

# ***Verlässlichkeit ist Basis flexibler Arbeitszeit***

## **Änderungen im Teilzeitrecht belasten Betriebe und Arbeitnehmer**

2. Mai 2018

### **Zusammenfassung**

Mit den im Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts enthaltenen Änderungsvorschlägen werden bewährte Strukturen des Arbeitsrechts, verlässliche Arbeitsbeziehungen, Planbarkeit, Flexibilität und der Betriebsfrieden gefährdet. Der Referentenentwurf bedarf umfassender Überarbeitung. In der vorliegenden Form ist der Entwurf keine geeignete Grundlage einer Beratung und Beschlussfassung im Bundeskabinett oder im Bundestag.

Im Wesentlichen gliedert sich der Entwurf in vier Regelungsteile. Er sieht eine Änderung beim Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG vor, er führt in einem neuen § 9a TzBfG-E einen Anspruch auf befristete Teilzeit ein, begründet ein Erörterungsrecht über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und bedeutet eine Einschränkung der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG. Vor allem die Änderung des § 9 TzBfG führt zu einer anerkannten und üblichen Form der Arbeitsbeziehungen widersprechenden Neuregelung des Arbeitsrechts und Arbeitszeitrechts, die nicht geboten, vor allem aber geeignet ist, die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben generell in Frage zu stellen.

Über die Menge der bereitgestellten Arbeit und über die Verteilung dieser Arbeit auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sowie die Frage, wie viele Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden, entscheidet der Arbeitgeber als Verantwortlicher grundsätzlich allein und abschließend. Nur er weiß, mit wie vielen Arbeitnehmern er für den Erfolg des Betriebs, den Erhalt und den Ausbau von Beschäftigung im Betrieb belastbar planen

und wirtschaften kann. Dieses Recht wird z. B. durch Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zum Beginn und Ende der Arbeitszeit flankiert, es wird aber bisher in keinem Arbeitsgesetz dem Grunde nach in Frage gestellt. Dies bestätigt die Definition des Arbeitsvertrags in § 611a Satz 2 BGB. Der Arbeitgeber bestimmt Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit. Das begründet überhaupt erst ein Arbeitsverhältnis, weil es die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers begründet.

Mit den vorgesehenen Änderungen in § 9 TzBfG wird an der verfassungsrechtlich geschützten Kernkompetenz des Arbeitgebers gerüttelt. Die Beweislast dafür, dass im Betrieb oder Unternehmen eine Stelle mit einem höheren Arbeitszeitumfang vorhanden ist, als sie der Arbeitnehmer bislang ausübt, soll danach der Arbeitgeber in Form eines Negativbeweises antreten. Er soll also beweisen, dass es etwas nicht gibt. Zu Recht ist das Zivilrecht mit solchen „Negativbeweisen“ sehr zurückhaltend. Es folgt darin guten Grundsätzen, die z. B. auch das Strafrecht kennzeichnen. Auch hier muss nicht etwa der Beschuldigte seine Unschuld, sondern die Anklagebehörde dessen Schuld darlegen und beweisen. Im Einzelfall kann im Zivilrecht dieser fundamentale Grundsatz des Rechtsstaats umgekehrt sein, dafür bedarf es allerdings nachhaltiger guter Gründe. Solche Gründe sind für einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nicht ersichtlich.

Schon heute hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festgestellt, dass ein Arbeitgeber z. B. gehindert sein kann, neue Teilzeitstellen einzurichten, wenn ihm ein bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer dem Wunsch nach Verlängerung seiner Arbeits-



zeit angezeigt hat. In diesen Fällen kann ein Anspruch auf Verlängerung der bisherigen Arbeitszeit bestehen, wenn sich der Arbeitgeber bewusst und gezielt über den Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner Arbeitszeit hinweggesetzt haben sollte. Aus der vorgesehenen Änderung des Wortlautes des § 9 könnte die Rechtsprechung demgegenüber herleiten, dass nunmehr z. B. auch die Behauptung des Arbeitnehmers im Betrieb sei „genug Arbeit vorhanden“ zu einem solchen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit führen kann.

Das gefährdet nicht nur die Planungssicherheit des Arbeitgebers, es gefährdet ebenso die Arbeitsplätze unbeteiligter Arbeitnehmer. So würde sich die Frage stellen, wie im Fall eines Auftragseinbruchs der Arbeitgeber reagieren kann. Er müsste im Zweifel zwischen allen betroffenen Arbeitnehmern eine Sozialauswahl durchführen und könnte im Ergebnis sogar gezwungen sein, einen Arbeitnehmer zu entlassen, dessen Arbeitszeit unverändert ist, der aber im Übrigen über „schlechtere“ Sozialdaten als der seine Arbeitszeit verlängernde Arbeitnehmer verfügt. Das ist nicht nur aus Sicht des Arbeitgebers, das ist ebenso aus Sicht des betroffenen Arbeitnehmers nicht akzeptierbar.

Zu Recht ist daher die Änderung des § 9 TzBfG durch eine Beweislastumkehr an keiner Stelle im Koalitionsvertrag vorgesehen. Die Änderung der Norm geht über die vom Koalitionsvertrag gezogenen Grenzen hinaus.

