

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven Lehmann, Corinna Rüffer, Markus Kurth, Claudia Müller, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Fragen zur geplanten Brückenteilzeit und zu Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Arbeitszeiten, die ins eigene Leben passen, sind gerade im Lebensverlauf dringend notwendig, um Berufstätigkeit und Familie besser zu vereinbaren. Zeitsouveränität bedeutet aber auch mehr Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Denn Teilzeit ist für viele Frauen heute zur „Teilzeitfalle“ geworden: „Einmal Teilzeit“ bedeutete bisher oft „immer Teilzeit“ – und dies ist eine wesentliche Ursache insbesondere für Altersarmut von Frauen aufgrund der durch Teilzeit bedingten niedrigeren Absicherung im Alter im Vergleich zu Männern. Immerhin bestätigen Untersuchungen, dass 80,8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2015 Frauen waren. Auf Leitungspositionen hingegen wird Teilzeitarbeit von deutschen Unternehmen meist nicht möglich gemacht. So lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Management- oder weitergehenden Führungsaufgaben zuletzt bei knapp 11 Prozent, bei herausgehobenen Führungsstellen sogar bei nur 6,5 Prozent (Yvonne Lott: Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Report der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 1, Januar 2017). Das zeigt: Teilzeit hat auch negative Konsequenzen für den beruflichen Aufstieg. Die Arbeitszeit vereinbarkeitsorientiert zu gestalten, schadet häufig der Karriere. Diese Erfahrung machen auch Männer, wenn sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen. Dabei werden Arbeitszeiten, die besser zum Leben passen, für die meisten Menschen immer wichtiger.

Die Bundesregierung will das Teilzeitrecht nun weiterentwickeln und den Rechtsanspruch auf die sogenannte Brückenteilzeit und die Möglichkeit, die Arbeitszeit aus der Teilzeit heraus wieder zu verlängern, umsetzen. Es stellen sich jedoch wichtige Fragen. Inwiefern profitieren gerade Frauen von den Plänen der Bundesregierung? Wie praktikabel ist die Brückenteilzeit und werden die anvisierten Ziele auch wirklich erreicht? Und wie konsistent ist der vorgelegte Gesetzentwurf?

Wir fragen die Bundesregierung:

Brückenteilzeit – zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

1. Wie viele Beschäftigte arbeiten
  - a) in Betrieben mit 45 oder weniger Beschäftigten;
  - b) in Betrieben mit mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigten;
  - c) in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten(bitte jeweils absolut und prozentual sowie nach Geschlecht differenziert angeben)?
2. Bestätigt die Bundesregierung, dass der gewählte Schwellenwert „mehr als 45 Beschäftigte“ und ebenso die Zumutbarkeitsgrenze „mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigte“ in diesen Höhen im Arbeitsrecht bislang unbekannt sind?

Wenn ja, aus welchen Gründen wurde die jeweilige Höhe gewählt?

Wenn nein, an welchen bekannten Schwellenwerten hat sich die Bundesregierung bei der Brückenteilzeit orientiert?

- a) Warum hat die Bundesregierung bei der Brückenteilzeit den Schwellenwert „mehr als 45 Beschäftigte“ und nicht konsistent den Schwellenwert „mehr als 15 Beschäftigte“ gewählt, der schon heute im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in § 8 Absatz 7 für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt?
- b) Werden der hohe Schwellenwert „mehr als 45 Beschäftigte“ und die Zumutbarkeitsgrenze „mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigte“ nach Ansicht der Bundesregierung dazu führen, dass viele Frauen trotz der geplanten Brückenteilzeit ihre Arbeitszeitwünsche nicht durchsetzen können, weil Frauen überproportional häufig in kleineren Betrieben beschäftigt sind?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum wurden diese Schwellenwerte bei der Brückenteilzeit gewählt, obwohl so die strukturelle Benachteiligung von Frauen verfestigt wird?

- c) Können der hohe Schwellenwert „mehr als 45 Beschäftigte“ und die Zumutbarkeitsgrenze „mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigte“ nach Ansicht der Bundesregierung dazu führen, dass viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten nicht an familienbedingte Anforderungen anpassen können?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, inwiefern wird die Reform dann der Zielsetzung des Gesetzes, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, gerecht?

- d) Werden mit dem neuen Schwellenwert „mehr als 45 Beschäftigte“ und mit der Zumutbarkeitsgrenze „mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigte“ nach Ansicht der Bundesregierung verschiedene Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Rechten entstehen, und sollten stattdessen nicht vielmehr Widersprüche innerhalb der Arbeitsordnung vermieden werden?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wie begründet die Bundesregierung die so entstehende Ungleichheit bei der Brückenteilzeit?

