

## Arbeitsrecht

### Weiterentwicklung des Teilzeitrechts –

#### Faktencheck und Anforderungen aus rechtspolitischer Sicht

##### 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 für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, soll sichergestellt werden, dass sie danach wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, sollte **die Darlegungslast** auf den Arbeitgeber übertragen werden, wenn er den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit ablehnt.

In Umsetzung dieser Vereinbarung legte das BMAS einen **Referentenentwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vor**. Der Entwurf enthält zu beiden Punkten richtige Regelungsansätze, bleibt jedoch noch hinter den Erwartungen an eine solche Reform zurück (siehe Seite 4).

##### 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: elf Millionen, das sind fast **über die Hälfte der weiblichen Beschäftigten**. Frauen entschieden sich für Teilzeit 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 die spätere

1

##### Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach

Helga **Nielebock**

Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P)

##### Sekretariat:

**Marta Böning**

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht (Red.)

Rosemarie Neumann

030 – 24060-265

Robert **Nazarek**

Referatsleiter Sozialrecht

Anke Grienig

030 – 24060-720

Ralf-Peter **Hayen**

Referatsleiter Recht

Birka Schimmelpennig

030 – 24060-513

Torsten **Walter**

Referent Rechtsprechung

Infos unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

Rückkehr zur Vollzeit ist erwünscht. Viele Beschäftigte – Teilzeit- und Vollzeitkräfte – wünschen **mehr Einfluss auf die Bestimmung der Lage ihrer Arbeitszeit**.

Teilzeit als Option der Arbeitszeitgestaltung ist unverzichtbar, aufgrund des derzeit 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. Andererseits wird Teilzeit für viele Beschäftigte, die wegen familiärer Sorgearbeit, gesellschaftlichem Engagement oder Aus- und Weiterbildung kürzer arbeiten, zu einem **unerwünschten Dauerzustand** mit allen daraus resultierenden Risiken der mangelnden beruflichen Aufstiegschancen und der mangelhaften sozialen und finanziellen Absicherung (sog. „**Teilzeitfalle**“).

## Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten werden vielfältiger

In der modernen Arbeitswelt, die den Beschäftigten immer mehr Flexibilität abverlangt, muss auch die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt werden – sowohl hinsichtlich des Umfangs der Arbeit wie auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitwünsche vieler Beschäftigter stimmen nicht mit ihren tatsächlich zu leistenden Arbeitszeiten überein, wie zahlreiche repräsentative Befragungen von Beschäftigten (Mikrozensus, Sozioökonomischer Panel, Arbeitszeitreport der BAuA 2015, DGB-Index Gute Arbeit) zeigen. Alle diese Befragungen belegen dieselbe Tendenz: viele Teilzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit erhöhen, ebenso wünschen sich viele Vollzeit- und auch Teilzeitbeschäftigte, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Alle Studien zeigen auch, dass es sich keinesfalls um ein Randphänomen handelt: Nach den aktuellen Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA Arbeitszeitreport 2016) würden **55 % der Vollzeitbeschäftigten** gerne ihre Arbeitszeit **reduzieren**, während über ein Drittel **der Teilzeitbeschäftigten (35 %) länger arbeiten** möchte. Für viele Beschäftigte ist **nicht die Dauer, sondern die Lage der Arbeitszeit** das vorrangige Hindernis der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Nach den neuesten Befunden des **Mikrozensus 2017** – welcher im Vergleich zu allen anderen repräsentativen Erhebungen den geringsten Anpassungsbedarf aufweist – sind es immerhin **2,7 Millionen** Erwerbstätige, die ihre Arbeitszeit gerne verändern würden.

## Anpassungswünsche nicht nur wegen der familiären Sorgearbeit

Die meisten Frauen entscheiden sich für Teilzeitarbeit aufgrund von familiären Verpflichtungen: zwei von drei Müttern mit minderjährigen Kindern arbeiten in Teilzeit. Gleichzeitig ist aber die Teilzeitarbeit nicht

für alle der Wunschzustand: etwa ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten findet es schwierig, mit dem aktuellen Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen (IAB-Panel 2013) und arbeitet nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben (BAuA-Arbeitszeitreport 2016).

