



Stellungnahme

der Clearingstelle Mittelstand zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts –
Einführung einer Brückenteilzeit**

für das

**Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Düsseldorf, 9. Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1. Ausgangslage.....	3
1.2. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit.....	3
1.3. Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand.....	3
2. Stellungnahmen der Beteiligten	5
2.1. Grundsätzliche Positionen der Beteiligten.....	5
2.2. Mittelstandsrelevante Einzelaspekte	8
3. Votum	17

1. Einleitung

1.1. Ausgangslage

Ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen besteht darin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben müssen. Vor diesem Hintergrund setzt sich die Bundesregierung durch Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, nach Ablauf der zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, soll das Gesetz mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen gewährleisten.

1.2. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

Der Clearingstelle Mittelstand liegt der Referentenentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit vom 17. April 2018 vor. Der Gesetzesentwurf zielt auf die Schaffung eines allgemeinen gesetzlichen Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) ab und strebt dabei ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen an. Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, können diese, sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren verringert wird. Während dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Änderung der Lage oder der Dauer der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern. Die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit liegt bei dem Arbeitgeber. Zudem wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt.

1.3. Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand

Das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit Schreiben vom 19. April 2018 an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, den Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit im Wege eines Beratungsverfahrens (§ 6 Abs. 5 MFG NRW) auf seine Mittelstandsverträglichkeit zu überprüfen und eine gutachterliche Stellungnahme zu erarbeiten.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die nach dem Mittelstandsförderungsgesetz an Clearingverfahren beteiligten Institutionen über den Überprüfungsauftrag informiert.

Die beteiligten Organisationen sind:

- IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen
- Handwerk.NRW (Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag)
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
- unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)
- Städtetag Nordrhein-Westfalen
- Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
- Landkreistag Nordrhein-Westfalen
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)

Mit Schreiben vom 19. April 2018 wurden alle Beteiligten um eine Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzesentwurf gebeten.

Folgende Stellungnahmen liegen der Clearingstelle Mittelstand vor:

- unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.
- Handwerk.NRW (Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag)
- Gemeinsame Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände NRW
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)

IHK NRW und Westdeutscher Handwerkskammertag äußern sich zu arbeits- und tarifvertraglichen Vorhaben nicht und sehen deshalb von einer Stellungnahme ab.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die eingegangenen Stellungnahmen ausgewertet und gebündelt. Auf dieser Basis hat sie für das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie NRW eine Beratungsvorlage mit einem Gesamtvotum zum Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit erstellt.

2. Stellungnahmen der Beteiligten

2.1. Grundsätzliche Positionen der Beteiligten

Unternehmer nrw und Handwerk.NRW lehnen einen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, wie sie der vorliegende Gesetzesentwurf vorsieht, ab.

Unternehmer nrw sieht in dem Gesetzesentwurf in der vorliegenden Form keine geeignete Grundlage einer Beratung und Beschlussfassung im Bundeskabinett oder im Bundestag. Mit den im Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts enthaltenen Änderungsvorschlägen würden bewährte Strukturen des Arbeitsrechts, verlässliche Arbeitsbeziehungen, Planbarkeit, Flexibilität und der Betriebsfrieden gefährdet.

Der Referentenentwurf bedürfe einer umfassenden Überarbeitung. Er sei durch seine Regelungsschwerpunkte das 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 bräuchten. Notwendig sei vielmehr eine Basis von Verlässlichkeit gekoppelt an ein Mehr an Gestaltungsoptionen für die Vertragspartner, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können.

Unternehmer nrw meint, dass der Entwurf in nicht akzeptabler Weise einseitig zu Lasten großer Teile der Belegschaft, der Kunden und der Arbeitgeber in die grundsätzliche Zuweisung von arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten eingreift. Er schaffe die einseitige Möglichkeit des Arbeitnehmers, über sein eigenes und damit das betriebliche Arbeitsvolumen zu bestimmen. Es bliebe dabei, dass die befristete Teilzeit, jetzt die sogenannte Brückenteilzeit, die Unternehmen vor erhebliche organisatorische Belastungen stelle. Trotz der enthaltenen Überforderungsklausel würden Betriebe mit weniger als 200 Arbeitnehmern massiv darunter zu leiden haben. Hier bedürfe es dringender Anpassung und Überarbeitung. Der Unternehmer orientiere die Auftragsannahme an seinem betrieblichen Arbeitszeitvolumen.

