

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE vom 26. September 2018
BT-Drs. 19/4525

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten

11.10.2018

I. Einführende Bemerkungen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften stimmen den dem Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE zugrunde liegenden Erkenntnissen zu. Beschäftigte wollen grundsätzlich mehr Zeit für ihr Leben sowie mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeiten. Das belegen alle Umfragen, so u. a. jene der BAuA oder des IAB. Viele Vollzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit reduzieren, Teilzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit aufstocken; zudem bestehen Bedarfe die Lage der Arbeitszeit an die Gegebenheiten des Privatlebens anzupassen.

Wir leben in Zeiten, in denen Begriffe wie Selbstbestimmung und Eigenverantwortung bei der Arbeit als gesellschaftspolitische Leitbilder hochgehalten werden. Es passt jedoch nicht in diese Zeit, dass für die Selbstbestimmung der Beschäftigten gesetzliche Instrumente kaum vorhanden sind und die Gestaltungsbedürfnisse und -bedarfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vielerorts kaum Realisierungschancen haben.

Mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen lassen sich gute Lösungen für familienfreundliche Arbeitszeiten und die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreichen. Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte spielen bei der Ausgestaltung eine entscheidende Rolle. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erreichen jedoch nicht alle; die Verantwortung für die Ermöglichung von besserer Vereinbarkeit darf deshalb nicht allein den Sozialpartnern übertragen werden. Hier bleibt der Gesetzgeber in der Pflicht.

II. Recht auf befristete Teilzeit

Vor diesem Hintergrund setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Jahren u. a. für die Einführung des Rechts auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit/befristete Teilzeit – für alle Beschäftigten und bei allen Arbeitgebern – ein. Schwellenwerte, die Beschäftigte in kleinen Unternehmen vom Anspruch auf befristete Teilzeit ausschließen, haben wir bereits im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf der letzten Legislaturperiode in unserer Stellungnahme vom 16. Januar 2017 kritisiert. Diese Kritik gilt erst recht für den

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand
Abteilung Recht

Dr. Marta Böning

**Referatsleiterin
Individualarbeitsrecht**

marta.boening@dgb.de

**Telefon: 030-24060273
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin**

www.dgb.de/recht



im Koalitionsvertrag vereinbarten und mit dem vorliegenden Kabinettsbeschluss umgesetzten, willkürlichen Schwellenwert von 45 Beschäftigten. Der DGB hat sowohl in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf vom 17. April 2018 als auch in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf vom 13. Juni 2018 diesbezüglich umfangreich und kritisch Stellung genommen. Wir verweisen an dieser Stelle auf die in beiden Stellungnahmen enthaltene Bewertung. Befristete Teilzeit muss bei allen Arbeitgebern unabhängig von der Unternehmensgröße möglich sein. Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Antrag der Fraktion DIE LINKE in diesem Punkt.

Wir weisen allerdings darauf hin, dass es sich bei dem im Regierungsentwurf vorgesehenen Recht auf befristete Teilzeit um einen Anspruch bei *Arbeitgebern* (also in *Unternehmen*) mit idR mehr als 45 Beschäftigten handelt. Fälscherweise wird vielerorts, so auch im Antrag der Fraktion DIE LINKE, über Ansprüche *in Betrieben* mit mehr als 45 Beschäftigten gesprochen. Betriebs- und nicht unternehmensbezogen sind auch die Zahlen, auf die der Antrag Bezug nimmt, wenn es um die Frage geht, wie viele Personen vom Anspruch auf befristete Teilzeit ausgeschlossen werden. Hier werden juristisch unterschiedliche Begriffe – Unternehmen/Arbeitgeber und Betrieb – vermengt. Ansprüche auf befristete Teilzeit bei Arbeitgebern Unternehmen mit idR mehr als 45 Beschäftigten begrenzen den Anspruch deutlich weniger als wenn der Anspruch in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten vorgesehen wäre. Ein Arbeitgeber mit 45 Beschäftigten kann mehrere kleinere Betriebe/Dienststellen haben, in jedem dieser Betriebe hätten Beschäftigte nach dem Regierungsentwurf das Recht auf befristete Teilzeit. Ein Abstellen auf den Betrieb lehnen wir entschieden ab.

Zudem handelt es sich bei dem im Regierungsentwurf vorgesehenen Anspruch auf befristete Teilzeit nicht um ein bloßes Rückkehrrecht auf Vollzeit, wie es der Titel des Antrags missverständlich bezeichnet. Vielmehr soll ein Rechtsanspruch der Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitszeitvolumen – auch der Teilzeitkräfte – eingeführt werden, ihre Arbeitszeit weiter zu reduzieren, um zu einem späteren Zeitpunkt wieder zu ihrer vorherigen höheren Arbeitszeit zurückzukehren.

III. Arbeit auf Abruf

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich – wie auch die Fraktion DIE LINKE in ihrem Antrag – dafür ein, dass Arbeit auf Abruf soweit wie möglich eingeschränkt und mittelfristig abgeschafft wird. Der Vorschlag des Antrags wird daher grundsätzlich begrüßt. Auch zu diesem Punkt des Antrags der Fraktion DIE LINKE verweisen wir auf unsere Stellungnahmen zum Referentenentwurf vom April 2018 und zum nunmehr vorliegenden Regierungsentwurf.

IV. Abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Antrag beschränkt sich auf Instrumente, die den Interessen der Beschäftigten mit einem vorübergehenden Reduzierungswunsch und der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf dienen. Er lässt allerdings die Bedürfnisse und Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die schon jetzt in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen,



unberücksichtigt. Für diese Beschäftigten sieht der Regierungsentwurf immerhin eine Erleichterung durch Umkehr der Beweislast (§ 9 TzBfG-E) vor. Ohne verbesserte Aufstockungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte wäre die Reform unvollständig: Auch die Antragsteller/innen beschreiben zu Recht, dass Reduzierungswünsche einiger Beschäftigten durch Arbeitszeitaufstockung durch andere Beschäftigten aufgefangen werden könnten.

Unberücksichtigt bleiben in dem Antrag auch die Interessen derjenigen Beschäftigten, die lediglich auf die Verteilung bzw. die Lage ihrer Arbeitszeit Einfluss nehmen wollen. Der Entwurf der Bundesregierung, mit allen seinen offensichtlichen Schwächen, enthält immerhin – wenn auch unzureichend – einen ersten Lösungsansatz auch für diese Personen. In § 7 Abs. 2 TzBfG-E soll ein Erörterungsanspruch für all jene Beschäftigte eingefügt werden, die den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit haben. Beschäftigte können ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Das ist ein erster wichtiger Schritt, auf den zu verzichten, nicht sachgerecht wäre.