recht

Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Reformanforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht

www.dgb.de/recht

Versprechen des Koalitionsvertrags

In ihrem Koalitionsvertrag haben sich SPD und CDU/CSU darauf geeinigt, dass sie das **Teilzeitrecht weiterentwickeln** und einen **Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht)** schaffen wollen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, soll sichergestellt werden, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können.

Teilzeitarbeit – unverzichtbar aber mit Tücken

14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach Angaben des IAB aus dem Jahr 2015 **in Teilzeit**. Teilzeitbeschäftigt sind überproportional oft Frauen: 11 Millionen, das sind fast **60 % der weiblichen Beschäftigten**. Über die Hälfte von ihnen entscheidet sich für Teilzeitarbeit aufgrund von familiären Verpflichtungen, 15 % deshalb, weil sie keine Anstellung in Vollzeit gefunden haben. Männer üben Teilzeitarbeit vor allem deswegen aus, weil sie eine Vollzeitstelle nicht finden (27 %) oder weil sie eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren (26 %). Für die Mehrheit der Beschäftigten – Männer wie Frauen – die in Teilzeit arbeiten, ist dies **eine Phase im Berufsleben** und sie wünschen eine

spätere Rückkehr zur Vollzeit. Viele Beschäftigte – Teilzeit- und Vollzeitkräfte – wollen **mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben**.

Teilzeit als Option der Arbeitszeitgestaltung ist unverzichtbar, aufgrund des geltenden gesetzlichen Rahmens aber auch nicht unproblematisch. Einerseits ist Arbeit in Teilzeit für viele Beschäftigte oft die einzige Möglichkeit, um ihre Berufstätigkeit mit Anforderungen bestimmter Lebensphasen in Einklang zu bringen. Anderseits wird Teilzeit für viele Beschäftigte, die wegen der Kindererziehung oder Aus- und Weiterbildung kürzer arbeiten, zu einem **unerwünschten Dauerzustand** mit allen daraus resultierenden Risiken der mangelhaften sozialen und finanziellen Absicherung – von einer „**Teilzeitfalle**" ist dann oft die Rede.

Arbeitszeitwünsche werden vielfältiger

Wer einmal seine Arbeitszeit reduziert – und dies nicht im Rahmen von Elternzeit oder Pflegezeit tut – hat später **kein garantiertes Rückkehrrecht** auf seine ursprüngliche Arbeitszeit. Ein anlassunabhängiger Anspruch darauf, nur für eine bestimmte Zeit kürzer zu treten, besteht nach dem geltenden Recht ebenfalls nicht:

Nach meiner Elternzeit mit den Zwillingen kam ich in mein Unternehmen zurück – allerdings nur als Teilzeitkraft, denn der Kindergarten in meinem bayerischen Dorf schließt bereits um 14:30 Uhr. Inzwischen sind die Zwillinge 8 Jahre alt und besuchen eine Ganztagsschule, ich möchte wieder Vollzeit arbeiten. Währenddessen würde mein Mann Michael gerne seine Arbeitszeit für die nächsten zwei Jahre um 10 Stunden in der Woche reduzieren um die Kinderbetreuung an Nachmittagen zu übernehmen.

Bettina aus Geldersheim

In der heutigen Arbeitswelt wird der Wunsch nach **mehr Selbstbestimmung** in Fragen der Arbeitszeit seitens der Beschäftigten immer deutlicher. Reduzierung der Arbeitszeit wird nicht nur dann in Erwägung gezogen, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf mit familiärer Sorgearbeit geht. Auch wegen **Fort- und Weiterbildung** oder **gesellschaftlichem Engagement** wollen einige Beschäftigte ihre Arbeitszeit vorübergehend verändern:

Ich bin eine vollzeitbeschäftigte Sachbearbeiterin in einem mittelständischen Unternehmen in Sachsen und engagiere mich ehrenamtlich seit längerer Zeit in einer Flüchtlingsinitiative. Im Sommer 2015, als der Bedarf an ehrenamtlicher Unterstützung explosionsartig anstieg, wollte ich meine Arbeitszeit auf 30 Stunden in der Woche reduzieren – voraussichtlich für ein Jahr. Danach sollte es weiter gehen wie bisher – die kurze Zeit hätte ich mit geringeren Einkünften überbrücken können. Mein Arbeitgeber stellte mich aber vor die Entscheidung: dauerhaft reduzieren oder Vollzeit weiterarbeiten.