Der Unternehmerverband weist darauf hin, dass ein Anspruch auf eine zeitweise Teilzeit die Planungssicherheit in den Unternehmen gefährde. 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. Würden keine Ersatzkräfte gefunden, müsste das Arbeitszeitvolumen unter Umständen neu verteilt werden. Das könne Mehrarbeit fördern und zu einer Belastung der anderen Arbeitnehmer führen. Diese Belastungen würden Mitarbeiter aller Unternehmensgrößen gleichermaßen treffen.

Unternehmer nrw merkt an, dass Arbeitgeber heute schon mit ihren Mitarbeitern Veränderungswünsche über Dauer und Lage erörtern, wenn diese das wünschen. Eine gesetzliche Verankerung eines Erörterungsanspruchs würde dem Grunde nach an den faktischen Verhältnissen in den Betrieben nicht viel ändern. Es führe vornehmlich zu neuer Rechtsunsicherheit. Da die Rechtsprechung an die Gestaltung von vertraglichen Veränderungen der Abrufbarkeit schon heute hohe Anforderungen stelle, sei eine gesetzliche weitere Einengung nicht nur nicht notwendig, sondern würde die Vertragspartner vor neue Rechtsunsicherheit bei der Nutzung dieses wichtigen Gestaltungsinstruments stellen.

Handwerk.NRW äußert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zukomme. Daher würden schon jetzt in zahlreichen Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer geschlossen. Um den Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf zu meistern, stelle das Arbeitsrecht darüber hinaus bereits Freistellungsansprüche zur Verfügung, wie etwa die Familienpflegezeit, die Elternzeit, die Großelternzeit oder den allgemeinen Teilzeitananspruch. Sie erlaubten bereits heute eine umfassende Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, familiärer Pflege und privater Lebensgestaltung. Ein darüber hinausgehender Anspruch, der ohne Angabe bestimmter Gründe geltend gemacht werde, sei überflüssig, sogar anstößig, zumal er dazu führen könne, Beschäftigten mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, etwa um einem Hobby besser nachgehen zu können, während andere Beschäftigte nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sichern und ihren familiären Pflichten nachkommen könnten.

Handwerk.NRW merkt weiterhin an, dass den Betrieben die Personaleinsatzplanung dadurch erschwert werde. Grundsätzlich würde sich der Gesetzgeber der Problematik bewusst zu sein, wofür die Einführung eines Schwellenwertes von 45 Beschäftigten spreche. Die vom Gesetzgeber beabsichtigte Herausnahme von kleinen Betrieben aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz liefe aber gerade in Handwerksbetrieben, in denen Filialbetriebe üblich sind (z. Bsp. Bäckerhandwerk, Fleischer, Gesundheitshandwerke, handwerkliche Mischbetriebe unter einheitlicher Firmierung) und in Betrieben mit hohen Teilzeitquoten (z. Bsp. Gebäudereiniger-Handwerk) leer.

Der VFB NW begrüßt dem Grunde nach die Bemühungen des Gesetzgebers zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weist aber auf die mit dem im Gesetzesentwurf verankerten Rückkehrrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbundenen Probleme für mittelständisch organisierte Kanzleien hin. Bezogen auf die Anzahl der Ausbildungsbetriebe anhand des Beispiels der Steuerberaterkammer Westfalen-Lippe (rund 15 Prozent aller Steuerberater) verfügten zwar nur zwei Prozent über eine Mitarbeiteranzahl von mehr als 45, hochgerechnet auf rund 8500 Mitglieder der Steuerberaterkammer Westfalen-Lippe seien dies aber 170 Berufsträger mit dann rechnerisch mindestens 7650 Mitarbeitern, die von dem vorliegenden Gesetz betroffen wären. Auch für diese 170 Berufskollegen sehe es der VFB NW als seinen Auftrag an, bürokratische Gesetze abzumildern und eine praxis-konforme Gestaltung anzuregen.