- e) Wie wird die Bundesregierung sicherstellen, dass der neue Schwellenwert „mehr als 45 Beschäftigte“ und die Zumutbarkeitsgrenze „mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Beschäftigte“ zukünftig nicht genutzt werden, um andere Arbeitnehmerrechte einzuschränken?
3. Warum setzt die Bundesregierung bei der Brückenteilzeit auf vorgegebene zeitliche Grenzen anstatt tatsächlich Zeitsouveränität für die Beschäftigten zu ermöglichen, die den unterschiedlichen Arbeitszeitbedarfen im Lebenslauf entsprechen?
- a) Warum können Beschäftigte nur mindestens ein Jahr lang die Brückenteilzeit nutzen und nicht auch für einen kürzeren Zeitraum?
- b) Warum dürfen Beschäftigte maximal fünf Jahre lang in eine Brückenteilzeit gehen und nicht für einen längeren Zeitraum?
- c) Warum können Beschäftigte während der Brückenteilzeit ihre Arbeitszeit in Absprache mit dem Arbeitgeber und mit Ankündigungsfristen weder verringern bzw. verlängern noch die Dauer der Brückenteilzeit verändern?
- d) Warum muss nach einer Brückenteilzeit die vorherige Arbeitszeit wieder aufgenommen werden, und warum können Beschäftigte, die aus der Teilzeit zurückkommen, ihre Arbeitszeit nicht sukzessive und bedarfsgerecht in Absprache mit den Arbeitgebenden erhöhen?
- e) Warum können Beschäftigte, die in Brückenteilzeit waren, erst nach zwei Jahren erneut einen Antrag auf Brückenteilzeit stellen?
- f) Gibt es nach Ansicht der Bundesregierung Lebenssituationen, die aufgrund von Veränderungen während der Brückenteilzeit Anpassungen bei der Arbeitszeit erfordern und in der Folge mehr Flexibilität entsprechend den Fragen 3a bis 3e benötigen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wie wird die Bundesregierung dem gerecht?

4. Würde nach Ansicht der Bundesregierung, die Ablehnungsmöglichkeit „aus dringenden betrieblichen Gründen“ die Chancen der Beschäftigten auf Brückenteilzeit erheblich erhöhen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum erhalten die Arbeitgebenden dann die Möglichkeit, die Brückenteilzeit bereits aufgrund von „betrieblichen Gründen“ abzulehnen, obwohl die Beschäftigten dadurch ihre Arbeitszeitwünsche weniger häufig durchsetzen werden können?

- a) Warum erhalten die Betriebe, die bereits durch die Zumutbarkeitsgrenze vor zu hohen Anforderungen geschützt sind, zusätzlich die Möglichkeit die Brückenteilzeit auch wegen „betrieblichen Gründen“ abzulehnen, obwohl dies im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD nicht vereinbart wurde, denn dort steht: „Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss“?
- b) Warum wurde bei der Brückenteilzeit die bürokratische Zumutbarkeitsgrenze zusätzlich als zweite Schranke aufgenommen, obwohl organisatorische Schwierigkeiten aufgrund der Unternehmensgröße im Rahmen der Prüfung von entgegenstehenden betrieblichen Gründen zum Schutz vor Überforderung ohnehin berücksichtigt werden?
5. Nach welchen Kriterien müssen Betriebe, bei denen mehr Anträge auf Brückenteilzeit vorliegen als die Zumutbarkeitsgrenze zulässt, die Beschäftigten auswählen, die Brückenteilzeit genehmigt bekommen?
- a) Wie will die Bundesregierung sicherstellen, wenn mehr Anträge auf Brückenteilzeit vorliegen als die Zumutbarkeitsgrenze zulässt, dass bei der Auswahl der Beschäftigten nicht ausschließlich betriebliche Überlegungen, sondern tatsächlich die individuellen Gründe für die Brückenteilzeit ausschlaggebend sind?
- b) In welcher Form müssen die Entscheidungen, wer in Brückenteilzeit gehen darf und aus welchen Gründen, transparent und nachvollziehbar gemacht werden?
- c) Befürchtet die Bundesregierung, dass sich die Betriebskultur in Betrieben, die mehr Anträge auf Brückenteilzeit vorliegen haben, als die Zumutbarkeitsgrenze zulässt, verschlechtert, weil die Beschäftigten zwangsläufig in Konkurrenz stehen und die Entscheidungsfindung nicht eindeutig geregelt ist?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wie wird die Bundesregierung dem gerecht?

- d) Würde nach Ansicht der Bundesregierung ein Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretung bei der Auswahl der Beschäftigten, wenn mehr Anträge auf Brückenteilzeit vorliegen als die Zumutbarkeitsgrenze zulässt, helfen, dass die Arbeitszeitwünsche möglichst aller Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden und mehr Akzeptanz innerhalb der Belegschaft entsteht?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum wurde auf ein Mitbestimmungsrecht verzichtet?

