

Arbeitsrecht

Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Reformanforderungen aus gewerkschaftlicher 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 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. **Derzeit wird im BMAS die Reform des Teilzeitrechts vorbereitet.**

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 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 eine spätere Rückkehr zur Vollzeit erwünscht. Viele Beschäftigten – Teilzeit- und Vollzeitkräfte - wünschen **mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit**.

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. Andererseits wird Teilzeit für viele Beschäftigte, die wegen der Kindererziehung oder Aus-

Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach

Helga **Nielebock**

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

Marta Böning

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht (Red.)

Robert **Nazarek**

Referatsleiter Sozialrecht

Ralf-Peter **Hayen**

Referatsleiter Recht

Torsten **Walter**

Referent Rechtsprechung

Sekretariat:

Rosemarie Neumann

030 – 24060 -265

Anke Grienic

030 – 24060-720

Birka Schimmelpennig

030 – 24060-513

Infos unter: www.dgb.de/recht

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 ihrer Elternzeit mit den Zwillingen kam Bettina in ihr Unternehmen zurück – allerdings nur als Teilzeitkraft, denn der Kindergarten in dem bayerischen Dorf schließt bereits um 14.30 Uhr. Inzwischen sind die Zwillinge 8 Jahre alt und besuchen eine Ganztagschule, Bettina möchte wieder Vollzeit arbeiten. Währenddessen würde ihr Mann Michael gerne seine Arbeitszeit für die nächste zwei Jahre um 10 Stunden in der Woche reduzieren um die Kinderbetreuung an Nachmittagen zu übernehmen.

In der heutigen Arbeitswelt wird der Wunsch nach **mehr Selbstbestimmung** in Fragen der Arbeitszeit auf Seite 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 einer **Fort- und Weiterbildung** oder eines **gesellschaftlichen Engagements** wollen einige Beschäftigte ihre Arbeitszeit vorübergehend verändern:

Gisela, eine vollzeitbeschäftigte Sachbearbeiterin in einem mittelständischen Unternehmen in Sachsen, engagiert sich ehrenamtlich seit längerer Zeit in einer Flüchtlingsinitiative. Im Sommer 2015, als der Bedarf an ehrenamtlicher Unterstützung explosionsartig anstieg, wollte sie ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden in der Woche reduzieren – voraussichtlich für ein Jahr. Danach sollte es weiter gehen wie bisher – die kurze Zeit hätte sie mit geringeren Einkünften überbrücken können. Ihr Arbeitgeber stellt sie vor der Entscheidung: dauerhaft reduzieren oder auf Vollzeit bleiben.

Thomas aus Brandenburg arbeitet seit langem als angestellter Tischler und würde sich gerne zum kaufmännischen Fachwirt weiterbilden. Er hat sogar Geld bei Seite gelegt, um in seinem Job kürzer treten zu können. Nun braucht er noch die Möglichkeit, für die Dauer der Weiterbildung, voraussichtlich zwei Jahre, seine Arbeitszeit auf 60 % zu reduzieren – an zwei vollen Tagen in der Woche findet die Präsenztermine im Rahmen seiner die Weiterbildung statt. Auch sein Arbeitgeber sieht nicht ein, warum er auf die Vollzeitarkbeitskraft von Thomas verzichten soll.

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:

Jan arbeitet Vollzeit in der Personalabteilung einer Baumarktkette, sein täglicher Beginn und Ende der Arbeit ist nicht geregelt, die Chefin kommt aber erst um 9 Uhr ins Büro und wünscht, dass auch Jan von 9 Uhr bis 17.30 Uhr bleibt – obwohl manche Kolleginnen in der Verwaltung bereits um 8.00 Uhr anfangen und um 16.30 Feierabend haben. Diese Arbeitszeiten würden auch Jan als alleinerziehendem Vater sehr entgegenkommen: die Kita seiner Tochter schließt um 17.00 Uhr und er ist jeden Nachmittag auf fremde Hilfe angewiesen.

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.

Menschen wie Michael, Gisela und Thomas brauchen **ein anlassunabhängiges Recht auf befristete Teilzeit**. Eigene Weiterbildung, Ehrenamt oder Zeit mit eigenen Kinder (jenseits der Elternzeit) sind legitime Anliegen, für die Menschen zeitweise kürzer treten wollen – ohne zugleich die Gefahr zu laufen, dauerhaft in Teilzeit stecken zu bleiben. Gerade in der heutigen Arbeitswelt, in der Flexibilität zum höchsten Gut erklärt wird, muss diese auch im Sinne der Beschäftigten gestaltbar sein.

Menschen wie Bettina, die einmal ihre Arbeitszeit reduziert haben, brauchen **ein Rückkehrrecht auf Vollzeit** ohne dafür freie Stellen oder Arbeitskapazitäten nachweisen zu müssen.

Weiter muss auch der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit verbessert werden. 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 Beschäftigten entstehen, ihren Stellenvolumen zugeschlagen werden. Dieses Recht wäre aber sinnvoll, sowohl um Bettinas Erhöhungswunsch zu verwirklichen als auch um andere Vollzeitkräfte vor Überlastung durch Arbeitsverdichtung zu bewahren.

Für Menschen wie Jan, ist die Möglichkeit der **Einflussnahme auf die Verteilung der eigenen Arbeitszeit** von zentraler Bedeutung. Derzeit können Beschäftigte nur dann eine bestimmte Lage ihrer

Arbeitszeit fordern, wenn sie zugleich ihre Arbeitszeit reduzieren. Was fehlt ist ein Recht darauf, die Lage der Arbeitszeit auch beim gleichbleibenden Arbeitszeitvolumen beeinflussen zu können.

Und noch 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 – muss 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 in dem reduzierten Umfang arbeiten zu können.

Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach dem geltenden Recht von 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.

In aller Kürze: Forderungen an die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

- Ein allgemeiner, anlassunabhängiger **Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit**
- Ein allgemeines, anlassunabhängiges **Rückkehrrecht** für die Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG reduziert haben.
- Das Recht auf bevorzugte **Berücksichtigung** bei Besetzung neuer Arbeitsplätze ist auf **freie Arbeitskapazitäten** zu erweitern. Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, die Teilzeitkräfte ist auf die freien bzw. freiwerdenden Arbeitskapazitäten im Vorwege deren Besetzung zu informieren.
- Eigenständiger **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. Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes könnte sich der Arbeitgeber bei Unzumutbarkeit der geforderten Anpassung von dieser entbinden lassen.

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