

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 13. Juni 2018

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts -
Einführung einer Brückenteilzeit

27.09.2018

Erster Schritt hin zu besseren Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik

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

Das Wichtigste in Kürze

- Der DGB begrüßt, dass sich die Regierungsparteien mit dem Gesetzentwurf auf einen **wichtigen Schritt hin zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen** für eine moderne Arbeitszeitpolitik geeinigt haben.
- Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass mit dem Reformvorhaben **auf Bedürfnisse und Bedarfe unterschiedlicher Beschäftigtengruppen reagiert** wird:
 - Durch einen neuen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit (= Brückenteilzeit) für Beschäftigte mit dem Wunsch, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren (§ 9a TzBfG-E),
 - Durch eine Beweislastumkehr zugunsten von Teilzeitbeschäftigten mit dem Wunsch, ihre Arbeitszeit aufzustocken (§ 9 TzBfG-E),
 - Durch ein Erörterungsrecht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die Lage ihrer Arbeitszeit verändern wollen (§ 7 TzBfG-E), und
 - Durch mehr Rechtssicherheit für Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG-E).
- **In der konkreten Ausgestaltung bleiben die Instrumente jedoch hinter den gewerkschaftlichen Erwartungen zurück.** Diese Reform kann daher nur als ein erster Schritt bewertet werden, dem weitere Reformen folgen müssen.
- **Die Begrenzung des Rechts auf Brückenteilzeit** auf Arbeitgeber mit idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **und die Quotierung** dieses Rechts mittels „Zumutbarkeitsquote“ bei Arbeitgebern mit 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **bewerten wir kritisch.** Die Schwellenwerte führen dazu, dass auch künftig ein erheblicher Teil der Beschäftigten nicht von den geplanten Neuregelungen profitieren kann. **Der DGB setzt sich mit Nachdruck für ein Recht auf befristete Teilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**



ein. Ein wichtiger Schritt dahin wäre die Vereinheitlichung der Schwellenwerte mit denen des bisherigen § 8 TzBfG auf dem bisherigen Niveau von 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

- Der DGB bewertet zudem kritisch, dass in Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nur einer von fünfzehn die Brückenteilzeit geltend machen kann, und Arbeitgeber unter Berufung auf betriebliche Gründe jeden Reduzierungswunsch grundsätzlich ablehnen können. Dieser **doppelte „Überforderungsschutz“ für mittlere Unternehmen ist nicht zu rechtfertigen und widerspricht den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages**, wonach in Unternehmen zwischen 46 und 200 Beschäftigten „einem pro angefangene 15 Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden (muss)“, ohne dass es auf das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe ankommt.
- **Kritisch zu bewerten sind auch die starren zeitlichen Schranken hinsichtlich der Dauer der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit**, die ebenfalls **hinter dem Koalitionsvertrag zurückbleiben**. Nach dem Koalitionsvertrag sollte eine Beantragung der Brückenteilzeit auch für unterjährige und längere als Fünfjahreszeiträume grundsätzlich nicht ausgeschlossen sein. Nach dem Regierungsentwurf muss die Dauer der beantragten Reduzierung nun zwischen einem Jahr und fünf Jahren betragen. Damit wird die Möglichkeit von unterjährigen oder mehr als fünfjährigen Reduzierungen auch dann ausgeschlossen, wenn es für die Ablehnung keine Gründe gibt.
- **Kritisch zu bewerten ist auch das ausdrückliche Ablehnungsrecht der Arbeitgeber in Bezug auf die Brückenteilzeit bei Vorliegen betrieblicher Gründe** (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E). Durch diese im Regierungsentwurf vorgesehene unsystematische Neuformulierung wird das bisherige Regel-Ausnahme-Verhältnis ins Gegenteil verkehrt, wodurch die Position der Arbeitgeber gestärkt und die der Antragstellerin bzw. des Antragstellers geschwächt wird. Nach der bisherigen Systematik des Gesetzes (§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG) hat der Arbeitgeber dem Verlangen nach (zeitlich unbefristeter) Reduzierung der Arbeitszeit stattzugeben, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Das ausdrückliche Ablehnungsrecht hat eine – aus Sicht des DGB unerwünschte – Signalwirkung gegenüber den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses; eine Korrektur entsprechend der bisherigen Systematik ist daher erforderlich.
- **Positiv zu bewerten ist die Umkehr der Beweislast bei Geltendmachung des Aufstockungswunsches** durch Teilzeitbeschäftigte (§ 9 TzBfG-E), die denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugute kommt, die unfreiwillig in Teilzeit oder in zu geringer Teilzeit beschäftigt sind. Nach geltendem Recht müssen sie derzeit sowohl darlegen und beweisen, dass es einen freien Arbeitsplatz gibt, als auch, dass sie die für die Anforderungen des Arbeitsplatzes notwendige Eignung mitbringen. Nach dem Regierungsentwurf muss künftig der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des



Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber. Das ist sachgerecht.