Die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ergibt sich aber nicht nur aufgrund von Elternschaft oder Angehörigenpflege: Nur **ein Viertel der vollzeitbeschäftigten Frauen** und etwa **ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer mit Verkürzungswunsch** hat laut BAuA-Arbeitszeitreport 2016 minderjährige **Kinder**. Auch andere Beweggründe wie Zeit für die eigene Weiterbildung oder Ehrenamt liegen den Anpassungswünschen zugrunde.

## **Anpassungsbedarf in Betrieben aller Größen vorhanden, in kleinen Betrieben besonders stark ausgeprägt**

Der Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit ist unter den Beschäftigten in Betrieben aller Größen und für beide Geschlechter ausgeprägt. Kleine und kleinste Betriebe nehmen hier jedoch eine besondere Stellung ein. Die Erhebungen der BAuA aus dem Jahr 2016 belegen dies nachdrücklich:

- Unter den Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungswunsch arbeiten 32 % der Männer und 37 % der Frauen in kleinen und kleinsten Betrieben (bis 49 Beschäftigte); 40 % der Männer und 37 % der Frauen in größeren Unternehmen (ab 250 Beschäftigte)
- Unter den Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden, arbeitet die Mehrheit – Frauen: 62 %, Männer: 53 % – in kleinen und kleinsten Betrieben.
- 55 % der teilzeitbeschäftigten Frauen, die ihre Arbeitszeit gerne weiter reduzieren würden, arbeiten in kleinen und kleinsten Betrieben

Zugleich ist die Teilzeitquote in kleinen und kleinsten Betrieben besonders hoch. Nach Angaben der BAuA (Arbeitszeitreport 2016) steigt die Teilzeitquote mit der abnehmenden Betriebsgröße:

- in Betrieben ab 250 Mitarbeiter beträgt sie lediglich 20 %,
- in Betrieben zwischen 50 und 249 Mitarbeiter beträgt sie 23 %,
- in kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigten arbeiten 57 % der Beschäftigten in Teilzeit,
- in kleinsten Betrieben dürfte die Teilzeitquote somit noch höher sein.

In den sog. kleinsten und kleinen Betrieben arbeitet insgesamt über ein Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – über zwölf Millionen Menschen (Angaben des Statistischen Bundesamtes aus 2015), davon über sechs Millionen in Teilzeit.

## Was sieht der Referentenentwurf vor?

Der Entwurf der Bundesregierung besteht im Grunde aus drei Regelungen:

- Er sieht ein **Recht auf befristete Teilzeit**,
- eine **Beweiserleichterung bei Verlängerung der Arbeitszeit**
- sowie eine **Erörterungspflicht der Arbeitgeber hinsichtlich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit** vor.

Im Mittelpunkt des Vorschlags steht das Recht der Beschäftigten auf **befristete Teilzeitarbeit**, das als Parallelregelung zum bereits gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf (zeitlich unbegrenzte) Teilzeitarbeit konstruiert ist und sich so in das bisherige Regelungssystem des Teilzeitrechts einfügt. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass bei zeitlich begrenzter Arbeitszeitreduzierung – unabhängig vom Anlass – anschließend für den oder die Beschäftigten die Möglichkeit besteht, auf die bisherige Arbeitszeit zurückkehren zu können. Ein solcher Anspruch soll jedoch nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Arbeitnehmern und erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehen. Es ist zudem eine einjährige Sperrfrist nach Antragstellung für einen erneuten Verringerungsantrag vorgesehen.

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der bzw. die bereits in Teilzeit beschäftigt ist und seine Arbeitszeit aufstocken will, soll nach der Entwurfsfassung von einer **Beweislastumkehr** profitieren: Der Arbeitgeber muss dann darlegen und beweisen, welche Gründe – etwa das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes – gegen eine Aufstockung sprechen.