Demgegenüber haben sich die Koalitionspartner über die Einführung einer „befristeten Teilzeit“ (jetzt Brückenteilzeit) im Koalitionsvertrag verständigt. Eine solche befristete Teilzeit ist überflüssig vor dem Hintergrund verschiedener gesetzlicher und vor allem betrieblicher Lösungsmöglichkeiten, kurzfristige Arbeitszeitveränderungen aus sachlichen Gründen zu vereinbaren. Sie stellt darüber hinaus die Betriebe dann vor erhebliche organisatorische und damit bürokratische Belastungen, wenn die frei werdende Arbeitszeit nicht innerbetrieblich neu verteilt werden kann, sondern es für eine befristete teilweise Verminderung der Arbeitszeit einer Neuein-

stellung bedarf. In vielen Branchen und für viele Tätigkeiten sind solche – dann auch nur befristet und für Teilzeit vorzunehmenden Neubesetzungen – fast ausgeschlossen.

Darüber hinaus wäre die erneute Bestätigung, dass für die Ermittlung des Schwellenwerts auf das Unternehmen (also im Regelfall die Arbeitgeberin) und nicht auf den Betrieb als der eigentlich betroffenen organisatorischen Einheit abzustellen ist, eine weitere umsetzungstechnische Fehlentscheidung. Die Arbeit wird im Betrieb verteilt. Im jeweiligen Betrieb wird entschieden, mit wie viel Arbeitnehmern welches Arbeitsziel erreicht wird. In Unternehmen mit an sechs unterschiedlichen Standorten gelegenen Betrieben kann z. B. ein in Hamburg frei werdendes Arbeitsvolumen nicht durch eine Aufstockung der Arbeit in München ausgeglichen werden. Es sollte daher darauf hingewirkt werden, von dem im Teilzeit- und Befristungsgesetz verfehlten Begriff des Unternehmens (also im Regelfall der Arbeitgeberin) auf den Begriff des Betriebs als organisatorische Einheit umzustellen.

Die vorgesehenen Einschränkungen der Arbeit auf Abruf sind ein Eingriff in die Möglichkeit, Arbeit auf Abruf zu gestalten, und damit mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere für die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze auf 20 Stunden, in der Arbeit abgerufen (und damit auch vergütet) werden muss.

### **Im Einzelnen**

Der Referentenentwurf ist das genaue Gegenteil dessen, was Unternehmen für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit – und damit den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen – in wachsenden globalen Märkten und bei fortschreitender Digitalisierung brauchen. Notwendig wäre vielmehr eine Basis von Verlässlichkeit gekoppelt an ein Mehr an Gestaltungsoptionen für die Vertragspartner, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können. Der Entwurf greift in nicht akzeptabler Weise einseitig zu Lasten großer Teile der Belegschaften, der Kunden und der Arbeitgeber in die grundsätzliche



Zuweisung von arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ein. Wie der Vorgängerentwurf schafft auch der vorliegende Referentenentwurf die einseitige Möglichkeit des Arbeitnehmers, über sein eigenes und damit das betriebliche Arbeitsvolumen zu bestimmen.

Es bleibt dabei, dass die befristete Teilzeit, jetzt die sog. Brückenteilzeit, die Unternehmen vor erhebliche organisatorische Belastungen stellt. Trotz der „Überforderungsklausel“ werden Betriebe mit weniger als 200 Arbeitnehmern massiv darunter zu leiden haben. Hier bedarf es dringender Anpassung und Überarbeitung. Der Unternehmer orientiert die Auftragsannahme an seinem betrieblichen Arbeitszeitvolumen. Ein Anspruch auf eine zeitweise Teilzeit würde die Planungssicherheit in den Unternehmen gefährden. Ersatzkräfte müssten in kurzer Zeit gefunden und eingearbeitet werden. Sie müssten die gesuchte Qualifikation mitbringen und bereit sein, in Teilzeit und nur für einen zeitlich begrenzten Zeitraum bei dem Arbeitgeber zu arbeiten. Wird keine Ersatzkraft gefunden, müsste das Arbeitsvolumen u.U. nur für wenige Stunden neu verteilt werden. Das könnte Mehrarbeit fördern und zu einer Belastung der anderen Arbeitnehmer führen. Diese Belastungen treffen Mitarbeiter aller Unternehmensgrößen gleichermaßen. Durch die starke Begrenzung der Überlassungshöchstdauer in der Zeitarbeit auf 18 Monate ist auch dieses Ausgleichsinstrument für längere Zeiträume kaum einsetzbar.

Natürlich erörtern Arbeitgeber schon heute mit ihren Mitarbeitern Veränderungswünsche über Dauer und Lage der Arbeitszeit, wenn Beschäftigte dies wollen. Einen Erörterungsanspruch gesetzlich festzuschreiben, würde daher dem Grunde nach an den faktischen Verhältnissen in den Betrieben nicht viel ändern. Er führt vornehmlich zu neuer Rechtsunsicherheit.

