

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/4110 –**

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

Vorbemerkung der Fragesteller

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 Führungspositionen 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?

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)?

Laut der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit arbeiten rund 60 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 46 Beschäftigten. Weitere Informationen sind der folgenden Tabelle 1 zu entnehmen:

Tabelle 1

Beschäftigte nach Betriebsgröße und Geschlecht						
Betriebsgröße	Insgesamt		Männer		Frauen	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
1-45	14.509.576	38,7	6.893.137	35,6	7.616.439	42,0
46-200	9.617.184	25,7	5.108.064	26,4	4.509.120	24,9
201 und mehr	13.346.237	35,6	7.345.541	38,0	6.000.696	33,1
SUMME	37.472.997	100	19.346.742	100	18.126.255	100

Quelle: BA Beschäftigtenstatistik, Stand 31. Dezember 2017

Hinzuweisen ist darauf, dass die Schwellenwerte im Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie im Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit sich nicht auf die Betriebsgröße, sondern auf die Zahl der von einem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen.

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?

Die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wurde von den Koalitionsparteien CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbart. Dabei wurde vereinbart, dass der neue Anspruch gelten soll, wenn der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung) beschäftigt. Für Arbeitgeber, die in der Regel insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, soll eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt werden.

Diese Schwellenwerte sind im Rahmen eines Gesamtkompromisses festgelegt worden, mit dem ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen angestrebt wird. Einerseits soll der neue Anspruch für möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht werden, andererseits sollen kleinere Unternehmen vor Überforderung geschützt werden.

Auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund des Schwellenwertes keinen Anspruch auf Brückenteilzeit haben, soll die Realisierung von Arbeitszeitwünschen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Der Gesetzentwurf sieht dazu vor, dass der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Wunsch nach Änderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu erörtern hat.

Schwellenwerte sind im Arbeitsrecht durchaus geläufig, grundsätzlich unterschiedlich ausgestaltet und tragen dem jeweiligen Regelungszweck Rechnung. Dementsprechend entscheidet der Gesetzgeber bei jedem Gesetzesvorhaben, ob die Einführung eines Schwellenwertes geboten ist und in welcher Höhe dieser ggf. festzulegen ist. Die Bundesregierung erwartet daher nicht, dass diese Schwellenwerte Auswirkungen auf anderweitige Arbeitnehmerrechte haben.

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 Arbeitgebern 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?

Mit dem Gesetzentwurf wird der neue Anspruch auf Brückenteilzeit in die bestehende Systematik des Gesetzes eingebettet. Hierzu wird überwiegend auf bereits bestehende Regelungen zur zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit verwiesen. Mit diesem Verweis auf bereits bekannte und genutzte Anspruchsvoraussetzungen und Verfahren soll den Beteiligten die praktische Anwendung erleichtert werden.

Nach dem Gesetzentwurf können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringern. Für diesen Zeitraum sind eine Mindestdauer von einem Jahr und eine Höchstdauer von fünf Jahren vorgesehen. Der Gesetzentwurf sieht aber auch die Möglichkeit vor, durch Tarifvertrag einen abweichenden Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung festzulegen.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer zu der Arbeitszeit, die vor der Teilzeitarbeit geschuldet wurde (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit), zurück. Der Gesetzentwurf enthält keinen gesetzlichen Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit.

Für einen erneuten Antrag auf Brückenteilzeit nach Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit ist eine Frist von einem Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit vorgesehen. Diesbezüglich geht die Frage 3e von falschen Voraussetzungen aus.

Nach Ablehnung eines Verringerungsantrags durch den Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Gründe ist – wie beim Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit – eine Frist für einen neuen Antrag von zwei Jahren vorgesehen. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung für Arbeitgeber, die bis zu 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, soll eine Frist von einem Jahr gelten.

Gesetzlich geregelt werden sollen der Anspruch und die Voraussetzungen für die Brückenteilzeit. Durch die zeitliche Begrenzung sowie die vorgesehenen Fristen wird sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit gewährleistet.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass in einem Arbeitsverhältnis ein Austausch über die Wünsche und Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie dem Arbeitgeber stattfindet. Die neue Vorschrift zum Erörterungsrecht in § 7 Absatz 2 TzBfG-E soll dies unterstützen, um den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichende Aufmerksamkeit zu verschaffen und einen gegenseitigen Interessenausgleich zu fördern.