Die kommunalen Spitzenverbände sehen eine Ausweitung des Teilzeitrechts wie sie der vorliegende Gesetzesentwurf vorsieht als kritisch an. Sie unterstützen flexible Arbeitszeitmodelle. Insbesondere die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung gehörten in den Kommunen seit langer Zeit zur gängigen Beschäftigungspraxis, auch im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und entsprechend dem Tarifanspruch aus § 11 TVöD. Allerdings sehen sie grundsätzlich keinen zusätzlichen gesetzlichen Regelungsbedarf des Teilzeitrechts, der über die bereits vorhandenen und bewährten tarifvertraglichen Vorschriften § 11 TVöD bzw. § 7 TV-V hinausgingen. Die vorgesehenen Regelungen des Gesetzesentwurfs führten darüber hinaus zu einem unverhältnismäßig hohen Mehraufwand in Kommunen und zu einer größeren Personalunsicherheit der kommunalen Arbeitgeber.

Der DGB NRW begrüßt das Ziel des vorliegenden Gesetzesentwurfs, durch Weiterentwicklung des Teilzeitrechts den Arbeitszeitbedarfen und –bedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen. Der Gesetzesentwurf benenne zwar zutreffend die Gefahr der „Teilzeitfalle“, von der viele Beschäftigte, meist Frauen, mit allen daraus resultierenden finanziellen Nachteilen und dem Risiko der mangelnden Absicherung im Alter betroffen seien. Richtig sei, dass die Situation der Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit aufstocken wollten, verbessert werden solle. Des Weiteren würden zutreffend als Problem die fehlenden Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit bezeichnet. Für die Lösung der zutreffend identifizierten Probleme würde der Gesetzgeber mit dem vorliegenden Entwurf allerdings Instrumente vorschlagen, die den Anforderungen an eine moderne Arbeitszeitpolitik nicht genügen würden.

Er äußert, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zu wenig Einfluss auf die Gestaltung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit hätten. Dies belegten sowohl die von Gewerkschaften unter ihren Mitgliedern durchgeführten Befragungen, als auch Erhebungen des Index Gute Arbeit, der BAuA und des IAB. Erwerbsbiografien verliefen heutzutage selten linear, in verschiedenen Lebensphasen und –situationen seien Beschäftigte für ihre Arbeitgeber in unterschiedlichem Umfang verfügbar. Eine moderne Arbeitszeitpolitik müsse auf diese Veränderung Rücksicht nehmen und einen Rahmen für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten. Die jüngsten Tariferfolge einiger DGB-Gewerkschaften zeigten, welche große Bedeutung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer guten Rahmenbedingungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung beimessen. Aber auch die erfolgreichste Gewerkschaftspolitik könne den Gesetzgeber nicht ersetzen. Für die Verwirklichung der unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebe es im geltenden Teilzeitrecht keine Instrumente. Moderne Arbeitszeitpolitik in Betrieben und Unternehmen dürfe nicht ausschließlich von der Durchsetzungskraft der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen oder gar dem guten Willen des Arbeitgebers abhängen. Hier müsse der Gesetzgeber dringend handeln.

Der DGB NRW kritisiert das Fehlen eines anlassunabhängigen Rechts auf befristete Teilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen aller Größen mit einer stufenweise Rückkehrmöglichkeit sowie einer flexiblen Handhabung der Dauer der Reduzierungsphase, ein durchsetzbarer Anspruch auf Aufstockung für Teilzeitbeschäftigte bei Vorliegen freier Arbeitszeitvolumina im Betrieb, ein allgemeines und anlassunabhängiges Rückkehrrecht für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit nach der bisherigen Regelung des § 8 TzBfG reduziert haben, ein durchsetzbares Recht auf Mitbestimmung bzgl. Lage und Verteilung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Volumen und schließlich eine vorläufige Berücksichtigung der Arbeitszeitwünsche bei Ablehnung durch den Arbeitgeber bis zum Schluss des Gerichtsverfahrens.

Der DGB NRW erwartet insbesondere wegen der Ausnahmen im Gesetz und der hohen Schwellenwerte (Beginn ab 46 Beschäftigte) keine gravierende Auswirkung des Gesetzes auf kleine und mittlere Unternehmen.