Da die Rechtsprechung an die Gestaltung von vertraglichen Veränderungen der Abrufarbeit schon heute hohe Anforderungen stellt, ist eine gesetzliche weitere Einengung nicht nur nicht notwendig, sondern wird die Vertragspartner vor neue Rechtsunsicherheit

bei der Nutzung dieses wichtigen Gestaltungsinstruments stellen.

### **1. Beweislastumkehr**

Schon heute hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung seines Verlängerungswunsches, wenn er diesen seinem Arbeitgeber gegenüber angezeigt hat. In diesem Fall trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass dem dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Zusätzlich soll er nun die Beweislast dafür tragen, dass es sich bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt sowie für die unzureichende Eignung des die Verlängerung der Arbeitszeit wünschenden Teilzeitbeschäftigten.

Nach geltendem Recht ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet einen solchen Arbeitsplatz zu schaffen oder Arbeitsplätze neu zuzuschneiden. Die Gesetzesbegründung bestimmt hingegen, dass sich der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen kann. Dadurch kann die Änderung der Darlegungs- und Beweislast im Ergebnis dazu führen, dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass er keinen Arbeitsplatz hat und/oder das betriebliche Arbeitszeitvolumen eine Aufstockung der Arbeitszeit nicht rechtfertigt. Das greift tief in die Substanz der Organisationshoheit des Arbeitgebers ein und widerspricht auch der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Dem Arbeitgeber muss es unbenommen bleiben, auch vermeintlich freie Arbeitsplätze nicht zu besetzen. Dieses Recht wird untergraben, wenn ihm die Begründungslast auferlegt wird, warum ein Arbeitsplatz nicht frei sein soll.

Abzulehnen ist daher ebenso eine Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Eignung des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat vielfach keine Kenntnis über besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers, welcher eine Anhebung seiner Arbeitszeit nicht mit formeller Bewerbung verlangt.



### **Regelungsbedarf besteht nicht**

Fast 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, setzen diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich um (BMFSFJ, 2013). Darüber hinaus hat die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, für Beschäftigte einen hohen Stellenwert, insbesondere wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Fast 90 % aller Beschäftigten sind zufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Knapp 90 % der teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeitstätigkeit nach, z. B. wegen familiärer Verpflichtungen (Eurostat, 2016). Von einer Teilzeitalternative kann daher keine Rede sein. Die Teilzeitquote – also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – hat sich in den vergangenen Jahren zwar erhöht und lag im September 2017 bei 27,7 % (Destatis 2018). Dabei ist wachsende Teilzeit im Wesentlichen das Resultat einer deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Während im Jahr 2000 knapp 61 % aller Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgingen, waren es im Jahr 2016 knapp 75 % (Eurostat, 2018). Diese Zunahme von Teilzeit war politisch erwünscht, hierzu ist überhaupt erst der Teilzeitananspruch geschaffen worden.

### **Verlängerungsanspruch schafft Unsicherheit**

Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit würde die Betriebe organisatorisch überlasten und könnte gravierende personelle Umorganisationen zur Folge haben, die sich negativ auf den Betriebsfrieden auswirken würden. Musste der Arbeitgeber z. B. einem Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit während eines Auftragshochs nachkommen und kommt es plötzlich zu einem Nachfrageeinbruch – der auch regelmäßig saisonbedingt auftreten kann - müsste der Arbeitgeber jedenfalls die Möglichkeit haben, die Vollzeit wieder in die vorherige Teilzeit umzuwandeln. Das Bundesarbeitsgericht lässt solche einseitigen Änderungen im Wege der Änderungskündigung bisher aber nicht zu. Der Arbeitgeber müsste also möglicherweise

eine andere, völlig unbeteiligte Vollzeitkraft kündigen, die im Rahmen der Sozialauswahl weniger schutzwürdig ist. Ein solches Ergebnis kann nicht gewollt sein.

### **2. Brückenteilzeit**

Die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf eine Brückenteilzeit greift in die zwischen den Vertragsparteien autonom getroffenen Vereinbarungen über die individuell zu leistende Arbeitszeit des Arbeitnehmers ein. Der Anspruch stellt damit eine weitere Störung der Vertragsautonomie einseitig zu Lasten des Arbeitgebers dar. Genauso wenig wie der Arbeitgeber grundlos einseitig die Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitnehmer verändern kann, sollte der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit grundlos einseitig verändern können.

Aus sachlichen Gründen ist schon heute in mehreren Gesetzen (z. B. bei der Elternzeit oder der Familienpflegezeit) die automatische Rückkehr auf Vollzeit geregelt. Dies entspricht auch vielfach der Lebenswirklichkeit. In diesen Fällen ist für beide Beteiligte – den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer – planbar, wann mit einer Rückkehr aus der Elternzeit oder z. B. der Familienpflegezeit gerechnet werden kann. Ausgeschlossen werden muss, dass der Anspruch auf befristete Teilzeit für grundsätzliche Eingriffe in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung genutzt werden kann, wie dies z. B. bei einem sog. Sabbatical oder einer verblockten Teilzeit der Fall wäre.

