

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Referentenentwurf der Bundesregierung des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Erster Schritt auf dem Weg zur Anpassung des Teilzeitrechts an die Bedarfe und Bedürfnisse der Beschäftigten

16.01.2017

In der modernen Arbeitswelt nehmen nicht nur Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen zu. Auch Beschäftigte brauchen mehr Gestaltungsspielraum. Erwerbsbiografien verlaufen selten linear, sondern sind durch unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen gekennzeichnet. Das Berufsleben verlangt den Beschäftigten immer mehr Flexibilität ab. Deshalb muss auch Zeitsouveränität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, für Familie, Bildung, Ehrenamt und Hobby gestärkt werden.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

Dr. Marta Böning
Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

marta.boening@dgb.de

Telefon: 030/24060-273
Telefax: 030/24060761

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

dgb.de

Vor diesem Hintergrund begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich die mit dem vorliegenden Entwurf auf den Weg gebrachte Weiterentwicklung des Teilzeitrechts als eine Chance auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Ausdrücklich begrüßt wird das Ziel des Gesetzesentwurfs, durch Weiterentwicklung des Teilzeitrechts den Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen. Richtigerweise spricht der Gesetzesentwurf die Gefahr der „Teilzeitfalle“ an und zielt darauf, diese zu minieren. Denn für viele Beschäftigte, meist Frauen, ist die Entscheidung für Arbeitszeitreduzierung mit dem Risiko verbunden, langfristig in – ungewollter – Teilzeitarbeit stecken zu bleiben mit allen daraus resultierenden finanziellen Nachteilen und dem Risiko der mangelnden Absicherung im Alter.

Damit die geplante Reform die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt, muss sie die unterschiedlichen Lebenslagen der Beschäftigten zum Ausgangspunkt nehmen und Lösungen anstreben, die sich an den Bedarfen und Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren:

- 14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach Angaben des IAB aus dem Jahr 2015 in Teilzeit. Vier von fünf der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen: 11 Millionen, das sind fast 60 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Mehrheit von ihnen arbeitet im Dienstleistungsbereich, weshalb sich die geplante Änderung des TzBfG dort besonders stark auswirken dürfte. Viele Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wünschen mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit.
- Von der Mehrheit der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten, wird diese Arbeitszeitoption in bestimmten Lebensphasen für Familienarbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt gewählt und ist als Dauerzustand meistens nicht gewünscht. Der DGB begrüßt daher das Ziel, ein **anlassunabhängiges Recht auf befristete Teilzeit** einzuführen.



- Die sofortige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit nach einer Phase der Arbeitszeitreduzierung ist nicht immer möglich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit entschieden haben, brauchen eine Möglichkeit, die Arbeitszeit stufenweise zu erhöhen, die Reduzierung zu verlängern oder zu verkürzen.
- Teilzeitbeschäftigte brauchen einen verbesserten Anspruch auf die Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Hierfür muss der Arbeitgeber verpflichtet werden, **freie Arbeitszeitvolumina** dem Stellenvolumen eines oder mehrerer Teilzeitbeschäftigter zuzuschlagen, die eine Erhöhung der Arbeitszeit wünschen.
- Auch Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit nach der bisherigen Regelung des § 8 TzBfG reduziert haben, müssen zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Für diese Beschäftigten ist ein **allgemeines und anlassunabhängiges Rückkehrrecht** zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit erforderlich, ohne dass hierfür freie Arbeitsstellen oder Arbeitszeitvolumina beim Arbeitgeber nachgewiesen werden müssen.
- Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt selbst eine nur vorübergehende Arbeitszeitreduzierung schon wegen der damit verbundenen Einkommenseinbußen nicht in Frage, und die Vereinbarkeit scheitert nicht an der Dauer, sondern an der Lage der Arbeitszeit. Durch eine den Interessen der Beschäftigten entsprechende **Verteilung der Arbeitszeit** können viele Konflikte gelöst werden. Beschäftigte brauchen **ein Recht darauf, die Lage ihrer Arbeitszeit** unter Berücksichtigung dringender betrieblicher Belange **bestimmen zu können**, aber unabhängig von dem Verlangen nach Reduzierung der Arbeitszeit.
- Das Recht auf Anpassung der Arbeitszeit allein genügt allerdings nicht. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund veränderter Lebensumstände anpassen wollen oder müssen, können diese Anpassung selten um mehrere Monate oder gar Jahre aufschieben. Genau das aber passiert derzeit, wenn der Arbeitgeber den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung ablehnt und eine gerichtliche Klärung herbeigeführt werden muss. Bis die Entscheidung rechtskräftig ist – was mehrere Monate oder gar Jahre dauern kann – müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst in dem bisherigen Umfang weiterarbeiten. Währenddessen erledigt sich der Reduzierungswunsch oft von alleine: Beschäftigte – in der Mehrzahl der Fälle Frauen – haben sich entweder mit der fehlenden Vereinbarkeit abgefunden oder den Job aufgegeben. Diese Schieflage muss dringend korrigiert werden: **Bei einem Rechtsstreit müssen Beschäftigte das Recht haben**, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits vorläufig die **Arbeitszeit zu reduzieren**. Von dieser Verpflichtung könnten sich die Arbeitgeber im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes bei Unzumutbarkeit der geforderten Anpassung entbinden lassen.

