Positionspapier

Aktuelle rechtspolitische Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts: Befristeter Teilzeitanspruch, Verbesserung des Aufstockungsanspruchs und Rückkehrrecht sowie Anspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit

12.12.2016

Deutscher Gewerkschaftsbund

In der modernen Arbeitswelt nehmen nicht nur die Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen zu. Auch Beschäftigte wünschen mehr Gestaltungsspielraum: Manche Vollzeitbeschäftigte wollen oder müssen ihre Berufstätigkeit vorübergehend zugunsten privater Belange reduzieren, während viele Teilzeitkräfte gerne mehr arbeiten wollen. Für andere Beschäftige ist weniger die Dauer der Arbeitszeit als vielmehr ihre Lage ein Hindernis auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für diese Wünsche gibt es derzeit keine Gestaltungsrechte.

Es fehlen:

- Im Zusammenhang mit Reduzierung der Arbeitszeit: Ein allgemeiner, anlassunabhängiger **Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit**.
- Ein **allgemeines, anlassunabhängiges Rückkehrrecht** für die Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG reduziert haben.
- Im Zusammenhang mit Verlängerung der Arbeitszeit: Das Recht auf bevorzugte **Berücksichtigung** bei Besetzung neuer Arbeitsplätze ist auf **freie Arbeitsvolumen** zu erweitern. Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, Teilzeitkräfte über freie bzw. frei werdende Arbeitsvolumen im Vorfeld von deren Besetzung zu informieren.
- Gestaltungsrechte in Bezug auf die **Bestimmung der Lage der Arbeitszeit**.

Damit Arbeitszeitreduzierung nicht zur Falle wird: anlassunabhängiger Anspruch auf befristete Teilzeit und anlassunabhängiges Rückkehrrecht

Beschäftigte brauchen Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit souverän zu gestalten, um sie ihren privaten Belangen anpassen zu können. D. h. sie benötigen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, aufzustocken oder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Für sie ist ein anlassunabhängiges Recht auf befristete Teilzeit, ein allgemeines, anlassunabhängiges Rückkehrrecht und eine Verbesserung des Aufstockungsanspruchs erforderlich.

Die im Koalitionsvertrag angedeutete Beschränkung der Reform des allgemeinen Teilzeitrechts auf ein Rückkehrrecht nach Zeiten der Kinderbetreuung bzw. der Angehörigenpflege greift zu kurz. Mit den fortschreitenden Veränderungen der Arbeitswelt, u.a. in Folge der Digitalisierung, werden Flexibilitätswünsche der Beschäftigten vielfältiger und beschränken sich nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf mit familiärer Sorgearbeit. Auch Fort- und Weiterbildung oder anderweitiges gesellschaftliches Engagement sind legitime Anliegen, für die viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit vorübergehend

reduzieren wollen. Da eine solche Entscheidung zugleich Einkommenseinbußen zur Folge hat, ist davon auszugehen, dass Beschäftigte aus diesem Gestaltungsrecht dann Gebrauch machen, wenn sie das damit verfolgte Ziel für hinreichend wichtig erachten. Finanzielle Mehrbelastungen für Arbeitgeber entstehen dadurch nicht. Es ist daher nicht zu rechtfertigen, dass dieses Gestaltungsrecht denjenigen vorbehalten sein soll, die gesamtgesellschaftlich erforderliche Aufgaben wahrnehmen.

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 – Ansprüche auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit enthalten (§ 15 Abs. 4 – 7 BEEG und § 3 Abs.1 iVm Abs. 3 PfZG sowie § 2 Abs. 1 iVm § 2a FPfZG). Ein de-facto-Rückkehrrecht – wenn auch nicht als solches explizit genannt – wird durch den vorübergehenden Charakter der Elternzeit und der Pflege- bzw. Familienpflegezeit impliziert, da nach diesen Phasen die Beschäftigung im vorherigen Umfang fortgesetzt wird.

Dabei gilt es, die genannten verschiedenen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen. Nach einer Phase der Arbeitszeitreduzierung ist nicht immer die sofortige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit möglich oder erwünscht. Andererseits möchten Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.