- **Kritisch zu bewerten** ist allerdings, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **für die Geltendmachung der Aufstockung nicht auf die freien Arbeitszeitvolumina** im Betrieb, sondern lediglich auf einen – nun gesetzlich definierten – freien Arbeitsplatz beziehen müssen. Die gesetzliche Definition eines freien zu besetzenden Arbeitsplatzes hält der DGB für entbehrlich. Mit dieser Ergänzung – so die ausdrückliche Begründung des Gesetzes – werde die bisherige Rechtslage ohnehin nicht geändert. Insbesondere dürfe die Entscheidung über die Einrichtung neuer Arbeitsplätze nicht zur Umgehung des Aufstockungsanspruchs dienen und führen. Die Definition ist zudem unvollständig, da das Gesetz auf das Vorliegen eines „entsprechenden freien Arbeitsplatzes“ abstellt, „entsprechender“ – anders als die Frage des freien Arbeitsplatzes – jedoch nur in der Begründung definiert wird.
- **Grundsätzlich positiv** bewerten wir, dass Beschäftigte **die Verteilung bzw. die Lage ihrer Arbeitszeit** – auch beim gleichbleibenden Umfang der Arbeitszeit – verändern wollen, ein gesetzlich normiertes Recht erhalten sollen, diesen **Wunsch mit ihrem Arbeitgeber zu erörtern** (§ 7 TzBfG-E).
- Positiv und wichtig ist auch, dass Beschäftigte in diesem Fall künftig ein **Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrates hinzuziehen** können. Zu begrüßen ist auch der in diesem Zusammenhang stehende neu geschaffene **Unterrichtungsanspruch der Interessenvertretung** über angezeigte Arbeitszeitänderungswünsche der Beschäftigten.
- Freilich ersetzt dieses Erörterungsrecht nicht den vom DGB geforderten Anspruch der bzw. des Beschäftigten auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit, der in unserem Recht nach wie vor fehlt. Ungeregelt bleiben zudem die Rechtsfolgen bei Verstoß gegen die Erörterungspflicht, zumal eine gerichtliche Durchsetzung der Erörterung nicht vorgesehen ist.
- Der Regierungsentwurf enthält auch Änderungen im Bereich der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG-E). **Der DGB setzt sich nachdrücklich für die Abschaffung von Arbeit auf Abruf** als einer besonders missbrauchsanfälligen und prekären Form der Beschäftigung **ein**. Wir bedauern, dass der entsprechende politische Wille nicht vorhanden ist, bewerten die seitens der Bundesregierung geplanten Änderungen des § 12 TzBfG allerdings als einen Schritt zur Verbesserung der Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiten. **Wir begrüßen** insbesondere, dass für Beschäftigte auf Abruf bei fehlender Arbeitszeitvereinbarung statt bisher zehn Stunden **künftig grundsätzlich 20 Stunden als vereinbart gelten und vom Arbeitgeber zu vergüten sind**. **Zu begrüßen ist** auch, dass für **die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen als unterste Haltelinie** der Durchschnitt der Vergütung der letzten drei Monaten gelten soll, günstigere Regelungen aber Vorrang erhalten. Durch die Kodifizierung der



BAG-Rechtsprechung zu arbeitgeberseitigen Flexibilisierungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf wird zwar mehr Rechtsklarheit geschaffen, das Abwälzen des wirtschaftlichen Risikos auf Beschäftigte halten wir aber nach wie vor für falsch.

Generelle Anmerkungen: Gute Rahmenbedingungen sind überfällig

Gute gesetzliche Rahmenbedingungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung fehlen in Deutschland, Reformen sind und waren deshalb längst überfällig – das belegen zahlreiche Befragungen, Erhebungen und Studien. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigte in Betrieben und Unternehmen aller Größen wünschen sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Anpassung der Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit an die Belange des Privatlebens.