Gisela aus Dresden

Ich arbeite seit langem als angestellter Tischler und würde mich gerne zum kaufmännischen Fachwirt weiterbilden. Ich habe sogar Geld bei Seite gelegt, um in meinem Job kürzer treten zu können. Nun brauche ich noch die Möglichkeit, für die Dauer der Weiterbildung, voraussichtlich zwei Jahre, meine Arbeitszeit auf 60 % zu reduzieren – an zwei vollen Tagen in der Woche finden die Präsenztermine im Rahmen der Weiterbildung statt. Mein Chef sieht nicht ein, warum er auf mich als Vollzeitarbeitskraft verzichten soll.

Thomas aus Brandenburg

Für viele Beschäftigte kommt eine, auch nur vorübergehende, Arbeitszeitreduzierung aufgrund der damit verbundenen Einkommenseinbuße nicht in Frage. Oft ist die **Vereinbarkeit vom Beruf und Privatleben** nicht aufgrund der Dauer der Arbeitszeit, sondern deren Lage schwer zu bewältigen. Viele Vereinbarkeitskonflikte ließen sich aber durch eine den Interessen der Beschäftigten entsprechende **Verteilung der Arbeitszeit** lösen:

Ich arbeite Vollzeit in der Personalabteilung einer Baumarktkette, mein täglicher Beginn und Ende der Arbeit ist nicht geregelt, die Chefin kommt aber erst um 9:00 Uhr ins Büro und wünscht, dass auch ich von 9:00 Uhr bis 17:30 Uhr bleibe – obwohl manche Kolleginnen in der Verwaltung bereits um 8:00 Uhr anfangen und um 16:30 Feierabend haben. Diese Arbeitszeiten würden auch mir als alleinerziehendem Vater sehr entgegenkommen: die Kita meiner Tochter schließt um 17:00 Uhr und ich bin jeden Nachmittag auf fremde Hilfe angewiesen.

Jan aus Berlin

Was fehlt?

So unterschiedlich die Arbeitszeitwünsche von Bettina und Michael, Gisela, Thomas und Jan sind, etwas haben sie gemeinsam: vom geltenden Recht erhalten sie keine Unterstützung. Sie alle sind ausschließlich auf den guten Willen ihrer Arbeitgeber angewiesen. Das ist nicht zeitgemäß. Denn gerade in der heutigen Arbeitswelt, in der den Beschäftigten viel Flexibilität abverlangt wird, muss auch Flexibilität im Sinne der Beschäftigten gestärkt werden.

Menschen wie Michael, Gisela und Thomas brauchen **ein anlassunabhängiges Recht auf befristete Teilzeit**. Eigene Weiterbildung, Ehrenamt oder mehr Zeit für die eigenen Kinder (jenseits der Elternzeit) sind legitime Anliegen, für die die Menschen zeitweise kürzer treten wollen – ohne zugleich Gefahr zu laufen, dauerhaft in Teilzeit stecken zu bleiben.

Menschen wie Bettina, die einmal ihre Arbeitszeit reduziert haben, brauchen **ein Rückkehrrecht auf Vollzeit**.