Angesichts veränderter Anforderungen enthält der Entwurf wichtige Regelungsansätze. Zu begrüßen ist grundsätzlich die Regelung des Rechts auf befristete Teilzeit, die Beweiserleichterung bei Verlängerung der Arbeitszeit sowie die Klarstellung der Erörterungspflicht der Arbeitgeber hinsichtlich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit. Allerdings bleibt der Entwurf u.a. aufgrund unzureichender Ausgestaltung der Aufstockungsmöglichkeiten, dem Fehlen eines allgemeinen und anlassunabhängigen Rückkehrrechts, starrer Vorgaben für die Beantragung und Ausgestaltung der Reduzierungsphase und dem Fehlen eines Rechts auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit hinter den durch seine Zielsetzung geweckten Erwartungen zurück.



Zu den Regelungsvorschlägen im Einzelnen:

Zu Art. 1 Nr. 1: Änderung des § 7 TzBfG durch Hinzufügung eine neuen Abs. 2

Mit der Vorschrift soll laut Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass der Arbeitgeber eine Erörterungspflicht hinsichtlich der Veränderung der Lage und der Dauer der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hat und zwar unabhängig von der Größe des Betriebes und ohne eine Wartefrist von sechs Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Diese Pflicht soll unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit gelten.

Bewertung:

Wie eingangs ausgeführt, ist die Möglichkeit einer realen Einflussnahme auf die Lage der eigenen Arbeitszeit für viele Beschäftigte von zentraler Bedeutung, um die Vereinbarkeit vom Privatleben und Beruf – ohne Einkommenseinbuße – herzustellen. Der DGB begrüßt daher die Klarstellung, dass Arbeitgeber mit den Beschäftigten grundsätzlich die Lage der Arbeitszeit und deren Dauer zu erörtern haben. Die Klarstellung bedeutet aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften einen ersten Schritt in die richtige Richtung, bleibt allerdings aufgrund der fehlenden Regelung der Rechtsfolgen beim Verstoß gegen die Erörterungspflicht und der mangelnden Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung der Erörterungspflicht unzureichend. Dass diese schwach ausgestaltete Erörterungspflicht weder von einer bestimmten Betriebsgröße noch einer Wartezeit abhängig ist, ist folgerichtig und sachgerecht.

Die Interessenlage der Beschäftigten, die eine Anpassung ihrer Arbeitszeit durch deren anderweitige Verteilung wünschen, ähnelt der Interessenlage derjenigen, die ihre Arbeitszeit verkürzen wollen. Während die Letztgenannten sowohl nach dem geltenden § 8 TzBfG als auch nach dem Regelungsvorschlag des § 9a TzBfG-E ein Gestaltungsrecht hinsichtlich der erwünschten Verteilung der Arbeitszeit haben bzw. erhalten sollen, fehlt es nach wie vor an einem vergleichbaren Gestaltungsinstrument für diejenigen, die lediglich eine anderweitige Verteilung ihrer Arbeitszeit wünschen.