Schon heute engagieren sich Unternehmen, um den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter entgegen zu kommen, soweit dies betrieblich umsetzbar ist. Damit unterstützen sie ihr Interesse an beständigen Arbeitsverhältnissen, eingespielten Teams und zufriedenen Mitarbeitern. Denn damit Unternehmen ihre hohen Standards halten können und am Markt Erfolg haben, brauchen sie nicht nur qualifizierte, sondern gleichermaßen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Praxis ermöglicht daher heute schon eine Reduzierung der Arbeitszeit für nur eine begrenzte Dauer, wenn dies betrieblich umsetzbar ist.



### **Gesetzlicher Anspruch verfehlt**

Ein weiterer Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit belastet die Betriebe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit neuem Organisationsaufwand und steigenden Personal- und Sachkosten. In jedem Einzelfall muss der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine Ersatzeinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen. Eine geeignete, qualifizierte Ersatzkraft zu finden und einzuarbeiten, bedeutet weitere Belastungen – wenn denn am Arbeitsmarkt überhaupt eine entsprechende Fachkraft zu finden ist, die bereit ist, eine Teilzeitstelle für einen nur zeitlich begrenzten Zeitraum anzunehmen. Häufig werden die übrigen Mitarbeiter ein freiwerdendes Stundenvolumen im Rahmen von Mehrarbeit auffangen müssen. Das gefährdet den Betriebsfrieden und gefährdet die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten im Betrieb.

Will der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen, ist er insoweit an die von den Arbeitsgerichten entwickelte Stufenprüfung gebunden. Er muss u. a. nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegensteht, dass der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben, dass er bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt hat und dass andere Kollegen nicht zu einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit waren. Das ist nicht nur nicht erfolgversprechend, es ist auch unverhältnismäßig.

### **Sachgründe aufnehmen**

Jedenfalls müsste ein solcher Anspruch an das Vorliegen bestimmter Sachgründe gebunden werden. Ein solcher Gedanke war auch im letzten Koalitionsvertrag enthalten. Ohne die Notwendigkeit eines Sachgrundes greift der Gesetzgeber einseitig in die Vertragsautonomie der Arbeitsvertragsparteien ein. Auch der Arbeitgeber kann nicht ohne jeden Grund einseitig Änderungen der Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitsbedingungen vornehmen. Der Anspruch könnte beispielsweise daran geknüpft werden, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen oder vergleichbare Not-

lagen zu entschärfen. In allen anderen Fällen, die gerade keine zwingende Änderung der Arbeitszeit erfordern wie es persönliche Verantwortlichkeiten erfordern können, muss es dabei bleiben, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine Lösung finden. Hier hat der Gesetzgeber keinen Handlungsauftrag.

### **Betrieblichen Gründen Gewicht geben**

Die Bearbeitung von Aufträgen ist oftmals mit der Betreuung von Kunden verbunden. Diese bedarf in vielen Branchen der konstanten Betreuung durch denselben oder wenig wechselnde Mitarbeiter. Diesem Ziel kann ein Unternehmen bei einer steigenden Zahl an Teilzeitansprüchen nicht gerecht werden. Eine Umsetzung verschiedener Ansprüche auf befristete Teilzeit ist in der Praxis nicht handhabbar. Vor diesem Hintergrund muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber einen Anspruch auf befristete Teilzeit bei Vorliegen rationaler, nachvollziehbarer Gründe ablehnen können, wie es die Gesetzesbegründung zu den *betrieblichen* Gründen in § 8 Abs. 4 TzBfG ursprünglich vorgesehen hat (BT-Drs. 14/4374, S. 17). In Abgrenzung zur Rechtsprechung, die einen sehr viel strengeren Maßstab für betriebliche Gründe entwickelt hat, muss der Gesetzgeber den Unterschied zu *dringenden* betrieblichen Gründen deutlich machen. Die Rechtsprechung verlangt, dass die Gründe „hinreichend gewichtig“ sind und nimmt Arbeitgebern damit faktisch die Möglichkeit, ein Teilzeitverlangen abzulehnen. Vor dem Hintergrund der geplanten Ausdehnung gesetzlicher Teilzeitansprüche ist es umso wichtiger, dass die Rechtslage durch gesetzliche Klarstellung wieder auf den klaren gesetzgeberischen Willen zurückgeführt wird.

### **Schwellenwertbestimmung anpassen**

Für die Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten muss auf den Betrieb, nicht auf den Arbeitgeber abgestellt werden. Allein der Betrieb ist die wirtschaftliche und personelle Einheit, die Mitarbeiterausfälle eigenständig organisieren muss. Zahlreiche Unternehmen, die den Schwellenwert erreichen, sind kleinbetrieblich strukturiert. Insbesondere vor





dem Hintergrund der sowohl rechtlich als auch örtlich nicht ohne Weiteres möglichen kurzfristigen „Verschiebung“ von Arbeitskräften von einem Betrieb in einen anderen, würde es beispielsweise Betriebe der Gastronomie vor große Schwierigkeiten stellen, falls auch bei den Schwellenwerten auf das Unternehmen, also den Arbeitgeber insgesamt abgestellt würde. Die Arbeit fällt nicht beim Arbeitgeber, sondern in den einzelnen Restaurants an, und dies in unterschiedlichem Umfang. Ausschließlich das einzelne Restaurant ist in der Lage, den Arbeitsbedarf in Verbindung mit den dafür erforderlichen Arbeitskräften praktikabel zu steuern.