2.2. Mittelstandsrelevante Einzelaspekte

§ 7 Abs. 2 Satz 1 Erörterungsanspruch des Arbeitnehmers

Unternehmer nrw äußert, dass es keines Anspruchs auf eine Erörterung über die Arbeitszeit bedürfe. Er gehe über die im Koalitionsvertrag getroffene Vereinbarung hinaus. Schon heute könne jeder Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber das Gespräch über eine Veränderung der Dauer oder Lage seiner vereinbarten Arbeitszeit suchen. Ein solches Gesuch werde nach Erkenntnissen von unternehmer nrw von keinem Arbeitgeber abgelehnt. Arbeitgeber hätten regelmäßig ein Interesse an einer beständigen Belegschaft, an eingespielten Teams und motivierten Mitarbeitern. Sie hätten damit ein eigenes Interesse, deren Bedürfnisse zu erkennen und ihnen, wenn möglich, nachzukommen. Darüber hinaus bestünde bereits nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz ein ausreichender Anspruch der Arbeitnehmer auch in Betrieben ohne Betriebsrat auf Erörterung der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf, was auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung umfasse.

Unternehmer nrw stellt fest, dass schon jetzt § 7 TzBfG regelt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitverlängerungswunsch über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren hat. Es erscheine selbstverständlich, dass ein Arbeitgeber in diesem Zusammenhang mit einem Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach Arbeitszeitveränderung erklärt hat, über dessen Wunsch spreche. Der vorgesehene Erörterungsanspruch führe dagegen zu Fragen und Unsicherheiten, welche Folgen z. B. aus den Gesprächen zu ziehen seien.

Die kommunalen Spitzenverbände NRW regen an, den Gesetzesentwurf dahingehend zu ändern, dass eine Erörterung nur dann stattfinden muss, sofern der Antrag nicht oder nicht wie gestellt bewilligt wird. Eine Erörterung mache keinen Sinn, wenn dem Antrag stattgegeben werden solle.

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Unternehmer nrw äußert, dass die in § 9 TzBfG verankerte Beweislastumkehr zu einer anerkannten und üblichen Form der den Arbeitsbeziehungen widersprechenden Neuregelung des Arbeitsrechts und des Arbeitszeitrechts führt, die nicht geboten aber geeignet ist, die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben generell in Frage zu stellen.

Über die Menge der bereitgestellten Arbeit sowie die Frage, wie viele Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden, entscheide der Arbeitgeber als Verantwortlicher grundsätzlich und abschließend allein. Nur er wisse, mit wie vielen Arbeitnehmern er für den Erfolg des Betriebs, den Erhalt und den Ausbau von Beschäftigung im Betrieb belastbar planen und wirtschaften könne. Dieses Recht werde z. B. durch Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zum Beginn und Ende der Arbeitszeit flankiert, es werde aber bisher in keinem Arbeitsgesetz dem Grunde nach in Frage gestellt. Dies bestätige die Definition des Arbeitsvertrags in § 611 a Satz 2 BGB. Der Arbeitgeber bestimme Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit. Das begründe überhaupt erst ein Arbeitsverhältnis, weil es die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers begründe.

Der Unternehmerverband geht davon aus, dass durch die Änderung von § 9 TzBfG daran gerüttelt werde. Die Beweislast dafür, dass im Betrieb oder Unternehmen eine Stelle mit einem höheren Arbeitszeitumfang vorhanden ist, als sie der Arbeitnehmer bislang ausgeübt hat, solle danach der Arbeitgeber in Form eines Negativbeweises antreten. Er solle bewei-

sen, dass es etwas nicht gebe. Zu Recht sei das Zivilrecht mit solchen Negativbeweisen sehr zurückhaltend und ließe diese nur zu, sofern nachhaltige gute Gründe dafür vorliegen würden. Dies sei für einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nicht ersichtlich.

Schon heute habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung seines Verlängerungswunsches, wenn er diesen seinem Arbeitgeber gegenüber angezeigt habe. In diesem Fall trage der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass diesem dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstünden.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf solle der Arbeitgeber nun zusätzlich die Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes und die unzureichende Eignung des die Verlängerung der Arbeitszeit wünschenden Arbeitnehmers tragen.