Derzeit kann Bettina nur dann eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit verlangen, wenn ein entsprechender, in der Regel vergleichbarer Arbeitsplatz frei wird. Sie kann aber nicht verlangen, dass freie Kapazitäten, die beispielsweise infolge der Arbeitszeitreduzierung durch andere Beschäftigte entstehen, ihrem

Stellen-volumen zugeschlagen werden. Dieses Recht wäre aber sinnvoll, sowohl um Bettinas Erhöhungswunsch zu verwirklichen als auch um andere Vollzeitkräfte vor Überlastung durch Arbeits-verdichtung zu bewahren.

Für Menschen wie Jan ist die Möglichkeit der **Einflussnahme auf die Verteilung der eigenen Arbeitszeit** von zentraler Bedeutung. Derzeit können Beschäftige nur dann die Lage ihrer Arbeitszeit bestimmen, wenn sie zugleich ihre Arbeitszeit reduzieren. Was fehlt ist ein Recht darauf, die Lage der Arbeitszeit auch beim gleichbleibenden Arbeitszeitvolumen beeinflussen zu können.

Eines haben alle gemeinsam: sie wollen ihre **Arbeitszeitanpassung nicht um mehrere Monate oder gar Jahre aufschieben**. Genau das aber passiert derzeit, wenn der Arbeitgeber den Reduzierungswunsch ablehnt und die oder der Beschäftigte eine gerichtliche Klärung herbeiführen muss. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung – was mehrere Monate oder gar Jahre dauern kann – müssen sie zunächst in dem bisherigen Umfang arbeiten. Währenddessen erledigt sich der Reduzierungswunsch oft von alleine: die Beschäftigten haben sich entweder mit der fehlenden Vereinbarkeit abgefunden oder den Job aufgegeben. Diese Schieflage muss dringend korrigiert werden: für den Fall eines Rechtsstreits muss es

dem oder der Beschäftigten möglich sein, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits vorläufig die Arbeitszeit zu reduzieren.

Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach dem geltenden Recht vom Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ausgeschlossen. Das betrifft besonders viele Frauen, die gerade in kleinen Betrieben überproportional vertreten sind. Sie haben damit keine Gestaltungsspielräume. Beschäftigte, die ihren Antrag auf Verringerung gestellt haben, können die nächsten zwei Jahre keinen erneuten Antrag stellen – das ist praxisfremd. Beide Hürden gehören abgebaut.

IN ALLER KÜRZE:

Für die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts forden wir:

- Einen allgemeinen, anlassunabhängigen **Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit.**

- Ein allgemeines, anlassunabhängiges **Rückkehrrecht** für die Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG reduziert haben.

- Ein Recht auf bevorzugte **Berücksichtigung** bei Besetzung neuer Arbeitsplätze ist auf **freie Arbeitskapazitäten** zu erweitern. Arbeitgeber müssen zudem verpflichtet werden, die Teilzeitkräfte über die freien bzw. frei werdenden Arbeitskapazitäten im Vorwege deren Besetzung zu informieren.

- Einen eigenständigen **Rechtsanspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit** im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

- **Verbesserung der Geltendmachung der Anpassungswünsche**: Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung und/oder Verteilung der Arbeitszeit/Lage ab und klagt der oder die Beschäftigte, kann er oder sie verlangen, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits entsprechend beschäftigt zu werden. Davon kann sich der Arbeitgeber gerichtlich entbinden lassen, wenn ihm die geforderte Anpassung unzumutbar ist.

- **Abschaffung der „Kleinbetriebsklausel"** und **der Sperrfrist** für den erneuten Antrag auf Änderung der Arbeitszeit.

Werde Mitglied einer Gewerkschaft:
www.dgb.de/mitglied-werden

Weitere Infos zum Thema Recht:
www.dgb.de/recht

Impressum
Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich: DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach, VB 04
Redaktion: Dr. Marta Böning
Gestaltung und Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand: Dezember 2016

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand
können Sie beim DGB-Online-Bestellservice einsehen.
Bestellung von Broschüren und Materialien bitte nur über den
DGB-Online-Bestellservice: www.dgb-bestellservice.de