Notwendig ist daher einen Anspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit – ähnlich wie den Anspruch auf befristete Teilzeit in Anlehnung an die bisherige Regelung des § 8 TzBfG und im Rahmen der bisherigen Gesetzessystematik – zu regeln. Auf den geplanten § 9a TzBfG-E sollte daher folgende Regelung folgen, die ebenfalls an das Verfahren und die Voraussetzungen des § 8 anknüpfen könnte: Formulierungsvorschlag: **§ 9b Ein Arbeitnehmer kann auch ohne Verringerung seiner Arbeitszeit deren werktägliche Verteilung verlangen. § 8 Abs. 2 – 5 gelten entsprechend. Die Verteilung kann zeitlich begrenzt verlangt werden. § 9a gilt entsprechend.** Missverständlich bleibt, was als „Umfang der Arbeitszeit“ (s. Satz 2) in Abgrenzung zur Dauer der Arbeitszeit nach Satz 1 zu verstehen ist, wahrscheinlich wohl das vertraglich geschuldete Arbeitszeitvolumen. Hier wäre eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung bzw. eine Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten hilfreich.



Zu Art. 1 Nr. 2: Änderung des § 8 TzBfG

Ergänzt wird die Überschrift des § 8, die nun „Zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit“ lauten soll. Eingeführt wird das Textformerfordernis für Geltendmachung des Verringerungsanspruchs.

Bewertung

Die Ergänzung der Überschrift der Regelung ist angesichts des Regelungsinhalts und zur Abgrenzung von der Regelung des § 9a TzBfG-E folgerichtig. Die Anforderung der Textform dient der Rechtssicherheit für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses und wird begrüßt.

Zu Art. 1 Nr. 3: Neuregelung des § 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit)

Nach dem geltenden § 9 TzBfG hat der oder die Teilzeitbeschäftigte sowohl das Vorhandensein eines freien, geeigneten Arbeitsplatzes als auch die gleiche Eignung zu beweisen, während der Arbeitgeber lediglich die dem Verlängerungswunsch entgegenstehenden betrieblichen Gründe oder Wünsche anderer Arbeitnehmer/innen darzulegen hat. Entsprechend dem in Rede stehenden Regelungsvorschlag soll bei einer Anzeige des Verlängerungswunsches (in Textform) durch eine oder einen Teilzeitbeschäftigten der Arbeitgeber künftig die Darlegungs- und Beweislast auch dafür tragen, dass weder ein entsprechend geeigneter Arbeitsplatz vorhanden noch der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens gleich geeignet ist. Der/die Arbeitnehmer/in soll fortan nur noch das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung und die Beantragung der Veränderung der Arbeitszeit nachweisen müssen.

Bewertung

Grundsätzlich begrüßt wird, dass das Problem der unzureichenden Gestaltungsmöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, angegangen wird. Der Regelungsvorschlag löst das Problem aber nur unzureichend.

Nach der Rechtsprechung des 9. Senats des BAG besteht grundsätzlich ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit bei Neubesetzung eines Arbeitsplatzes, der zwar nicht unmittelbar aus dem Wortlaut von § 9 TzBfG, aber aus dessen Sinn und Zweck folgt (BAG 9 AZR 781/07; BAG 9 AZR 874/06). Dieser Anspruch wird aber nur unter der Voraussetzung bejaht, dass es keinen besser geeigneten Konkurrenten gibt (BAG 9 AZR 781/07; BAG 9 AZR 874/06) und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Vorliegen eines freien, geeigneten Arbeitsplatzes darlegen und beweisen kann. Insofern kann eine Darlegungs- und Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber in der Tat eine gewisse Abhilfe schaffen. Sie ist allerdings – auch vor dem Hintergrund, dass der Arbeitnehmer oft nicht überblicken kann, ob es freien Arbeitsplatz gibt - nicht ausreichend.

Nach bisherigen Erfahrungen der gewerkschaftlichen Prozessvertretung entfaltet der Aufstockungsanspruch gem. § 9 TzBfG kaum praktische Wirkung, wenn nicht dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit auch dadurch Rechnung zu tragen ist, dass hierzu auch freie Arbeitszeitvolumina genutzt werden. Einen aus § 9 TzBfG resultierenden Anspruch auf Neuverteilung freier Arbeitszeitvolumina lehnt das BAG bislang aber ab (BAG 9 AZR 874/06; BAG 9 AZR 575/05; 9 AZR 8/06). Der Arbeitgeber muss daher verpflichtet werden, nicht nur freie Arbeitsplätze, sondern auch freie Arbeitszeitvolumina zunächst dem Stellenanteil eines oder mehrerer Teilzeitbeschäftigter zuzuschlagen, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen.



In Ergänzung der – durchaus sinnvollen – vorgeschlagenen Regelung sollte der Arbeitgeber den Verlängerungswunsch des/der Beschäftigten bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass keine freien Arbeitszeitvolumina vorhanden sind.

