

## **Kanzleramt blockiert Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und düpiert hunderttausende Frauen**

### **1. Zusammenfassung**

Mit dem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ist ein zentrales frauen- und arbeitsmarktpolitisches Vorhaben der Koalition auf Druck der Arbeitgeber am Bundeskanzleramt gescheitert. Damit wurde eine klare Verabredung des Koalitionsvertrages gebrochen. Für hunderttausende Frauen bleibt der Weg aus der Teilzeitfalle damit weiterhin versperrt. Angesichts eines wachsenden Fachkräftemangels und des dringenden Bedarfs einer höheren Frauenerwerbstätigkeit ist dies nicht nur frauenpolitisch von gestern, sondern auch wirtschaftlich dumm.

Der Gesetzentwurf unserer Bundesministerin Andrea Nahles wurde dem Bundeskanzleramt im November 2016 zugeleitet. Er sah eine Ergänzung des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit vor. Das Gesetz sollte ein erster Meilenstein auf dem Weg hin zu einer selbstbestimmten, an den Bedürfnissen unterschiedlicher Lebensphasen orientierten Arbeitszeit und zugleich ein aktiver Beitrag zur Gleichstellung von Frauen, zur Vermeidung von Altersarmut und zur Stützung aller Zweige der Sozialversicherung werden.

Auf Drängen des Bundeskanzleramtes wurden seit November wiederholt Verhandlungen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften über das Gesetz geführt. Alle vermeintlichen Vorschläge der Arbeitgeberseite zielten offenkundig auf bürokratischen Unsinn, um die praktische Anwendung des Gesetzes durch eine Einschränkung des Geltungsbereiches zu verhindern. Nach den Vorstellungen von Kanzleramt und Arbeitgebern sollten somit ca. 3 Millionen Teilzeitbeschäftigte vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen werden. Das Gesetz wäre auf diesem Wege zu einem Placebo-Gesetz geworden, dass keine Wirkung entfaltet hätte.

Jegliche Kompromissvorschläge seitens des BMAS wurden abgelehnt. Stattdessen wurden die Verhandlungen immer weiter in die Länge gezogen, so dass eine Einigung nun nicht mehr möglich ist. Unsere Bundesministerin Andrea Nahles wird sich aber auch weiterhin für ein echtes und wirkungsvolles Gesetz zum Rückkehrrecht in vorherige Arbeitszeit einsetzen.

### **2. Die Streitpunkte**

#### **Unternehmensgröße/Schwellenwert**

Der aktuell gültige Schwellenwert im Teilzeit- und Befristungsgesetz, in das die Regelung hätte eingefügt werden sollen, liegt bei einer Unternehmensgröße von 15 Personen und gilt aktuell für den Anspruch auf unbefristete Teilzeit.

Seitens der BDA und der Union wurde stattdessen gefordert, eine neue Mindestgröße für Unternehmen von 200 Beschäftigten für Unternehmen zur Voraussetzung zu machen. Damit hätte für über die Hälfte der Beschäftigten das Gesetz nicht gegolten, was das Gesetz zu einem reinen Placebo gemacht hätte.

### **Beweislastumkehr**

Ein - im Koalitionsvertrag beschlossener - Kernpunkt für ein echtes Rückkehrrecht in vorherige Arbeitszeit war die Beweislastumkehr bei frei werdenden Stellen in einem Unternehmen. Schon bisher muss der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugen, wenn keine betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Die Union verhindert nun aber, dass künftig Arbeitgeber auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung eines Teilzeitbeschäftigten für eine Vollzeitstelle tragen. Der Gesetzentwurf wollte es damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern, sich auf freiwerdende Vollzeitstellen zu bewerben. Dies hätte insbesondere Frauen in bereits bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen geholfen. Diesen Fortschritt wird es nun nicht geben.