6. Sind Sperrfristen, die nach einer Ablehnung regeln, in welchem Zeitraum erneute Anträge auf Brückenteilzeit gestellt werden können, nach Ansicht der Bundesregierung Hürden für die Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Lebenslagen der Beschäftigten?

Wenn nein, warum nicht?

- a) Kann die zweijährige Antragssperre, die gilt, wenn ein Antrag auf Brückenteilzeit wegen betrieblichen Gründen abgelehnt wurde, nach Ansicht der Bundesregierung dazu führen, dass ein Betrieb die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten über lange Zeit trotz dem gesetzlichen Recht auf Brückenteilzeit faktisch ignorieren kann?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum wurde dennoch diese lange Antragssperre festgelegt?

- b) Kann die einjährige Antragssperre, die gilt, wenn ein Antrag auf Brückenteilzeit wegen der Überschreitung der Zumutbarkeitsquote abgelehnt wurde, nach Ansicht der Bundesregierung dazu führen, dass Beschäftigte keine Chance auf Brückenteilzeit erhalten, weil erstmalige Anträge zur richtigen Zeit dadurch immer Vorrang haben?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum wurde die Antragssperre in dieser Form festgelegt?

- c) Wie begründet die Bundesregierung, dass bei der Brückenteilzeit zwei unterschiedliche Sperrfristen nach der Ablehnung aufgrund betrieblicher Gründe bzw. Überschreitung der Zumutbarkeitsquote festgelegt wurden?

7. Warum wurden keine Rechtsfolgen gesetzlich definiert, wenn Betriebe das Recht auf Brückenteilzeit nicht oder nur unangemessen umsetzen?
8. Welche Annahmen liegen den Schätzungen der Bundesregierung zugrunde, dass im ersten Jahr 155 000 Anträge auf Brückenteilzeit gestellt werden, und wie wird die Schätzung begründet, dass 143 000 Anträge im ersten Jahr bewilligt werden, obwohl die Ausgestaltung der Brückenteilzeit den Arbeitgebenden vielfältige Ablehnungsmöglichkeiten eröffnet?
9. Welche Erwartungen verbindet die Bundesregierung mit den Abweichungsmöglichkeiten zulasten von Beschäftigten durch Tarifverträge, und welche Auswirkungen haben derartige Klauseln auf die Attraktivität von Tarifverträgen für Beschäftigte und die Verhandlungsposition von Gewerkschaften?
10. Führt nach Ansicht der Bundesregierung mehr Zeitsouveränität zu weniger Stress und mehr Zufriedenheit im Arbeitsalltag, und profitieren davon nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Betriebe insbesondere mit Blick auf den Fachkräftemangel?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum wurden die Ablehnungsmöglichkeiten der Betriebe und nicht das Recht der Beschäftigten auf Brückenteilzeit sehr stark ausgestaltet?

#### Verlängerung der Arbeitszeit

11. Welche rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten bestehen für Beschäftigte, wenn sie ihre Arbeitszeit verlängern wollen, der Betrieb aber untätig bleibt und seiner Erörterungspflicht nicht nachkommt?
12. Warum wurden keine Rechtsfolgen geregelt, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit verlängern wollen, die Betriebe aber ihrer Erörterungspflicht gar nicht oder nur unzureichend nachkommen?

13. Würde ein Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretung nach Ansicht der Bundesregierung die Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, deutlich mehr stärken als nur die Möglichkeit, ein Mitglied der Interessenvertretung hinzuziehen zu können?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum wird auf stärkere Mitbestimmungsrechte verzichtet?

14. Warum plant die Bundesregierung, dass sich das Recht der Beschäftigten auf längere Arbeitszeit ausschließlich auf einen bestimmten ausgeschriebenen Arbeitsplatz beschränkt?

- a) Bestätigt die Bundesregierung, dass die Gestaltungshoheit bezüglich eines passenden Arbeitsplatzes einseitig beim Arbeitgeber liegt und der Betrieb sich in keiner Weise am Arbeitszeitwunsch der Beschäftigten orientieren muss?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum werden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten nicht stärker in den Mittelpunkt gestellt?

- b) Wie genau wird „freier Arbeitsplatz“ nach Ansicht der Bundesregierung definiert, und kann damit auch gemeint sein, dass zwei Teilzeitarbeitsplätze frei sind und theoretisch zusammengelegt werden könnten?
- c) Ist ein Arbeitsplatz, der mit einer Leiharbeitskraft besetzt ist, nach Ansicht der Bundesregierung im Sinne der geplanten Reform frei bzw. kann ein freier Arbeitsplatz mit einer Leiharbeitskraft besetzt werden, obwohl Beschäftigte den Wunsch geäußert haben, ihre Arbeitszeit zu verlängern?

Berlin, den 28. August 2018

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**