Formulierungsvorschlag:

§ 9

(...) es sei denn, dass kein **e freien Arbeitszeitvolumina** entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist ~~ist~~ **sind**...

Der vorgeschlagenen Änderung sollte eine Ausweitung der Informationspflicht nach § 7 Abs. 2 TzBfG (nach der nun vorgeschlagenen Systematik. § 7 Abs. 3 TzBfG-E) folgen. Zur besseren Durchsetzung des Aufstockungsanspruchs wäre eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Teilzeitkräften über die freien bzw. frei werdenden Arbeitszeitvolumina im Vorfeld von deren Besetzung erforderlich.

Zu Art. 1 Nr. 4: neuer § 9a TzBfG (Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit)

Zu Abs. 1

Geregelt werden der befristete Teilzeitanspruch und seine betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen. Der Anspruch soll – wie bereits der Anspruch auf unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG – bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Arbeitnehmern und nach einer Wartezeit von sechs Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Bewertung

Die Einführung des Anspruchs auf befristete Teilzeit wird grundsätzlich als ein wichtiger Schritt hin zu einer Weiterentwicklung des Teilzeitrechts im Interesse der Beschäftigten begrüßt.

Begrüßt wird ausdrücklich, dass der befristete Teilzeitanspruch anlassunabhängig geregelt wird. Neben den unterschiedlichen und vielfältiger werdenden Motiven für die befristete Reduzierung der Arbeitszeit spricht auch das Argument der Gesetzessystematik gegen die Beschränkung der Reform des allgemeinen Teilzeitrechts auf Fälle der familiären Sorgearbeit. Aus systematischen Gründen ist abzulehnen, dass Gestaltungsrechte im allgemeinen Teilzeitrecht an Elternschaft oder Angehörigenpflege anknüpfen. Für Eltern und pflegende Angehörige gelten spezialgesetzliche Regelungen, die entsprechende – wenn auch aus Sicht des DGB nicht hinreichende – anlassbezogene Ansprüche auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit enthalten (§ 15 Abs. 4 – 7 BEEG und § 3 Abs.1 iVm Abs. 3 PflZG sowie § 2 Abs. 1 iVm § 2a PflZG). Ein de-facto-Rückkehrrecht – wenn auch nicht als solches explizit genannt – wird durch die zeitlich beschränkte Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit impliziert, da nach diesen Phasen die Beschäftigung im vorherigen Umfang fortgesetzt werden kann.

Das allgemeine Recht auf befristete Teilzeit wird dort gebraucht, wo Beschäftigten größere zeitliche Spielräume für das Familienleben (jenseits der Elternzeit) Weiterbildung, Ehrenamt, das eigene Privatleben benötigen. All das sind legitime Anliegen, für die Menschen zeitweise kürzer treten wollen – ohne zugleich Gefahr zu laufen, dauerhaft in Teilzeit verharren zu müssen.

Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass die Regelung auf starre Vorgaben hinsichtlich der Dauer der Reduzierung und deren Umfang verzichtet und eine diesbezügliche Entscheidung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überlässt. Diese Flexibilität ist für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses von Vorteil, weil sie hinreichend Raum für passgenaue Lösungen in unterschiedlichen Lebenslagen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten lässt.



Kritisiert wird, dass der Schwellenwert des § 8 Abs. 7 TzBfG übernommen wird. Diese „Kleinbetriebsklausel“ hat zur Folge, dass insbesondere Frauen, die in kleinen Betrieben überproportional vertreten sind und häufig in Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeitwünsche nicht durchsetzen können. Das verfestigt die strukturelle Benachteiligung von Frauen und konterkariert das Ziel des Gesetzes, den Bedarfen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenzukommen. So wird der Staat seinem aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG resultierenden Verfassungsauftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, nicht gerecht. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die „Kleinunternehmerklausel“ als Voraussetzung des zeitlich befristeten – nach dem geplanten § 9a TzBfG-E – sowie des zeitlich unbefristeten Anspruchs – nach der geltenden Regelung des § 8 TzBfG – zu streichen. Die Gefahr, dass kleine Betriebe durch Reduzierungsansprüche der Beschäftigten unverhältnismäßig belastet würden, besteht auch ohne diesen Schwellenwert nicht: Im Rahmen der Gewichtung der entgegenstehenden betrieblichen Gründe (auf der sog. „dritten Stufe“ der Prüfung) werden die organisatorischen Schwierigkeiten der kleinen Unternehmen ohnehin entsprechend berücksichtigt.