Die mit dem Gesetzentwurf vorgesehene gesetzliche Verankerung des Rechtsanspruchs auf Brückenteilzeit schließt nicht aus, dass zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich andere Vereinbarungen etwa zum Zeitraum der Arbeitszeitverringerung, zur Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit während des vereinbarten Zeitraums, zur Arbeitszeitdauer nach dem vereinbarten Zeitraum oder einer erneuten Verringerung der Arbeitszeit getroffen werden.

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?

Mit der Ablehnungsmöglichkeit aus „betrieblichen Gründen“ bleibt der Gesetzentwurf in der bestehenden Systematik des Gesetzes. Auch bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeit kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.

Für kleinere Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sieht der Gesetzentwurf für den Anspruch auf Brückenteilzeit eine Zumutbarkeitsregelung vor. Sie können auch einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in zeitlich begrenzter Teilzeit nach dem TzBfG arbeitet. Eine Prüfung des Vorliegens betrieblicher Gründe ist in diesem Fall nicht erforderlich. Auf der anderen Seite wäre es aber nicht vertretbar, kleinere Unternehmen zu verpflichten, im Zumutbarkeitsrahmen Brückenteilzeit zu gewähren, obwohl betriebliche Gründe entgegenstehen.

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?

Der Arbeitgeber hat mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Haben mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den gleichen Tag den Beginn einer Brückenteilzeit beantragt und hat der Arbeitgeber unter ihnen eine Auswahl zu treffen, so entscheidet der Arbeitgeber nach

billigem Ermessen, welcher Arbeitnehmerin oder welchem Arbeitnehmer er die zeitlich begrenzte Arbeitszeitverringerung gewährt. Die Entscheidung eines Arbeitgebers entspricht dann billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Dabei hat der Arbeitgeber auch persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte zu berücksichtigen, wie zum Beispiel Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, die nicht durch Ansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz abgedeckt werden, die Versorgung schwer erkrankter Angehöriger oder die Ausübung eines Ehrenamtes. Daneben können Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung auch gemeinsam Kriterien für die Auswahlentscheidung vereinbaren.

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?

Zur Systematik der Regelung wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

Die Sperrfrist nach Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit wegen betrieblicher Gründe entspricht der Sperrfrist für die Ablehnung eines Antrags bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit. Der geringere Zeitraum für die neue Sperrfrist aufgrund der Zumutbarkeitsregelung liegt im Interesse der Beschäftigten, deren Arbeitszeitwunsch aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nicht realisiert werden konnte.

Nach Ablauf der Sperrfrist bestehen für Beschäftigte, die zuvor in Brückenteilzeit gearbeitet haben, bei einem Neuantrag die gleichen Voraussetzungen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erstmalig einen Antrag stellen.

7. Warum wurden keine Rechtsfolgen gesetzlich definiert, wenn Betriebe das Recht auf Brückenteilzeit nicht oder nur unangemessen umsetzen?

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist Teil des individuellen Arbeitsrechts, das, anders als das Arbeitsschutzrecht, üblicherweise keine Sanktionen vorsieht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Rechte über den Rechtsweg vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit durchsetzen.

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?

Für die Schätzung der Betroffenenzahl wurde vornehmlich der Mikrozensus 2016 verwendet, der als amtliche Datenquelle auch Informationen über die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen enthält. Ergänzt wurden die Mikrozensus-Daten um Informationen aus der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes 2016 sowie durch Ergebnisse der Studie „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Es wird im Gesetzentwurf geschätzt, dass rund 155 000 Beschäftigte (hiervon 143 000 Beschäftigte in der Wirtschaft) im ersten Jahr der Regelung einen Antrag auf befristete Teilzeit stellen werden. Für diese Schätzung wurde von den Beschäftigten ausgegangen, die sich laut Mikrozensus-Auswertungen für eine Teilzeit mit einem damit einhergehenden geringeren Einkommen bei einem Arbeitgeber mit einer Mindestgröße von 46 Beschäftigten interessierten. Es wurde für die Schätzung u.a. angenommen, dass diese Personen bereits sechs Monate bei dem Arbeitgeber angestellt sind und dass die Teilzeit bei demselben Arbeitgeber gewünscht ist. Da der Mikrozensus nicht danach fragt, ob eine Befristung der Teilzeit von Interesse ist, wurde für die Schätzung der Betroffenenzahl auch auf Informationen aus der IAB Studie zurückgegriffen, die aufführt, dass rund 25 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeit nicht dauerhaft reduzieren möchten.