In kleinen Betrieben reicht die Anzahl an Mitarbeitern in keinem Fall aus, die durch befristete Arbeitszeitreduzierungen entstehenden Mitarbeiterausfälle abzufangen. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 45 Beschäftigten, verteilt auf Produktion und mehrere Filialen mit fünf bis sechs Mitarbeitern, sehr schnell vor einem Problem, wenn ein Beschäftigter seine Arbeitszeit befristet reduzieren möchte. Erst ab einer sehr viel höheren Mitarbeiterzahl auf Betriebsebene hat ein Arbeitgeber überhaupt die Möglichkeit, solche Mitarbeiterausfälle auf betrieblicher Ebene aufzufangen. Die Anknüpfung an das Unternehmen führt schließlich auch zu Belastungen der Arbeitnehmer, sollten durch die Erschöpfung der Quote in einem Betrieb die Beschäftigten in anderen Betrieben von der Geltendmachung des Anspruchs ausgeschlossen werden.

Aus Gründen der Gleichbehandlung ist schließlich die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten für den Schwellenwert in Vollzeitäquivalente umzurechnen. Anderenfalls wären Unternehmen mit besonders vielen Teilzeitbeschäftigten benachteiligt. Sie müssten überproportional häufig eine Brückenteilzeit gewähren. Der vom Gesetzentwurf beabsichtigte Schutz solcher Kleinbetriebe liefe leer. Bei der Zählung von Teilzeitkräften bedarf es daher der Einführung eines generellen pro-rata-temporis-Grundsatzes, wie ihn richtigerweise auch § 23 S. 4 KSchG für kündigungsschutzrelevante Sachverhalte vorsieht. Danach werden Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit bis zu 10 Wochenstunden

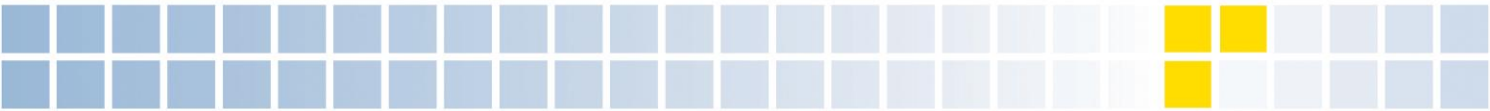
mit dem Faktor 0,25 berücksichtigt, mit bis zu 20 Wochenstunden mit dem Faktor 0,5 und mit bis zu 30 Wochenstunden mit dem Faktor 0,75.

Eine Berechnung des Schwellenwertes zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt (geplanter Tag des Beginns der Brückenteilzeit) ist für die Arbeitgeber vollkommen unkalkulierbar.

### **Zumutbarkeitsgrenze korrigieren**

Die vorgesehene „Zumutbarkeitsgrenze“ muss feiner justiert werden. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern führt sie sich selbst ad absurdum, wenn bei einem Arbeitgeber mit 46 Mitarbeitern gleich vier Mitarbeiter, also zehn Prozent der Belegschaft, den Anspruch geltend machen könnten. Das wäre gerade nicht zumutbar. Es muss klar gestellt werden, dass die ersten 45 Beschäftigten bei der Berechnung der zumutbaren Anzahl an Freistellungen nicht mitgezählt werden. Zu erwägen ist außerdem, die Grenze von 200 Arbeitnehmern fallen zu lassen. Denn die verbleibende prozentuale Grenze von einem Anspruch je 15 Arbeitnehmer würde einen sehr viel ausgewogeneren Schutz *aller* Unternehmen erreichen. Größere Unternehmen müssten einer entsprechend höheren Zahl an Mitarbeitern eine Brückenteilzeit gewähren, hätten aber die Sicherheit, nicht über die Maßen in Anspruch genommen zu werden.

Die Zumutbarkeitsgrenze muss außerdem sämtliche Teilzeitarbeitsverhältnisse erfassen, sowohl befristete als auch unbefristete, und unabhängig von der Rechtsgrundlage freiwillig getroffene Vereinbarungen oder etwa nach dem BEEG, dem Pflegezeitgesetz o.a. Denn Arbeitgeber stehen in allen Fällen vor denselben Herausforderungen, das freigewordene Arbeitszeitvolumen anders zu verteilen oder Neueinstellungen vorzunehmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen kann die Summe aller Teilzeitarbeitsverhältnisse eine massive Belastung oder gar Überforderung darstellen.



### **Betriebliche Gründe in Tarifverträgen schützen**

Bereits heute ist es den Tarifvertragsparteien im Rahmen von § 8 Abs. 4 TzBfG möglich, betriebliche Gründe in Form von Überlastquoten zu vereinbaren. Um mögliche Konflikte mit gesetzlichen Quoten zu vermeiden, sollte § 8 Abs. 4 TzBfG - auf den § 9a Abs. 3 TzBfG-E verweist - in § 22 Abs. 1 TzBfG aufgenommen werden. Das würde zu Rechtssicherheit und einer Stärkung der Tarifpartner führen.