Unternehmer nrw äußert, dass ein Arbeitgeber nach geltendem Recht nicht verpflichtet sei, Arbeitsplätze zu schaffen oder neu zuzuschneiden, wenn ein Arbeitnehmer einen Verlängerungswunsch äußere. Die Begründung des vorliegenden Gesetzesentwurfs bestimme, dass sich der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen könne. Im Ergebnis könne die Änderung der Darlegungs- und Beweislast dadurch dazu führen, dass der Arbeitgeber beweisen müsse, dass das betriebliche Arbeitszeitvolumen eine Aufstockung der Arbeitszeit nicht rechtfertige. Das greife tief in die Substanz der Organisationshoheit des Arbeitgebers ein.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe festgestellt, dass ein Arbeitgeber z.B. daran gehindert werden könne, neue Teilzeitstellen einzurichten, wenn ihm ein bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer den Wunsch nach Verlängerung seiner Arbeitszeit angezeigt habe. Aus diesen Fällen könne ein Anspruch auf Verlängerung der bisherigen Arbeitszeit bestehen, wenn sich der Arbeitgeber bewusst und gezielt über den Wunsch des Arbeitnehmers hinweggesetzt habe. Aus der vorgesehenen Änderung des Wortlauts des § 9 könne die Rechtsprechung 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 könne.

Die Menge an Arbeit, die ein Arbeitgeber anbieten könne, sei nicht statisch, sondern flexibel und gerade in Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung in besonderer Weise abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen seiner Kunden. Daher sehe das geltende Recht richtigerweise vor, dass der Arbeitnehmer die Beweislast für das Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes trage und nicht die eines vorhandenen Arbeitsvolumens. Ein Arbeitsplatz könne frei sein und der Arbeitnehmer müsse dies ggf. beweisen, demgegenüber sei das Arbeitsvolumen eine ausschließlich von der Wettbewerbssituation und der Entscheidung des Arbeitgebers abhängige Größe, ob er weitere Aufträge annimmt; ein freies Arbeitsvolumen gebe es nicht. Die konzeptionelle Entscheidung des Arbeitgebers, mit wie vielen Arbeitnehmern er für den Erfolg des Unternehmens und auch den Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze eintreten wolle, dürfe nicht durch das Gesetz in planwirtschaftlicher Weise in Frage gestellt werden. Welches Arbeitsvolumen der Arbeitgeber zur Verfügung stellt und wie viele Arbeitsplätze er dafür vorsieht, sei Kernkompetenz des Arbeitgebers. Diesbezüglich sei die Gesetzesbegründung zu korrigieren.

Unternehmer nrw merkt an, dass die in § 9 TzBfG vorgesehene Beweislastumkehr an keiner Stelle im Koalitionsvertrag vorgesehen sei und somit über die darin gezogenen Grenzen hinausgehe.

Sie führt weiterhin aus, dass dies nicht nur die Planungssicherheit des Arbeitgebers, sondern auch die Arbeitsplätze unbeteiligter Arbeitnehmer gefährde. So würde sich die Frage stellen, wie der Arbeitgeber im Falle eines Auftragseinbruchs reagieren könne. Er müsste im Zweifel zwischen allen betroffenen Arbeitnehmern eine Sozialauswahl durchführen und im Ergebnis gezwungen sein, einen Arbeitnehmer zu entlassen, dessen Arbeitszeit unverändert sei, der aber im Übrigen über schlechtere Sozialdaten als der seine Arbeitszeit verlängernde Arbeitnehmer verfüge. Das sei sowohl aus Sicht des Arbeitgebers, als auch des Arbeitnehmers nicht akzeptierbar.

Der Unternehmerverband sieht darüber hinaus keinen Regelungsbedarf für einen gesetzlich verankerten Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit. Fast 80 Prozent der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung äußerten, setzten diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich um (BMFSFJ, 2013). Zudem habe die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten für Beschäftigte einen hohen Stellenwert, insbesondere wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Fast 90 Prozent der Beschäftigten seien zufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Von einer Teilzeitfalle könne daher keine Rede sein. Die in den vergangenen Jahren gewachsene Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sei das Resultat einer deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese Zunahme von Teilzeit sei politisch erwünscht gewesen, hierzu sei überhaupt erst der Teilzeitanspruch geschaffen worden.