14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller abhängig Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach Angaben der BAuA aus dem Jahr 2016 in Teilzeit, vier von fünf der Teilzeitbeschäftigten, insgesamt 11 Millionen, sind Frauen. Das sind fast 60 % aller weiblichen Erwerbstätigen. Viele Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wünschen sich andere Arbeitszeiten: 55 % der Vollzeitbeschäftigten möchten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, 35 % der Teilzeitbeschäftigten würden gerne länger arbeiten. 24 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben. Von der Mehrheit der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten, wird diese Arbeitszeitoption in bestimmten Lebensphasen für Familienarbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt gewählt, sie ist als Dauerzustand aber meistens nicht gewünscht. Für die 7,5 Mio. Menschen in Minijobs besteht auch aufgrund fehlender Gestaltungsrechte oft eine „gläserne Decke“, die ihnen eine an ihre jeweilige persönliche Lebenssituation angepasste Erhöhung ihrer Arbeitszeit faktisch unmöglich macht.

Vor diesem Hintergrund ist es grundsätzlich erfreulich, dass die Regierungsparteien die Dringlichkeit des Reformbedarfs erkannt haben, denn der nun vorliegende Kabinettsbeschluss gehört mit zu den ersten sozialpolitischen Reformprojekten, auf die sich die aktuelle Bundesregierung geeinigt hat. Dabei nimmt die Bundesregierung mit ihrem Maßnahmenpaket – wenn auch aus Sicht des DGB unzureichend – die Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in den Blick. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren wollen, wird ein neues Recht auf befristete Teilzeit, die sog. Brückenteilzeit, eingeführt, wenn auch in einer Ausgestaltung, die viele Beschäftigten außen vor lässt. Eine Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit aufzustocken, soll durch die Umkehr der Beweislast erreicht werden. Arbeitgeber von Beschäftigten, die nicht den Umfang ihrer Arbeitszeit, sondern alleine die Anpassung der Lage der Arbeitszeit an die Belange des Privatlebens anstreben, werden in die Pflicht genommen, unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung entsprechende Möglichkeiten zu erörtern. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, bringen die Reformvorschläge zwar kaum materiell-rechtliche Verbesserungen, aber immerhin mehr Rechtssicherheit.



Zu den ausgewählten Aspekten des Entwurfs der Bundesregierung:

§ 7 TzBfG-neu – Erörterungspflicht des Arbeitgebers

Die gesetzliche Regelung der Pflicht des Arbeitgebers, mit seinem bzw. seiner Beschäftigten die Anpassung der Lage und/oder der Aufteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern, ist ein wichtiger Fortschritt. Er reicht jedoch nicht aus, um den Beschäftigten eine reale Einflussnahme auf die Lage und die Verteilung der eigenen Arbeitszeit zu sichern. **Die Regelung ist immerhin ein erster Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne die Arbeitszeit reduzieren zu müssen und ist als solche zu begrüßen.** Der vom DGB geforderte Anspruch der Beschäftigten auf Bestimmung der Lage der eigenen Arbeitszeit – wird hier bedauerlicherweise nicht geschaffen. **Es fehlt** zudem – was vom DGB zuletzt in der Stellungnahme zum Referentenentwurf der angestrebten Teilzeitreform bemängelt wurde – **eine Regelung von Rechtsfolgen beim Verstoß gegen die Erörterungspflicht und die Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung der Erörterungspflicht.**

Umso wichtiger ist aber, dass die **betriebliche Interessenvertretung in diesen Kommunikationsprozess eingebunden** werden soll. Zu dem Gespräch über Lage und Verteilung der Arbeitszeit soll ein **Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung hinzugezogen** werden können; außerdem soll die **betriebliche Interessenvertretung** laut vorliegendem Regierungsentwurf über die angezeigten Arbeitszeitwünsche vom Arbeitgeber **unterrichtet** werden. **Das ist richtig und wichtig**, denn nur so haben die Beschäftigten eine Chance, ihren Anpassungswunsch auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu erörtern.

