahme im Gesetzesentwurf, dass die Prüfung eines Antrages nach § 9a TzBfG-E beim Arbeitgeber je Fall 120 Minuten in Anspruch nimmt, wird in vielen Fällen nicht zutreffen. Der Arbeitgeber muss die mit dem



Gesetz neu eingeführten Schwellenwerte für das Unternehmen beachten und prüfen, ob die Voraussetzungen für diesen Anspruch vorliegen. In die Prüfung sind auch die Voraussetzungen für eine Ablehnung nach § 9a Abs. 2 TzBfG-E einzubeziehen.

Ein Arbeitgeber mit zwischen 45 und 200 Arbeitnehmern muss, sobald das Gesetz einige Zeit in Kraft ist und Arbeitnehmer von der Regelung Gebrauch gemacht haben, auch immer prüfen, wie viele Mitarbeiter unternehmensweit bereits in befristeter Teilzeit arbeiten und bis wann deren befristete Teilzeit dauert, um die Möglichkeit der Ablehnung des Gesuchs aufgrund der gestaffelten Schwellenwerte in § 9a Abs. 2 TzBfG-E zu prüfen. Will der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen, muss er außerdem entsprechend der Rechtsprechung u. a. nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegensteht, dass der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben, dass er bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt hat und dass andere Kollegen nicht zu einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit waren. All diese Schritte innerhalb von zwei Stunden durch einen Bearbeiter alleine zu prüfen, ist nicht möglich.

Es ist angesichts der Komplexität der Prüfung auch nicht nachvollziehbar, warum an dieser Stelle davon ausgegangen wird, dass die Prüfung von einem Personalsachbearbeiter mit mittlerer Qualifikation durchgeführt werden kann, während die Prüfung nach § 9 TzBfG-E aufgrund ihrer rechtlichen Relevanz eine Arbeitskraft mit hohem Qualifikationsgrad erfordern soll. Es wird nicht klar, inwiefern die Prüfung nach § 9a TzBfG-E weniger komplex als die nach § 9 TzBfG-E ist und deshalb mit niedrigerem Qualifikationsgrad durchgeführt werden kann. Beide Prüfungen müssen aufgrund ihrer Komplexität von einem Mitarbeiter mit hohem Qualifikationsgrad durchgeführt werden. Für § 9a TzBfG-E ist beim Erfüllungsaufwand dementsprechend neben einem höheren zeitlichen Arbeitsaufwand ein höherer Lohnsatz zu veranschlagen.

Wird dem Wunsch des Arbeitnehmers auf befristete Teilzeit entsprochen, entsteht für den Arbeitgeber weiterer Erfüllungsaufwand, der im Gesetzesentwurf nicht ausgewiesen wird. Der Arbeitgeber muss die durch die Brückenteilzeit neu entstandene befristete Teilzeitstelle ausschreiben und eine neue Arbeitskraft suchen. Zu diesem Prozess gehören das Ausschreiben der Stelle in verschiedenen Medien, das Sichten von Bewerbungsunterlagen, das Einladen geeigneter Kandidaten zum Gespräch sowie die Durchführung von Vorstellungsgesprächen und ggf. von Einstellungstests oder Probearbeitstagen. Um eine erfolgreiche Personalsuche sicherzustellen, muss all das von einem entsprechend qualifizierten Mitarbeiter der Personalabteilung durchgeführt werden.

Falls sich ein geeigneter Bewerber findet, der die Stelle annimmt, muss dieser eingearbeitet werden, wodurch weitere Kosten entstehen. Ist es nicht gelungen, einen Mitarbeiter mit einer exakt passenden Qualifikation zu finden und wird stattdessen jemand eingestellt, der noch nicht alle erforderlichen Fähigkeiten besitzt, können zudem weitere Schulungen erforderlich sein, bevor der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufnehmen kann.

Noch weniger den tatsächlichen Kosten entsprechend erscheint die Annahme, dass die Prüfung eines Antrags nach § 9 TzBfG-E innerhalb von 30 Minuten durchgeführt werden kann. Für den Anspruch nach § 9 TzBfG-E muss neben dem Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes geprüft werden, ob der Arbeitnehmer für den freien Arbeitsplatz geeignet ist. Er muss also die Qualifikationen und Fähigkeiten des Mitarbeiters kennen, die Anforderungen des Arbeitsplatzes ermitteln und prüfen, ob dringende betriebliche Gründe oder Arbeitswünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Vielfach werden all diese Schritte nicht von einer Person ausgeführt werden können, sondern diese wird entsprechende Erkundigungen einholen müssen. Da der Gesetzesentwurf eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber vorsieht, muss dieser die Gründe für eine Ablehnung des Verlangens des Arbeitnehmers zu Beweiszecken besonders



sorgfältig dokumentieren. All das wird mehr als 30 Minuten in Anspruch nehmen.

Das Schriftformerfordernis aus § 8 Abs. 5 TzBfG für die Mitteilung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit, auf das in dem Gesetzesentwurf in § 9a Abs. 3 TzBfG-E verwiesen wird, stellt überflüssige Bürokratie dar. Ein Textformerfordernis oder die Annahme einer automatischen Ablehnung, wenn keine Annahme erfolgt, würden Bürokratie vermeiden.

Auch der Erörterungsanspruch nach § 7 TzBfG-E über die Arbeitszeit verursacht für den Arbeitgeber Erfüllungsaufwand. In einem Gespräch mit dem Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber sowohl über die Veränderung der Dauer als auch/oder über eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit sprechen. Um im Zweifelsfall nachweisen zu können, dass es zu einer Erörterung gekommen ist, muss der Arbeitgeber den Gesprächsverlauf und das Ergebnis des Gesprächs dokumentieren. Im Gesetzesentwurf ist ferner nicht geregelt, wie oft der Erörterungsanspruch geltend gemacht werden kann, so dass dieser Aufwand für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mehrfach entstehen kann. Eine Hinzuziehung des Betriebsrats wird regelmäßig zu einer nicht immer sinnvollen zeitlichen Ausdehnung des Gesprächs führen.

Gleichermaßen Mehraufwand bedeutet eine neue Informationspflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat angezeigte Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiter mitzuteilen. Auch die Mitteilung müsste er aus Nachweisgründen dokumentieren. All das steht im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung, Bürokratie abbauen zu wollen.

### **Zum Antrag 19/4525**

Aufgrund der Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung erübrigt sich im

Wesentlichen ein Eingehen auf den Antrag der Fraktion Die Linke. Er belegt mit seiner Forderung, den geplanten Schwellenwert im vorgesehenen § 9a TzBfG-E aufzuheben, die Unkenntnis über die betriebliche Praxis in den Unternehmen. Der Vorschlag, die Arbeit auf Abruf vollständig abzuschaffen, macht ebenso deutlich, dass die Antragsteller weder die Notwendigkeit der Unternehmen im Blick haben, auf kurzfristige Nachfrageschwankungen mit einer Ankündigungsfrist reagieren zu können, noch die Wünsche der Arbeitnehmer nach einer teilweise flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

#### **Ansprechpartner**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1203

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.