Daher muss ein allgemeines und anlassunabhängiges Rückkehrrecht für diejenigen Beschäftigten geregelt werden, die ihre Arbeitszeit nach § 8 TzBfG reduziert haben, ohne dafür freie Stellen oder Arbeitsvolumen beim Arbeitgeber nachweisen zu müssen. Dadurch wird vermieden, dass die Arbeit in der Teilzeit zu einer „Teilzeitfalle" wird.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich von Beginn an für eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit entschieden haben, soll es dagegen möglich sein, unter Berücksichtigung einer angemessenen Ankündigungsfrist und dringender betrieblicher Belange, die befristete Reduzierung zu verlängern oder zu verkürzen. Zugleich muss für alle Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit bestehen, den Umfang und ggfs. die Lage der Arbeitszeit neuen Anforderungen und Bedürfnissen anzupassen, ohne dass der oder die Beschäftige damit das Recht verliert, zu einem späteren Zeitpunkt auch zu seiner/ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Durchsetzung des Aufstockungsanspruchs gem. § 9 TzBfG muss verbessert werden

Neben der Regelung des einseitigen allgemeinen und anlassunabhängigen Rückkehrrechts Teilzeitbeschäftigter muss auch § 9 TzBfG verbessert werden.

Während einige Beschäftigte – vorübergehend oder dauerhaft – eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen, gelingt es vielen Teilzeitbeschäftigten nicht, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Der einklagbare Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG, so wie ihn das BAG in seiner ständigen Rechtsprechung konturiert, setzt voraus, dass ein entsprechender, in der Regel vergleichbarer Arbeitsplatz frei ist. Nach 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 Arbeitsvolumina genutzt werden. Der Arbeitgeber muss daher verpflichtet werden, sobald Arbeitsvolumina frei werden, diese zunächst dem Stellenvolumen eines oder mehrerer Teilzeitbeschäftigter zuzuschlagen, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen.

Damit muss eine Ausweitung der Informationspflicht nach § 7 Abs. 2 TzBfG einhergehen. Zur besseren Durchsetzung des Aufstockungsanspruchs ist eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Teilzeitkräften über die freien bzw. frei werdenden Arbeitsvolumen im Vorfeld von deren Besetzung unverzichtbar.

Mit einem Anspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit ließen sich viele Vereinbarkeitskonflikte vermeiden

Viele Beschäftigte können sich eine Arbeitszeitreduzierung, selbst eine nur vorübergehende, aufgrund der damit verbundenen Einkommensverluste nicht leisten. Häufig ist auch weniger die Dauer der Arbeitszeit als vielmehr deren Lage ein Problem. Viele Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familialen und sonstigen Anforderungen ließen sich durch eine den Interessen der Beschäftigten entsprechende Verteilung der Arbeitszeit (im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten) lösen. Die Interessenlage der Beschäftigten, die eine Anpassung ihrer Arbeitszeit wünschen – sei es durch deren Reduzierung, sei es durch deren anderweitige Verteilung – ist ähnlich. Auch in der derzeit geltenden Fassung kennt das TzBfG das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die erwünschte Verteilung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 2 – 5). Es wäre deshalb zielführend, zusammen mit dem Anspruch auf befristete Teilzeit auch den Anspruch auf die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit zu regeln. Regelungstechnisch ist zwischen dem Anspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit und der mit der Reduzierung der Dauer verbundenen Bestimmung der Lage der Arbeitszeit zu unterscheiden.

Durchsetzung der Verringerungs- und Anpassungsansprüche muss verbessert werden

Allein durch die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit oder eines Rechts auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit wird das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht gelöst. Wichtig ist, dass die Umsetzung einer Arbeitszeitreduzierung oder -anpassung mit einer angemessenen Frist erfolgen kann, denn in der Regel stehen hinter diesen Wünsche Anforderungen und Bedarfe, denen die Beschäftigten gerecht werden müssen. Die geltende Rechtslage ist diesbezüglich unbefriedigend: Lehnt der Arbeitgeber die gem. § 8 Abs. 1 TzBfG gewünschte Arbeitszeitverringerung frist- und formgerecht ab, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Fall, dass sie ihren Reduzierungsanspruch gerichtlich durchsetzen, verpflichtet, bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung in dem ursprünglich vereinbarten Umfang weiterzuarbeiten. Nach Erfahrungen der gewerkschaftlichen Prozessvertretung führt dies nicht zu sachgerechten Ergebnissen: Wird die Entscheidung um mehrere Monate oder gar Jahre aufgeschoben, haben sich die Beschäftigten bis dahin entweder mit der fehlenden Vereinbarkeit abgefunden oder ihre Stelle aufgegeben. Dass diese prozessuale Schieflage korrigiert werden muss, liegt auf der Hand.