§ 9 TzBfG-neu – Verlängerung der Arbeitszeit für Teilzeitkräfte

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die Bundesregierung die Notwendigkeit der Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern bzw. aufstocken wollen, erkannt hat und **mit der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen ersten Schritt** gemacht hat. Entsprechend dem vorliegenden Entwurf hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, die/der den Wunsch hat, die Arbeitszeit aufzustocken, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn er kann darlegen und beweisen, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, die Teilzeitkraft nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein/e andere/r Mitbewerber/in oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Damit wird im Vergleich zur bisherigen Rechtslage die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die mindestens gleiche Eignung der bzw. des Aufstockungswilligen auf den Arbeitgeber übertragen. Die Regelung wird ergänzt durch eine gesetzliche Definition, wann ein freier zu besetzender Arbeitsplatz



vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers (so die Gesetzesbegründung zu § 9 TzBfG-E) ist **mit der Neuregelung des § 9 eine Änderung des materiellen Rechts – mit Ausnahme der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast – nicht vorgesehen**. Deshalb halten wir eine **ausdrückliche gesetzliche Regelung, wann ein freier zu besetzender Arbeitsplatz vorliegt**, prinzipiell für **entbehrlich**. Zudem ist die neue Definition insoweit unvollständig als sie nur festlegt, was ein „freier“ Arbeitsplatz ist. Die Definition, wann ein „entsprechender“ Arbeitsplatz vorliegt, fehlt jedoch im Gesetz, sie findet sich nur in der Gesetzesbegründung.

Davon unabhängig ist festzuhalten, dass **die arbeitgeberseitige Organisationsentscheidung nicht zur Umgehung des § 9 genutzt werden darf**, worauf die Gesetzesbegründung richtigerweise verweist. Denn dem ausdrücklich formulierten Ziel des Gesetzgebers, abgesehen von der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast durch § 9 keine materiell-rechtliche Änderung zu bewirken, entspricht nur einem Verständnis, dass **der Arbeitgeber arbeitsplatzbezogene Sachgründe für seine Organisationsentscheidung haben muss**. Dies gilt nach der BAG-Rechtsprechung beispielsweise für die Organisationsentscheidung, weitere Teilzeitarbeitsplätze ohne höhere Arbeitszeit einzurichten, anstatt Arbeitszeiten aufstockungswilliger Teilzeitbeschäftigter zu verlängern (BAG vom 01.06.2011, 7 ABR 117/09; BAG 15.8.2006 – 9 AZR 8/06). Diese Klarstellung ist wichtig auch für die spätere Auslegung der Neuregelung durch Arbeitsgerichte. Nach Rechtsprechung der Instanzgerichte **gilt als ein freier Arbeitsplatz auch ein Stamm- oder Dauerarbeitsplatz, auf dem ständig ein Leiharbeiter/eine Leiharbeiterin eingesetzt wird** (LAG Hamm 25.2.2014 – 14 Sa 1174/13) – auch dies ist bereits heutige Rechtslage und wird sich mit der neuen Regelung nicht ändern.

§ 9a TzBfG-neu – Recht auf Brückenteilzeit

Schwellenwert und Einschränkungen durch die „Zumutbarkeitsschwelle“

Kritisch zu bewerten ist, dass die längst überfällige Einführung des Rechts auf zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit – die sog. Brückenteilzeit – aufgrund ihrer Ausgestaltung nur bedingt eine gesellschaftliche Wirkung entfalten wird.

Insbesondere **der im deutschen Arbeitsrecht neue, völlig willkürlich gesetzte Schwellenwert** von 45 Beschäftigten **und die Zumutbarkeitsschwelle** bei Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten für den Anspruch auf die sog. Brückenteilzeit **konterkarieren den Sinn und Zweck des neuen Rechts auf Brückenteilzeit** – dazu hat der DGB in seiner Stellungnahme zum früheren Referentenentwurf bereits ausführlich Stellung genommen.

Dass ein Großteil der Beschäftigten von dem neuen Gestaltungsrecht ausgeschlossen ist, bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften als **sozialpolitisch verfehlt** und gegenüber den betroffenen Beschäftigtengruppen **nicht vermittelbar**. Mit der Einführung eines höheren, willkürlich gewählten Schwellenwertes innerhalb eines Gesetzes, das bereits



korrespondierende Ansprüche mit anderen Schwellenwerten vorsieht, besteht zudem die Gefahr, Arbeitnehmerrechte weiter einzuschränken und zukünftig auch die Schwellenwerte für andere Ansprüche oder Schutzrechte zu erhöhen.