### **Ankündigungsfrist praxisingerecht verlängern**

Zusätzlich ist eine längere Ankündigungsfrist für eine Brückenteilzeit notwendig, damit der Arbeitgeber überhaupt eine realistische Chance bekommt, den Vertretungsbedarf rechtzeitig zu decken. Drei Monate sind nicht nur angesichts der zunehmenden Dauer von Auswahlverfahren und der abnehmenden Anzahl von Fachkräften nicht ausreichend. Vor allem die Tatsache, dass die Stelle in Arbeitszeit und Dauer beschränkt ist, wird die Suche erheblich erschweren. Notwendig ist eine Ankündigungsfrist von mindestens sechs Monaten.

### **Erneute Geltendmachung beschränken**

Nicht ersichtlich ist, wieso der Zeitraum, nach dem erneut ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit geltend gemacht werden kann, z. T. in Abweichung von § 8 Abs. 6 TzBfG auf ein und nicht generell auf zwei Jahre festgelegt wird. Der neue Organisationsaufwand für den Arbeitgeber ist in allen Fällen der gleiche, die freiwerdende Arbeitszeit muss anderweitig verteilt, ggf. eine ErsatzEinstellung vorgenommen werden. Hier sollte es zu einer Angleichung kommen.

Gleichzeitig sollte in § 8 Abs. 6 TzBfG klar gestellt werden, dass die Karenzzeit auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt, bei denen kein gesetzlicher Anspruch durch den Arbeitnehmer geltend gemacht wurde. Die zahlreichen einvernehmlich geschlossenen Teilzeitvereinbarungen werden nach der Rechtsprechung von der Karenzregelung

nicht erfasst. Das ist eine nicht gerechtfertigte Belastung der Bereitschaft von Arbeitgebern, individuelle Vereinbarungen über die dauerhafte oder zeitweise Reduzierung der Arbeitszeit mit ihren Arbeitnehmern zu treffen.

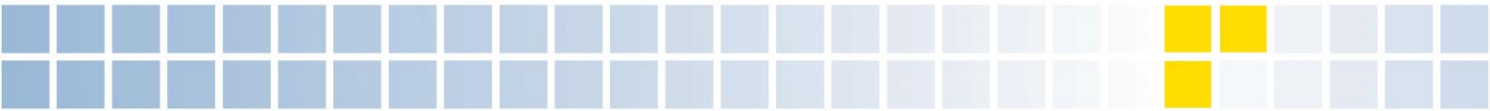
### **Befristungstatbestände stärken**

Eine Brückenteilzeit bedeutet spiegelbildlich, dass andere Arbeitnehmer befristet als Ersatz einspringen müssen. Dafür müssen klarstellend Befristungstatbestände geschaffen werden. Die Einarbeitungsphase wird nach der Rechtsprechung vom Befristungsgrund nicht erfasst. Das ist ein großes Praxisproblem, weil sowohl vor Beginn als auch danach eine ordnungsgemäße Übergabe erforderlich ist. Sinnvoll wäre es, hierbei notwendige Einarbeitungszeiten aufzunehmen, wie es § 6 PflegeZG vorsieht. Es würde der Rechtssicherheit dienen, wenn hier Zeiträume von mindestens einem Monat eingefügt würde.

Gleichzeitig wäre es sinnvoll, im Rahmen der Besetzung aufgrund von Brückenteilzeit freigewordener Stellen eine Zustimmungsfiktion des Betriebsrates in Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen.

### **Textform ausweiten**

Wir begrüßen die für ein Verringerungsverlangen vorgesehene Textform. Dies führt zu mehr Rechts- und Dokumentationssicherheit. In diesem Zusammenhang regen wir an, auch für die Ablehnung des Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber zukünftig die Textform genügen zu lassen und von dem heute bestehenden Schriftformerfordernis gem. § 8 Abs. 5 TzBfG abzuweichen. Das würde zu einer bürokratischen Entlastung führen und die Einführung digitaler, papierloser Personalprozesse nicht weiter blockieren. Nur so würde auch eine Gleichbehandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewahrt. Alternativ ist zu erwägen, eine Ablehnung des Teilzeitgesuchs zu fingieren, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb der Frist reagiert.



### **Verweise auflösen**

Um eine bessere Lesbarkeit und höhere Verständlichkeit der Norm zu erreichen, sollten die umfangreichen Verweise in § 9a TzBfG-E aufgelöst und die entsprechenden Regelungen direkt in die Vorschrift aufgenommen werden.

### **3. Erörterungsanspruch**

Eines gesetzlichen Anspruches auf eine Erörterung über die Arbeitszeit bedarf es nicht. Er geht über die im Koalitionsvertrag getroffene Vereinbarung hinaus. Schon heute kann jeder Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber das Gespräch über eine Veränderung der Dauer oder Lage seiner vereinbarten Arbeitszeit suchen. Einen solchen Wunsch lehnt nach unseren Erkenntnissen kein Arbeitgeber ab. Arbeitgeber haben regelmäßig ein Interesse an einer beständigen Belegschaft, an eingespielten Teams und motivierten Mitarbeitern. Sie haben damit ein eigenes Interesse, deren Bedürfnisse zu erkennen, und ihnen, wenn möglich, nachzukommen. Darüber hinaus besteht bereits nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein ausreichender Anspruch der Arbeitnehmer – auch in Betrieben ohne Betriebsrat – auf Erörterung der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf, was auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung umfasst.