Zu Abs. 2

Die Vorschrift regelt die bei der Geltendmachung des befristeten Teilzeitanpruchs einzuhaltenden Fristen und das Verfahren zur Antragstellung unter Verweis auf die Vorschriften des § 8 Abs. 2 – 5 TzBfG. Das Ziel sei die Einbettung des neuen Anspruchs in die bisherige Systematik des zeitlich unbefristeten Verringerungsanspruchs. Die Anforderung der Textform, die für den Anspruch nach § 8 TzBfG eingeführt wurde, gilt demnach auch beim Anspruch auf befristete Teilzeit entsprechend.

Bewertung

Die Verweisregelung ist vor dem Hintergrund der damit verfolgten Absicht, den befristeten Teilzeitananspruch in die Systematik des bisherigen Verringerungsanspruchs einzubetten, folgerichtig. Durch den Verweis auf die geltenden Verfahrensregelungen des § 8 Abs. 2 – 5 TzBfG werden jedoch auch deren Schwächen zugleich für den neu geschaffenen Anspruch übernommen.

Das gilt aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften insbesondere für die Regelung des § 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG (Änderungsbefugnis des Arbeitgebers hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit), die nun auch für den befristeten Teilzeitananspruch gelten soll. Das Recht des Arbeitgebers, die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit mit einer einmonatigen Ankündigungsfrist einseitig ändern zu dürfen, ist für den neu eingeführten Anspruch aus zweierlei Gründen abzulehnen:

Grundsätzlich erscheint eine einmonatige Ankündigungsfrist zur Änderung der Verteilung der Arbeitszeit unangemessen kurz – das gilt für die zeitlich befristete wie die zeitlich unbefristete Verringerung der Arbeitszeit gleichermaßen. Während Beschäftigte mit einer dreimonatigen Ankündigungsfrist ihren Reduzierungs- und Verteilungswunsch anzeigen müssen, wird Arbeitgebern das Recht auf Änderung der Verteilung mit einmonatiger Ankündigungsfrist eingeräumt. Das Bedürfnis nach Planungssicherheit ist aber auf beiden Seiten des Arbeitsverhältnisses gleichermaßen vorhanden. Gerade diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Privatleben nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit ausrichten bzw. eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben benötigen, brauchen hinreichend Vorlaufzeit, um sich organisatorisch auf die neue Verteilung der Arbeitszeit einzustellen.

Darüber hinaus erscheint es zweifelhaft, ob für die Regelung des befristeten Reduzierungsanspruchs eine arbeitgeberseitige Änderung der Verteilung der Arbeitszeit überhaupt angemessen ist. Wenn



Beschäftigte eine zeitlich beschränkte Anpassung der eigenen Arbeitszeit an bestimmte Belange des Privatlebens anstreben, wollen sie sich für diese von vornherein begrenzte Zeit auf die Beständigkeit der Vereinbarung verlassen können. Hier stellt sich die Interessenlage anders dar, als im Falle einer zeitlich unbefristeten Reduzierung und Verteilung, wenn bei einer später eintretenden Änderung betrieblicher Umstände eine Neuverteilung der Arbeitszeit erforderlich werden kann. Diese Notwendigkeit besteht gerade bei einer von vornherein zeitlich begrenzten Verteilung der Arbeitszeit in der Regel nicht. Dem Arbeitgeber dürfte in der Regel auch zumutbar sein, sich an die vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit für die Dauer der Reduzierung zu halten.

Der DGB regt deshalb an, die geltende Frist des § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG auf mindestens drei Monate zu verlängern und § 8 Abs. 5 Satz 4 von der Verweisregelung des § 9a Abs. 2 TzBfG-E auszunehmen.

Zu Abs. 3

Geregelt wird, dass Beschäftigte im Rahmen der befristeten Teilzeit eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit oder eine Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit im Verfahren nach § 9 verlangen können.

Bewertung

Begrüßt wird das Ziel der Regelung, den Beschäftigten während der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit eine Möglichkeit der Anpassung der Arbeitszeit an eine zwischenzeitlich veränderte Lebenssituation einzuräumen. Richtigerweise wird erkannt, dass vielen Beschäftigte nach einer Phase der Arbeitszeitreduzierung nicht immer die sofortige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit möglich oder von ihnen erwünscht ist.