Die geplanten Einschränkungen sind insbesondere **gleichstellungspolitisch problematisch**. Frauen arbeiten überproportional oft in kleinen und mittleren Unternehmen, die meisten werden also das Recht auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit nicht in Anspruch nehmen können. Zieht man überdies in Betracht, dass Frauen ihre Arbeitszeiten nach wie vor viel häufiger als Männer an familienbedingte Anforderungen anpassen, ist davon auszugehen, dass mehr als zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten das Recht auf befristete Teilzeit auch in Zukunft nicht in Anspruch nehmen können. Viele Frauen werden auch künftig auf die zeitlich unbefristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit zurückgreifen müssen und mit allen aus der „Teilzeitfalle“ resultierenden Nachteilen und Risiken konfrontiert sein. Dem Auftrag des Grundgesetzes, auf die Beseitigung bestehender Nachteile und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken, wird die Bundesregierung damit nur unzureichend gerecht.

Ausdrückliches Ablehnungsrecht ist unsystematisch und zum Nachteil der Beschäftigten (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E)

Kritisch bewerten wir, dass der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung – wie schon der Referentenentwurf – den Arbeitgebern **ein ausdrückliches Ablehnungsrecht in Bezug auf den Reduzierungswunsch** des bzw. der Beschäftigten einräumt (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E).

Für die zeitlich unbegrenzte Reduzierung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG) gilt, dass der Arbeitgeber dem Antrag stattgeben muss, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Regelung könnte durch einen entsprechenden Verweis in § 9a TzBfG-E auch für die Regelung der Brückenteilzeit zur Anwendung kommen. Stattdessen regelt § 9a TzBfG-E ein ausdrückliches Recht der Arbeitgeber, den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit abzulehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer Ausnahme wird also nun die Regel mit einer Signalwirkung, die nicht zu unterschätzen ist: Es droht, dass dieses „Ablehnungsrecht“ in der Praxis allzu bereitwillig genutzt und Beschäftigten das Recht auf befristete Teilzeit vorenthalten wird. Eine ausdrückliche Regelung des Ablehnungsrechts ist der bisherigen Gesetzessystematik fremd und unter dem Gesichtspunkt der Rechtsförmlichkeit zweifelhaft. **Satz 1 des § 9a Abs. 2 TzBfG-E muss daher gestrichen und durch einen Verweis auf die bestehende Regelung des § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG-E ersetzt werden.**



Doppelte Hürde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen von 46 bis 200 Beschäftigten

Wir bedauern, dass die Bundesregierung die Kritik des DGB an der entbehrlichen – und im Übrigen hinter den Absprachen des Koalitionsvertrages zurückbleibenden – doppelten Hürde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nicht aufgegriffen hat.

Nach ausdrücklicher Vereinbarung im Koalitionsvertrag **ist der Anspruch auf befristete Teilzeit innerhalb der „Zumutbarkeitsquote“ in Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern/innen zwingend zu gewähren** („einem pro angefangene 15 Arbeitnehmer/innen muss der Anspruch gewährt werden“). Wenn die so festgelegte Quote von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch nicht erreicht wurde, steht jedem Anspruchsberechtigten das Recht auf befristete Verringerung der Arbeitszeit zu. Diese – von der Arbeitgeberseite geforderte – Zumutbarkeitsgrenze sollte wie die ansonsten geltenden betrieblichen Gründe, auf die sich die Arbeitgeber bei Ablehnung des Antrags berufen dürfen, dem angeblichen „Überforderungsschutz“ für mittelgroße Arbeitgeber dienen.

Der nun vorliegende Entwurf (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E) sieht aber vor, dass der Arbeitgeber – auch ein solcher mit 46 bis 200 Beschäftigten – unter Berufung auf betriebliche Gründe zunächst jeden Reduzierungsantrag ablehnen kann. Damit kann der Arbeitgeber auch dann, wenn die Quote noch nicht erreicht wurde, verhindern, dass Arbeitnehmer/innen befristete Teilzeit beanspruchen können. Erst wenn die betrieblichen Gründe nicht vorliegen (es also eigentlich keinen tragfähigen Ablehnungsgrund gibt), kann der mittelgroße Arbeitgeber – gewissermaßen als zweite Schranke des „Überforderungsschutzes“ – auf die im Koalitionsvertrag vereinbarte „Zumutbarkeitsquote“ zurückgreifen.