Zudem regelt § 7 TzBfG schon jetzt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitveränderungswunsch über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren hat. Es erscheint selbstverständlich, dass ein Arbeitgeber in diesem Zusammenhang mit einem Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach Arbeitszeitveränderung erklärt hat, über dessen Wunsch spricht. Der vorgesehene Erörterungsanspruch führt dagegen zu Fragen und Unsicherheiten, welche Folgen z. B. aus den Gesprächen zu ziehen sind.

### **4. Arbeit auf Abruf: Flexibilität gewährleisten**

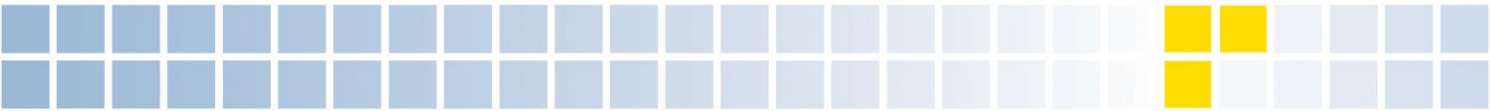
§ 12 Abs. 1 TzBfG schreibt vor, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn

die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, soll zukünftig eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelten. Die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze, in der Arbeit abgerufen und entsprechend vergütet werden müsste, entspricht einer Verdoppelung, da bisher nach dem TzBfG zehn Stunden vorgesehen sind. Dies ist mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Wenn keine abweichende Vereinbarung zustande kommt, wird damit ein Großteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse unflexibel. Die heute vorgesehene Mindeststundengrenze von zehn Stunden ist angemessen und sollte erhalten bleiben.

Die mögliche abrufbare Zusatzarbeit soll gesetzlich festgelegt werden: Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren zusätzlichen Arbeit soll künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen dürfen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung entspricht weitgehend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eine ausdrückliche gesetzliche Festlegung ist daher nicht geboten.

Arbeiten 4.0 zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass kurzfristige Eingriffe in den Produktionsprozess technisch möglich und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit auch notwendig werden. Die in § 12 Abs. 2 TzBfG festgelegte Frist, wonach der Arbeitnehmer zur Arbeitsleitung nur verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, wird dem Flexibilisierungsbedürfnis der Unternehmen nicht vollständig gerecht und ist auch aus Arbeitnehmerschutzgründen nicht zwingend erforderlich. Ein echter Beitrag zur Verbesserung der Abrufarbeit könnte es daher sein, wenn die Ankündigungszeit modernen Kommunikationsmitteln und -formen angepasst würde. Dazu bietet es sich an, die Ankündigungsfrist in § 12 Abs. 2 TzBfG auf zwei Tage zu verkürzen.





## 5. Bürokratie wird unterschätzt

Der im Gesetzentwurf genannte Erfüllungsaufwand erscheint nicht plausibel. Der tatsächliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft übersteigt die im Gesetzesentwurf angenommenen Kosten deutlich. In dem Entwurf werden beim Erfüllungsaufwand der Wirtschaft im Detail lediglich die Kosten für die Prüfung eines Antrags nach § 9a TzBfG-E und § 9 TzBfG-E genannt. Folgekosten für den Arbeitgeber, die durch die Suche von Ersatzkräften und deren Einarbeitung oder durch daraus folgenden Änderungen im Betriebsablauf entstehen, werden in dem Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Schon die für die Prüfungen nach § 9 und § 9a TzBfG-E veranschlagten Kosten stellen keine realistische Schätzung dar. Die Annahme im Gesetzesentwurf, dass die Prüfung eines Antrages nach § 9a TzBfG-E beim Arbeitgeber je Fall 120 Minuten in Anspruch nimmt, wird in vielen Fällen nicht zutreffen. Der Arbeitgeber muss die mit dem Gesetz neu eingeführten Schwellenwerte für das Unternehmen beachten und prüfen, ob die Voraussetzungen für diesen Anspruch vorliegen. In die Prüfung sind auch die Voraussetzungen für eine Ablehnung nach § 9a Abs. 2 TzBfG-E einzubeziehen.

Ein Arbeitgeber mit zwischen 45 und 200 Arbeitnehmern muss, sobald das Gesetz einige Zeit in Kraft ist und Arbeitnehmer von der Regelung Gebrauch gemacht haben, auch immer prüfen, wie viele Mitarbeiter unternehmensweit bereits in befristeter Teilzeit arbeiten und bis wann deren befristete Teilzeit dauert, um die Möglichkeit der Ablehnung des Gesuchs aufgrund der gestaffelten Schwellenwerte in § 9a Abs. 2 TzBfG-E zu prüfen. Will der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen, muss er außerdem entsprechend der Rechtsprechung u. a. nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegensteht, dass der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben, dass er bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt hat und dass andere Kollegen nicht zu einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit waren. All diese Schritte innerhalb von zwei Stunden durch

einen Bearbeiter alleine zu prüfen ist nicht möglich.