### **Bezugsgröße Arbeitgeber oder Betrieb?**

Ein weiterer Versuch, möglichst viele Beschäftigte vom Geltungsbereich des Gesetzes auszuschließen, war das Anliegen von BDA und Kanzleramt als Anknüpfungspunkt für den Schwellenwert, bei der befristeten Teilzeit anders als bisher bei der unbefristeten Teilzeit, nicht den Arbeitgeber, sondern den Betrieb zu nehmen. Gleichzeitig sollten Filialstrukturen, bei denen einzelne Filialen räumlich weit genug vom Hauptbetrieb entfernt sind, vergleichbar § 4 BetrVG als selbstständige Betriebe gezählt werden. Dies hätte zur Folge gehabt, dass beispielsweise große Arbeitgeber wie Supermarkt- und Discounterketten einfache Möglichkeiten gefunden hätten, das Gesetz zu umgehen. So hätten die Beschäftigten eines Arbeitgebers mit zehn Betrieben von jeweils nicht mehr als 15 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keinen Anspruch gehabt.

## **3. Die Vorteile eines Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeit im Einzelnen**

### **Ausweg aus der „Teilzeitfalle“**

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat in ihrem Arbeitszeitreport 2016 festgestellt, dass überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten: 42 % der Frauen aber nur 7 % der Männer arbeiten Teilzeit. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne länger arbeiten. Mit dem Rechtsanspruch würde also vor allem Frauen ein Ausweg aus der „Teilzeitfalle“ ermöglicht.

### **Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen und Vermeidung von Altersarmut**

Eine vermehrte Rückkehr von Teilzeitkräften in die vorherige Arbeitszeit führt zu erheblichen Mehreinnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherungen und könnte eine wichtige Funktion bei deren Stützung leisten. Vor allem Frauen würden höhere Renten

beziehen und könnten vermehrt aus einer selbst verdienten Rente ohne staatliche Unterstützung ihren Lebensunterhalt im Alter bestreiten.

### **Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit**

Fast die Hälfte der Beschäftigten möchte, so die Zahlen aus dem Arbeitszeitreport 2016, ihre Arbeitszeit reduzieren (47 %), insbesondere Vollzeitbeschäftigte (55 %). Das zeigt, was auch im Diskussionsprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Weißbuch Arbeiten 4.0 deutlich wurde: Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit ist ein wichtiges Thema für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deshalb soll die Arbeitszeit besser an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet und in Richtung einer Wahlarbeitszeit ausgebaut werden. Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit auch an ihre Lebensphasen besser anpassen können (Kindererziehung, Weiterqualifizierung, Pflege von Angehörigen) ohne dabei in eine „Teilzeitfalle“ zu geraten, weil die Rückkehr in die vorherige Arbeitszeit versperrt ist. Das Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ist ein erster Baustein bei der Umgestaltung der Arbeitswelt (Arbeiten 4.0) und ist Teil eines umfassenden Prozesses zur Absicherung neuer Lebens- und Arbeitsmodelle.

#### **4. Ursprünglicher Gesetzesentwurf: Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit**

Der von unserer Bundesministerin Andrea Nahles vorgelegte Gesetzentwurf hatte folgende Regelungen für eine befristete Teilzeit vorgesehen:

##### **Neuer Rechtsanspruch**

Ein neuer Rechtsanspruch fügt sich in ein bewährtes Gesetz ein: Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit ein Anspruch auf zeitlich befristete Teilzeitarbeit eingeführt. Nach Ablauf der zeitlich befristeten Teilzeitarbeit kehren die Beschäftigten zur vorherigen Arbeitszeit zurück.

##### **Voraussetzungen für den neuen Rechtsanspruch**

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit:

- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z. B. Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) vorliegen.
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.
- Der Arbeitgeber beschäftigt insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.

### **Änderung der Darlegungs- und Beweislast auch bei bereits bestehender Teilzeit**

Schon nach bisheriger Rechtslage muss der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugen. Dies gilt allerdings nur, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Hierfür trägt der Arbeitgeber schon heute die Darlegungs- und Beweislast.

Künftig soll der Arbeitgeber auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung des Teilzeitbeschäftigten tragen. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer müssen hingegen lediglich nachweisen, dass sie in Teilzeit arbeiten und dass der Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit gestellt wurde. Dies gilt auch für bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse. Weiterhin wird klargestellt, dass der Arbeitgeber den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss. Diese Pflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und von der Betriebsgröße.

23. Mai 2017