Unternehmer nrw sieht in dem Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit eine organisatorische Belastung der Betriebe, die gravierende personelle Umorganisationen zur Folge hätten und sich negativ auf den Betriebsfrieden auswirken würden. Müsse der Arbeitgeber z.B. einem Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit während eines Auftragshochs nachkommen und käme es plötzlich zu einem Nachfrageeinbruch, müsse er jedenfalls die Möglichkeit haben, die Vollzeit wieder in die vorherige Teilzeit umzuwandeln. Das Bundesarbeitsgericht ließe solche Änderungen im Wege der Änderungskündigung bisher nicht zu. Der Arbeitgeber müsse also möglicherweise eine andere, völlig unbeteiligte Vollzeitkraft kündigen, die im Rahmen der Sozialauswahl weniger schutzwürdig sei auswählen. Ein solches Ergebnis könne nicht gewollt sein.

§ 9a Abs. 1 Rechtsanspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Unternehmer nrw sieht in der Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf Brückenteilzeit einen Eingriff in die zwischen den Vertragsparteien autonom getroffenen Vereinbarungen über die individuell zu leistende Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Genauso wenig wie der Arbeitgeber grundlos einseitig die Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitnehmer verändern könne, solle der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit grundlos einseitig verändern können. Aus sachlichen Gründen sei heute schon in mehreren Gesetzen (z.B. bei der Elternzeit oder der Familienpflegezeit) die automatische Rückkehr auf Vollzeit geregelt. Dies entspreche auch vielfach der Lebenswirklichkeit. In diesen Fällen sei für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer planbar, wann mit einer Rückkehr aus der Elternzeit oder z.B. Familienpflegezeit gerechnet werden könne. Bereits heute engagierten sich Unternehmen, um den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter entgegenzukommen, soweit dies betrieblich umsetzbar sei, zumal sie, um ihre hohen Standards halten zu können, qualifizierte und gleichermaßen motivierte Mitarbeiter benötigten. Die Praxis ermögliche daher bereits heute eine Reduzierung der Arbeitszeit für nur eine begrenzte Dauer, wenn das betrieblich umsetzbar sei.

Unternehmer nrw weist daraufhin, dass ein weiterer Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit die Betriebe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit neuem Organisationsaufwand und stei-

genden Personal- und Sachkosten belastet. In jedem Einzelfall müsse der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine Ersatzeinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen.

Der Unternehmerverband führt weiter aus, dass der Arbeitgeber für den Fall, dass er entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen wollen würde, insoweit an die von den Arbeitsgerichten entwickelte Stufenprüfung gebunden sei. Er müsse unter anderem nachweisen, dass dieser Reduktion ein betriebliches Arbeitszeitkonzept entgegenstünde, der Arbeitgeber die Stelle ausgeschrieben habe, bei der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt habe und dass andere Kollegen nicht zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit bereit wären. Das sei nicht nur nicht erfolgsversprechend, sondern auch unverhältnismäßig.

Unternehmer nrw vertritt die Ansicht, dass ein Anspruch auf befristete Teilzeit an das Vorliegen bestimmter Sachgründe gebunden sein muss. Ein solcher Gedanke sei auch im letzten Koalitionsvertrag enthalten gewesen. Der Anspruch könne beispielsweise Anwendung finden, um die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen oder um vergleichbare Notlagen zu entschärfen. In anderen Fällen, die gerade keine Änderung der Arbeitszeit erforderten, wie persönliche Verantwortlichkeiten, müsse es dabeibleiben, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine Lösung finden müssten. Hier habe das Gesetz keinen Handlungsauftrag.