Da der Gesetzesentwurf auch eine Beweislastumkehr auf den Arbeitgeber vorsieht, muss er die Gründe für eine Ablehnung des Verlangens des Arbeitnehmers zu Beweiszwecken schriftlich festhalten. Auch das ist in die Kalkulation des Aufwandes einzubeziehen.

Es ist angesichts der Komplexität der Prüfung auch nicht nachvollziehbar, warum an dieser Stelle davon ausgegangen wird, dass die Prüfung von einem Personalsachbearbeiter mit mittlerer Qualifikation durchgeführt werden kann, während die Prüfung nach § 9 TzBfG-E aufgrund ihrer rechtlichen Relevanz eine Arbeitskraft mit hohem Qualifikationsgrad erfordern soll. Es wird nicht klar, inwiefern die Prüfung nach § 9a TzBfG-E weniger komplex als die nach § 9 TzBfG-E ist und deshalb mit niedrigerem Qualifikationsgrad durchgeführt werden kann. Beide Prüfungen müssen aufgrund ihrer Komplexität von einem Mitarbeiter mit hohem Qualifikationsgrad durchgeführt werden. Für § 9a TzBfG-E ist beim Erfüllungsaufwand dementsprechend neben einem höheren zeitlichen Arbeitsaufwand ein höherer Lohnsatz zu veranschlagen.

Wird dem Wunsch des Arbeitnehmers auf befristete Teilzeit entsprochen, entsteht für den Arbeitgeber weiterer Erfüllungsaufwand, der im Gesetzesentwurf nicht ausgewiesen wird. Der Arbeitgeber muss die durch die Brückenteilzeit neu entstandene befristete Teilzeitstelle ausschreiben und eine neue Arbeitskraft suchen. Zu diesem Prozess gehören das Ausschreiben der Stelle in verschiedenen Medien, das Sichten von Bewerbungsunterlagen, das Einladen geeigneter Kandidaten zum Gespräch sowie die Durchführung von Vorstellungsgesprächen und ggf. von Einstellungstests oder Probearbeitstagen. Um eine erfolgreiche Personalsuche sicherzustellen, muss all das von einem entsprechend qualifizierten Mitarbeiter der Personalabteilung durchgeführt werden. Die Bereitschaft, eine solche Stelle anzunehmen, wenn es auf dem Markt auch viele andere freie Stellen gibt, muss unter Umständen



durch ein besonders hohes Gehalt oder Vergünstigungen für den Arbeitnehmer erhöht werden.

Falls sich ein geeigneter Bewerber findet, der die Stelle annimmt, muss dieser eingearbeitet werden, wodurch weitere Kosten entstehen. Ist es nicht gelungen, einen Mitarbeiter mit einer exakt passenden Qualifikation zu finden und wird stattdessen jemand eingestellt, der noch nicht alle erforderlichen Fähigkeiten besitzt, können zudem weitere Schulungen erforderlich sein, bevor der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufnehmen kann.

Noch weniger den tatsächlichen Kosten entsprechend erscheint die Annahme, dass die Prüfung eines Antrags nach § 9 TzBfG-E innerhalb von 30 Minuten durchgeführt werden kann. Für den Anspruch nach § 9 TzBfG-E muss neben dem Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes geprüft werden, ob der Arbeitnehmer für den freien Arbeitsplatz geeignet ist. Er muss also die Qualifikationen und Fähigkeiten des Mitarbeiters kennen, die Anforderungen des Arbeitsplatzes ermitteln und prüfen, ob dringende betriebliche Gründe oder Arbeitswünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Vielfach werden all diese Schritte nicht von einer Person ausgeführt werden können, sondern diese wird entsprechende Erkundigungen einholen müssen. All das wird mehr als 30 Minuten in Anspruch nehmen.

Das Schriftformerfordernis aus § 8 Abs. 5 TzBfG für die Mitteilung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit, auf das in dem Gesetzesentwurf in § 9a Abs. 3 TzBfG-E verwiesen wird, stellt überflüssige Bürokratie dar. Ein Textformerfordernis oder die Annahme einer automatischen Ablehnung, wenn keine Annahme erfolgt, würden Bürokratie vermeiden.

Auch der Erörterungsanspruch nach § 7 TzBfG-E über die Arbeitszeit verursacht für den Arbeitgeber Erfüllungsaufwand. In einem Gespräch mit dem Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber sowohl über die Veränderung der Dauer als auch über eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit sprechen. Um im Zweifelsfall nachweisen zu können, dass es

zu einer Erörterung gekommen ist, muss der Arbeitgeber den Gesprächsverlauf und das Ergebnis des Gesprächs dokumentieren. Im Gesetzesentwurf ist ferner nicht geregelt, wie oft der Erörterungsanspruch geltend gemacht werden kann, so dass dieser Aufwand für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mehrfach entstehen kann.

**Ansprechpartner:**  
**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**  
T +49 30 [REDACTED]  
[REDACTED]@arbeitgeber.de