Der Arbeitgeber ist nach dem Referentenentwurf auch verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin dessen bzw. deren Wunsch nach einer **Veränderung der Lage und Dauer der vertraglichen Arbeitszeit** zu **erörtern**. Diese Pflicht soll unabhängig von der Größe des Betriebes und vom Umfang der Arbeitszeit und ohne Wartefrist von sechs Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bestehen. Rechtsfolgen beim Verstoß gegen die Erörterungspflicht sieht der Referentenentwurf jedoch nicht vor.

## Erste Verbesserungen für Beschäftigte, aber noch weiterer Verbesserungsbedarf

Die mit dem vorliegenden Entwurf auf den Weg gebrachte Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ist ein erster Schritt zur **Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung**. An vielen Stellen sind noch Verbesserungen erforderlich:

- Der Entwurf sieht vor, dass das Recht auf befristete Teilzeit nur bei Arbeitgebern gelten soll, die mehr als 15 Personen beschäftigen. Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind somit vom Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ausgeschlossen. Diese Regelung in der derzeitigen Entwurfsfassung führt zu einer besonderen Benachteiligung von Frauen und steht folglich auch der Zielsetzung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen, da viele der teilzeitbeschäftigten Frauen in kleineren Unternehmen überproportional vertreten sind. Aus diesem Grund ist die sog. „**Kleinbetriebsklausel**“ zu **streichen**.
- Weiterhin ist die im Entwurf vorgesehene **Sperrfrist** für den erneuten Antrag auf Änderung der Arbeitszeit **abzuschaffen**. Auch in kürzeren zeitlichen Abständen können neue Umstände auftreten, die eine Reduzierung erforderlich machen. Es ist praxisfern, wenn Beschäftigte nach Antragstellung auf Verringerung erst nach dem Ablauf von zwei Jahren erneut die Möglichkeit haben sollen, einen erneuten Verringerungsantrag zu stellen.
- Auch beim Verlängerungsrecht ist erheblicher Nachbesserungsbedarf festzustellen: Es sollten bereits freie **Arbeitszeitvolumina** beim Aufstockungswunsch berücksichtigt werden müssen und nicht nur ein freier Arbeitsplatz. Ein solches Recht wäre sinnvoll, um sowohl Erhöhungswünsche zu verwirklichen als auch um andere Vollzeitkräfte vor Überlastung durch Arbeitsverdichtung zu bewahren. Arbeitgeber müssen zudem verpflichtet werden, Teilzeitkräfte über freie bzw. frei werdende Arbeitsvolumen im Vorfeld von deren Besetzung zu informieren.
- Schließlich sind die Regelungen zur Erörterungspflicht des Arbeitgebers, die in der Entwurfsfassung noch rechtsfolgenlos ausgestaltet sind, um **Sanktionsvorschriften** zu ergänzen und es ist auch für diejenigen, die lediglich eine anderweitige Verteilung ihrer Arbeitszeit wünschen ein Gestaltungsinstrument in Form eines **Rechtanspruchs auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit** einzuführen.
- Der Wunsch nach befristeter Teilzeit kann vom Arbeitgeber sowohl im Hinblick auf den Zeitraum, die Dauer sowie die Verteilung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Für diesen Fall sollte durch entsprechende gesetzliche Regelung zumindest sichergestellt werden, dass bei gerichtlicher **Geltendmachung** eines abgelehnten Verringerungsbegehrens der Arbeitnehmer bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens entsprechend seinem Antrag beschäftigt werden muss. In der Entwurfsfassung fehlt eine solche Normierung, sodass der Arbeitnehmer zunächst im ursprünglich vereinbarten Umfang weiterarbeiten muss. Dies geht wiederum mit der Gefahr einher, dass Vereinbarkeitsbedürfnisse bei Abschluss des gerichtlichen Verfahrens bereits obsolet geworden sind.