Deshalb sind verfahrensrechtliche Erleichterungen der Durchsetzung des Teilzeitanspruchs und des Anspruchs auf die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit notwendig. Es muss sichergestellt werden, dass der oder die Beschäftigte nicht mit seinem/ihrem Anpassungswunsch warten muss, bis eine endgültige gerichtliche Klärung herbeigeführt wurde. Hierfür bedarf es einer Regelung, wonach bei Ablehnung des Begehrens und einer nachfolgenden Klage des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits entsprechend seinem Antrag beschäftigen muss. Von dieser Verpflichtung kann er sich im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes bei Unzumutbarkeit der geforderten Anpassung entbinden lassen.

Bestehende Hürden müssen abgebaut werden

Die bestehenden Hürden für die Anpassung der Arbeitszeitwünsche – sowohl was die Möglichkeit des wiederholten Antrags betrifft als auch hinsichtlich der Betriebsgröße – sind abzuschaffen (Abs. 6 und 7). Die „Kleinbetriebsklausel" des Abs. 6 hat zur Folge, dass insbesondere Frauen, die in kleinen Betrieben überproportional vertreten sind und häufig in Teilzeit arbeiten, keine Gestaltungsspielräume haben. Durch die zweijährige Sperrzeit nach einer Antragsstellung gem. Abs. 7 können zwischenzeitlich eintretende Flexibilisierungserfordernisse nicht realisiert werden. Das ist praxisuntauglich.

Vor dem Hintergrund der genannten Reformerfordernisse sind unabhängig von der Regelung eines allgemeinen und anlassunabhängigen Rückkehrrechts folgende Anpassungen der
§ 7 Abs. 2 TzBfG, § 8 TzBfG und § 9 TzBfG notwendig:

(***Fett und kursiv*** formulierte Passagen sind die des Vorschlags. Streichungsvorschläge sich als solche kenntlich gemacht)

§ 7

Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, ***rechtzeitig*** über entsprechende Arbeitsplätze ***und über freie oder frei werdende Arbeitsvolumen*** zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 8 TzBfG

Verringerung ***und Verteilung*** der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. ***Die Verringerung der Arbeitszeit nach Satz 1 kann für einen begrenzten Zeitraum, (der jedoch nicht weniger als … Wochen betragen muss), verlangt werden. Ein Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Satz 2 innerhalb einer Frist von … Wochen vor Ablauf dieser Verlängerung für einen weiteren Zeitraum verlangen.***

(1a) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann auch ohne Verringerung seiner Arbeitszeit deren werktägliche Verteilung verlangen. Die Verteilung kann entsprechend Abs. 1 S. 2 befristet verlangt werden.

(2) ***Verlangt der Arbeitnehmer eine Verringerung seiner Arbeitszeit nach Abs. 1 muss er*** die Verringerung seiner Arbeitszeit, den Umfang der Verringerung, ***die Dauer der Verringerung*** spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. V***erlangt er eine Verteilung der Arbeitszeit nach Abs. 1a muss er die Verteilung der Arbeitszeit*** spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. ***Verlangt er der Verringerung der Arbeitszeit nach Abs. 1*** soll **er** die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung und die ***Verteilung der Arbeitszeit*** mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm ***nach Abs. 1*** festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Abs. 3 S. 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens drei Monate vorher angekündigt hat.

5a) Hat der Arbeitgeber den Antrag auf Arbeitszeitverringerung gem. Abs. 1 oder den Antrag auf Arbeitsverteilung gem. Abs. 1a rechtzeitig abgelehnt, kann der Arbeitnehmer (bis spätestens zwei Wochen vor dem Eintritt der erwünschten Arbeitszeitveränderung) eine Klage auf Ersetzung der Zustimmung des Arbeitgebers erheben. Hat der Arbeitnehmer die Klage nach S. 1 erhoben,

muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits entsprechend seinem Antrag beschäftigen.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von dieser Verpflichtung entbinden wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Beschäftigung zu den vom Arbeitnehmer geforderten Bedingungen nicht zugemutet werden kann.

~~(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.~~

~~(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.~~

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, ***bei der Verteilung von freien oder frei werdenden Arbeitsvolumen oder*** bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.