Aus Sicht des DGB ist die Möglichkeit des Rückgriffs auf die Regelung des § 9 TzBfG zwar ein richtiger Ansatz, er reicht aber nicht aus. Insbesondere eignet sich die Regelung des § 9 TzBfG nicht für eine stufenweise Verlängerung oder eine stufenweise Verkürzung der Arbeitszeit ebenso wenig wie für eine Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzung über den ursprünglich vereinbarten Zeitraum hinaus.

Dass solche Anpassungswünsche vorhanden sind, erkennt der Gesetzgeber selbst, indem er in der Begründung zu Abs. 2 klarstellt, dass nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit Parteien des Arbeitsverhältnisses eine stufenweise Verringerung der Arbeitszeit oder Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit oder eine Verlängerung des Zeitraums der Verringerung vereinbaren können. Es sollte, zumindest in der Gesetzesbegründung, stärker klargestellt werden, dass diese Optionen auch Gegenstand des Verringerungsantrags sein könnten und als solche vom Arbeitgeber zumindest auf ihre Vereinbarkeit mit betrieblichen Rahmenbedingungen hin überprüft werden müssten. Steht die stufenweise Verringerung oder Aufstockung zum Zeitpunkt des Antrags fest, hat der Arbeitgeber die gleiche Planungssicherheit wie bei einem einheitlichen Verringerungswunsch.

Es genügt in jedem Fall nicht, auf die zulässigen Gestaltungsoptionen hinzuweisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen in aller Regel durchsetzbare und gesetzlich verankerte Rechte, um eine erwünschte und in der Regel auch erforderliche Anpassung ihrer Arbeitszeit zu erreichen. Insofern wäre es erforderlich, wenn die in der Gesetzesbegründung zu § 2 genannten Gestaltungsmöglichkeiten als Rechte ins § 9a TzBfG-E Eingang finden würden.



Zu Abs. 4

Neu eingeführt wird eine einjährige Sperrfrist nach der Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit für den Fall, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einen erneuten Antrag auf Arbeitszeitreduzierung stellen will. Die zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG soll nach einem Antrag auf weitere Verringerung der Arbeitszeit innerhalb des ursprünglich festgelegten Zeitraums sowie nach einer berechtigten Ablehnung des Antrags zur Anwendung kommen.

Bewertung:

Sowohl die Sperrfrist des Satzes 1 wie die zweijährige Sperrfrist des Satzes 2 werden abgelehnt. Die Regelung des Abs. 4 ist nicht praxistauglich und stellt unnötige Hürden für die Anpassung der Arbeitszeit an die Anforderungen des Alltags der Beschäftigten auf. Damit widerspricht sie dem Gesetzesziel. Durch die Sperrzeiten können zwischenzeitlich eintretende Anpassungserfordernisse nicht realisiert werden. Das gilt insbesondere für die zweijährige Frist nach Satz 2 in Anwendung des § 8 Abs. 6 TzBfG. Wenn dieser Verweis so gemeint sein sollte, dass erst nach Ablauf von zwei Jahren ein Antrag auf eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit gestellt werden darf, konterkariert dies jegliche Anpassungsmöglichkeiten (die aus wichtigen Gründen eintreten können) bei kürzeren Befristungen. Das erscheint in Abwägung der Interessenlage beider Seiten des Arbeitsverhältnisses unverhältnismäßig zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da eine solche Entscheidung zugleich Einkommenseinbußen zur Folge hat, ist davon auszugehen, dass Beschäftigte von diesem Gestaltungsrecht nur aus wichtigen Gründen Gebrauch machen würden.

Ebenso ist die Sperrfrist von zwei Jahren in Fällen einer erneuten Antragsstellung nach berechtigter Ablehnung unverhältnismäßig lang. Auch hier ist nicht auszuschließen, dass sich die betrieblichen und persönlichen Umstände kurzfristig derart verändern, dass ein erneuter Antrag Erfolg haben könnte – das gilt gleichermaßen für den zeitlich unbegrenzten Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG. Letztlich widerspricht die Regelung des Satzes 1 der Notwendigkeit einer zweijährigen Sperrfrist, da für die Planungssicherheit des Arbeitgebers nach einer beendeten Reduzierung offensichtlich ein Jahr ausreicht (Satz 1).

Art. 2: Änderung des § 7c SGB IV

Die Erweiterung der Verwendungszwecke von Wertguthaben auf die Fälle der Verringerung der Arbeitszeit bei befristeter Teilzeit ist folgerichtig und sachgerecht.