Eine unnötige Doppelung des „Überforderungsschutzes“ für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Beschäftigten wird deren Rechte noch weiter einschränken als es die bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Zumutbarkeitsquote ohnehin schon tut. Es droht, dass auch Beschäftigte in Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern/innen vom Recht auf befristete Teilzeit grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Auch aus diesem Grund **ist Satz 1 des § 9a Abs. 2 TzBfG-E zu streichen**. Arbeitgeber mit bis zu 200 Beschäftigten könnten dann zum Schutz vor angeblichen Überforderungen auf die „Zumutbarkeitsquote“ zurückgreifen, Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten die eventuell vorliegenden betrieblichen Gründe anführen. Für Letzteres reicht aus, wenn innerhalb der Normenkette des § 9a Abs. 3 TzBfG auf § 8 Abs. 4 TzBfG – welcher die Möglichkeit der Ablehnung aus betrieblichen Gründen regelt – verwiesen wird.



Zeitlicher Rahmen für die Reduzierung der Arbeitszeit starr und hinter den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages

Der DGB hat sich bereits in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf dafür ausgesprochen, möglichst weitgehende Flexibilität in der Gestaltung der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Bedauernswerterweise haben sich die Koalitionspartner in ihrem Vertrag auf eine Einschränkung der Dauer der befristeten Arbeitszeitreduzierung geeinigt, die der DGB als viel zu starr und praxisfern bewertet. Doch selbst diese Einschränkung soll nach dem vorliegenden Entwurf – ebenso wie bereits nach dem Referentenentwurf – noch weiter verschlechtert werden:

Nach den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages sollte der Arbeitgeber einen Antrag auf befristete Teilzeit für weniger als ein Jahr oder mehr als fünf Jahre ablehnen können. Der nun vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, dass die Dauer der beantragten Reduzierung mehr als ein Jahr betragen muss und nicht länger als fünf Jahre betragen darf (§ 9a Abs. 1 TzBfG-E) – **der Antrag kann also gar nicht für eine längere bzw. kürzere Zeit gestellt werden**. Das würde selbst dann gelten, wenn der Arbeitgeber keine Gründe hat, eine längere oder kürzere Arbeitszeitreduzierung abzulehnen. **Diese Verschlechterung ist aus Sicht des DGB nicht zu rechtfertigen** und sollte den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages entsprechend korrigiert werden.

§ 12 TzBfG-E – Arbeit auf Abruf

Das Ziel der Reform, auch für Beschäftigte in Arbeit auf Abruf mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu erreichen, begrüßen wir ausdrücklich. Wie bereits in unserer Stellungnahme zum früheren Referentenentwurf ausführlich dargestellt, schafft der vorliegende, die Arbeit auf Abruf betreffende Reformvorschlag zwar eine gewisse Rechtssicherheit, die Prekarität von Arbeit auf Abruf beseitigt er aber nicht. Das könnte nur mit einer weitgehenden Einschränkung und mittelfristig mit einer Abschaffung von Arbeit auf Abruf erreicht werden, so wie der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften es seit Jahren fordern.

Dennoch **begrüßen wir** grundsätzlich die im Kontext von Arbeit auf Abruf vorgesehene **Anhebung der gesetzlichen Grenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 10 auf 20 Stunden** für den Fall, dass eine Vereinbarung nicht getroffen wurde (Abs. 1). Wie es das BAG in seiner bisherigen Rechtsprechung unmissverständlich klargestellt hat, ist der Rückgriff auf die gesetzliche Vermutungsregelung der 10-Stunden (bzw. künftig 20-Stunden) Arbeitszeit nicht zulässig, wenn sich aus der tatsächlichen Vertragsabwicklung in der Vergangenheit eine höhere Dauer der Arbeitszeit ergibt (BAG 24.9.2014, 5 AZR 1024/12). **Der DGB fordert deshalb klarzustellen, dass diese gesetzliche Vorgabe nur als gesetzliche Vermutung mit Auffangfunktion zu verstehen ist**, da vielmehr die tatsächlich im Arbeitsverhältnis rückblickend gelebte Praxis entscheidend ist. Es ist bedauerlich, dass die Bundesregierung diesen Vorschlag nicht aufgegriffen hat.



Mit der Regelung des § 12 Abs. 2 TzBfG-E soll zudem die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den zulässigen Bandbreiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf kodifiziert werden. Dieser Rechtsprechung steht der DGB grundsätzlich skeptisch gegenüber. Deshalb **stärkt die Regelung zwar die Rechtsklarheit, nicht aber die materiell-rechtliche Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Die wirtschaftlichen Risiken von Auftragsschwankungen werden nun ausdrücklich im gesetzlich fixierten Rahmen einseitig auf die Beschäftigten abgewälzt. Das hält der DGB nach wie vor für nicht vertretbar.