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?

Wie andere Gesetze enthält auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz Möglichkeiten für die Tarifvertragsparteien, von den Grundnormen abweichende Regelungen zu vereinbaren. Damit können die Tarifvertragsparteien in einem im Gesetz normierten Rahmen an die konkreten Bedürfnisse der Betriebe und Verwaltungen angepasste praxisnahe, sachgerechte und effektive Vereinbarungen treffen. Aus Sicht der Bundesregierung wird durch den damit verbundenen Aushandlungsprozess die Tarifautonomie gestärkt.

Konkret soll mit dem Gesetzentwurf zugelassen werden, dass die Tarifvertragsparteien bei der Brückenteilzeit einen anderen Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbaren. Sie können die Minstdauer für die Brückenteilzeit auf mehr oder weniger als ein Jahr, die Höchstdauer auf mehr oder weniger als fünf Jahre festlegen.

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?

Die Bundesregierung ist der Ansicht, dass mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten grundsätzlich zu weniger Stress und mehr Zufriedenheit im Arbeitsalltag führen kann. Dabei sind Arbeitszeitmodelle zu bevorzugen, die sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber entsprechen. Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ein solcher Interessenausgleich ebenso gefördert wird wie die langfristige Fachkräftesicherung für Unternehmen.

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?

Mit dem Gesetzentwurf soll klargestellt werden, dass der Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine Änderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen, eine solche Änderung zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung gilt unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Möglicherweise kann schon bei einer geringen Veränderung der Lage der Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit vermieden werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren (§ 7 TzBfG-E).

Darüber hinaus besteht unabhängig vom Erörterungsrecht die Pflicht des Arbeitgebers, bei ihm beschäftigte Teilzeitkräfte bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Mit der Neufassung des § 9 TzBfG soll eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, indem die Darlegungs- und Beweislast stärker auf den Arbeitgeber übertragen wird.

Im Streitfall steht den Beschäftigten der Rechtsweg zu den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit offen.

12. Warum wurden keine Rechtsfolgen geregelt, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit verlängern wollen, die Betriebe aber ihrer Erörterungspflicht gar nicht oder nur unzureichend nachkommen?

Auf die Antwort zu Frage 7 wird verwiesen.

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?

Die vom Gesetzgeber vorgesehenen Ergänzungen in § 7 TzBfG-E unterstützen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche und stärken die Arbeitnehmervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, auch in Bezug auf angezeigte Verlängerungswünsche. So hat die bzw. der einzelne Beschäftigte die Möglichkeit, sich bei der Verfolgung seiner Interessen von der Arbeitnehmervertretung begleiten und unterstützen zu lassen. Des Weiteren wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmervertretung umfassend über bestehende Veränderungswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterrichten. Damit wird gewährleistet, dass die Arbeitnehmervertretung frühzeitig informiert ist und ihre gesetzlichen Aufgaben entsprechend den einschlägigen Normen wahrnehmen kann.

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?

Der Arbeitgeber hat – wie bisher – bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei ihm beschäftigte Teilzeitkräfte bevorzugt zu berücksichtigen. Eine Änderung des materiellen Rechts ist – mit Ausnahme der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast sowie der Textform für den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit – nicht vorgesehen, so dass auch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze im Übrigen unberührt bleiben. Dies gilt auch für die Frage, wie im Einzelfall die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer Leiharbeiterin oder einem Leiharbeiter zu bewerten ist.

Mit der Neufassung des § 9 TzBfG soll eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, indem die Darlegungs- und Beweislast in zwei Punkten (kein entsprechender freier Arbeitsplatz sowie nicht mindestens gleiche Eignung der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beziehungsweise des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers wie eine andere vom Arbeitgeber bevorzugte Bewerberin oder ein anderer bevorzugter Bewerber) auf den Arbeitgeber übertragen wird.

Ein freier, zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Dabei unterliegt der Stellenzuschnitt der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers (Berufsfreiheit nach Artikel 12 des Grundgesetzes).

Der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit kann sich auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen. Durch die Änderung wird der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet, einen besetzbaren Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen.