Sachgerecht ist dagegen die Neuregelung zur Bestimmung der Höhe der Entgeltfortzahlung bei Arbeit auf Abruf bei Krankheit und an Feiertagen

(§ 12 Abs. 4 und Abs. 5 TzBfG-E). Insbesondere ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung dem Vorschlag des DGB aus der Stellungnahme zum Referentenentwurf folgt und die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung zur Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung nur noch als Auffanglösung geregelt hat. Somit greift sie nur dann, wenn nach den allgemein geltenden Regeln (der § 3 und § 4 EFZG, der anwendbaren Tarifverträge oder der arbeitsvertraglichen Vereinbarung) eine geringere Entgeltfortzahlung zu leisten wäre. So kann eine strukturelle Benachteiligung von Beschäftigten in Arbeit auf Abruf (und damit auch eine strukturelle Diskriminierung von Teilzeitkräften) verhindert werden, wenn sie während der auftragsschwachen Zeiten eingesetzt werden und anschließend in auftragsstarken Zeiten erkranken.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass das Problem der Nichteinhaltung der bisher in Absatz 2 (nun: Absatz 3) geregelten Vorankündigungsfrist mit dieser Reform nicht gelöst wird. Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mindestens vier Tage im Voraus über den geplanten Arbeitseinsatz informiert zu werden, wird in der betrieblichen Praxis massiv unterlaufen. Aus Daten einer vom BMAS geförderten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht hervor, dass nur 27,8 % der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf mindestens vier Tage im Voraus über ihre Einsätze informiert werden. Jede/r Dritte wird dagegen erst am Einsatztag selbst abgerufen bzw. über den Einsatz informiert.^[1] Ähnliche Befunde gehen aus dem Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hervor, der zudem den Zusammenhang zwischen mangelnder Planbarkeit der Abrufarbeit und gesundheitlichen Risiken belegt.

Der DGB fordert – wenn schon keine Eindämmung von Arbeit auf Abruf erfolgt – mindestens einen Beitrag zur konsequenten Durchsetzung dieses Schutzrechtes zu leisten. Regelungen zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung fehlen insoweit im Koalitionsvertrag und vorliegendem Gesetzentwurf völlig.

^[1] IAB (Hrsg.): „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitswünsche von Teilzeitbeschäftigten“, http://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf; S. 219.



Tariföffnungsklausel – Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Abs. 6)

Der Entwurf sieht in dem neuen § 12 Abs. 6 TzBfG-E inhaltsgleich mit der bisherigen Regelung des § 12 Abs. 3 TzBfG bei Arbeit auf Abruf immer noch die Möglichkeit der Abweichung von Schutzregelungen durch Tarifverträge zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Diese Regelung soll im neuen TzBfG erhalten bleiben.

Tarifverträge dürfen kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein. Dies gilt insbesondere bei gesetzlichen Schutzvorschriften, bei denen die Gefahr besteht, dass ihrer jeweiligen Schutzfunktion nicht mehr Rechnung getragen wird. Abweichungen vom Gesetz durch Tarifvertrag, die ein Äquivalent aller Regelungsziele und -inhalte beinhalten (z. B. andere Berechnungsregelungen wie in § 13 BUrlG) und sich nicht auf unterschiedliche Regelungsgegenstände beziehen, sollen zulässig bleiben. Mehr aber auch nicht.

Die gesetzlichen Öffnungsklauseln für tarifvertragliche Abweichungen basieren auf der Annahme, dass die Tarifverträge einer Branche in ihrer Gesamtheit ausgewogen sind und negative Abweichungen an einer Stelle durch Vorteile an anderer Stelle ausgeglichen werden. Dieses System wird durch die punktuelle Abweichungsmöglichkeit für nicht tarifgebundene Arbeitgeber jedoch wesentlich durchbrochen. Dies beeinträchtigt nicht nur die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern insbesondere auch die tarifgebundenen Mitbewerber. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können sich durch Nutzung der Öffnungsmöglichkeiten „ohne Kompensation“ erhebliche Wettbewerbsvorteile verschaffen. Das ist eher eine Aufforderung zum Verlassen der Tarifbindung als ein Mittel zu deren Stärkung.

Der DGB regt daher an, die Regelung des § 12 Abs. 6 TzBfG-E, zumindest aber die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber zu streichen.