Der Unternehmerverband vertritt, dass sichergestellt werden müsse, dass Arbeitgeber einen Anspruch auf befristete Teilzeit bei Vorliegen rationaler, nachvollziehbarer Gründe ablehnen könnten, wie es die Gesetzesbegründung zu den betrieblichen Gründen in § 8 Abs. 4 TzBfG ursprünglich vorgesehen habe (BT-Drs. 14/4374, S. 17). Die Bearbeitung von Aufträgen sei oftmals mit der Betreuung von Kunden verbunden. Diese bedürfe in vielen Branchen der konstanten Betreuung durch denselben oder wenig wechselnde Mitarbeiter. Diesem Anspruch könne ein Unternehmer bei einer steigenden Zahl an Teilzeitanträgen nicht gerecht werden. Eine Umsetzung verschiedener Ansprüche auf befristete Teilzeit sei in der Praxis nicht handhabbar. Die Rechtsprechung habe diesbezüglich einen sehr viel strengeren Maßstab für betriebliche Gründe entwickelt. Sie verlange hinreichend gewichtige Gründe und nehme Arbeitgebern damit faktisch die Möglichkeit, ein Teilzeitverlangen abzulehnen. Der Gesetzgeber müsse den Unterschied zu dringenden betrieblichen Gründen deutlich machen und die Rechtslage durch gesetzliche Klarstellung wieder auf den klaren gesetzgeberischen Willen zurückführen.

Handwerk.NRW sieht in einem befristeten Teilzeitantrag mit optionalem Rückkehrrecht zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit einen weiteren Entzug der Souveränität für Betriebe über die Arbeitsplatzgestaltung und die Personaleinsatzplanung. Es werde verkannt, dass mit der Einführung einer Brückenteilzeit die Flexibilität vor allem kleiner und mittlerer Betriebe des Handwerks erheblich eingeschränkt werde. So sei es nur schwer nachvollziehbar, wie es bei einem Auftragsvorlauf von gerade einmal vier bis sechs Monaten möglich sein soll, über Monate oder sogar Jahre hinweg ein gewisses Auftragsvolumen aufrecht erhalten zu können, um es zurückkehrenden Arbeitnehmern zu ermöglichen, zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurück zu kehren.

Die kommunalen Spitzenverbände NRW äußern, dass die Ausweitung des Anspruchs auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit zu einem erheblichen Mehraufwand für die Kommunen und die Verwaltung führt. Der Arbeitsaufwand, Abstimmungsbedarf, die Frage der nahtlosen, qualifizierten Folgebesetzung stellten die Kommunen bereits heute vor

erhebliche Voraussetzungen, was durch die vorgesehenen Regelungen weiter verschärft würde.

Weiterhin führen die kommunalen Spitzenverbände NRW aus, dass jede Ausweitung von Teilzeitansprüchen zu einer Ausweitung von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit durch erforderliche Vertretungskräfte mit einer entsprechenden Qualifizierung führe. Die Verbesserung der Rechtsposition und Zeitautonomie der in der Regel unbefristet, sozial abgesicherten Beschäftigten gehe auf der anderen Seite mit einer Belastung anderer neu zu gewinnender, jedoch nur vorübergehend eingesetzter Beschäftigter einher, die noch keine gesicherte Existenzgrundlage haben. Negativ betroffen seien häufig jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – besonders Frauen – in der Familiengründungsphase. Des Weiteren wachse mit der geplanten Neuregelung, auch wenn die Befristung zur Vertretung eines oder einer zeitweilig ausfallenden Beschäftigten ein tragfähiger Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG - selbst für eine langjährige Befristung – darstelle – die Gefahr der „Kettenvertragsproblematik“. Je häufiger für die Vertretung befristete Arbeitsverträge hintereinandergeschaltet würden, desto schwieriger werde es für den Arbeitgeber die Prognose, ob der Bedarf an der Arbeitsleistung nach der nächsten Befristung tatsächlich weg falle.

Die kommunalen Spitzenverbände sehen die Einführung eines Anspruchs auf Brückenteilzeit als nicht erforderlich an. Bereits heute seien die Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung durch die tarifvertraglichen Regelungen gemäß § 11 Abs. 1 TVöD bzw. § 7 Abs. 1 TV-V ausreichend abgedeckt. Diese ermöglichten es, dass tarifvertraglich Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung beantragen oder jedenfalls von dem Arbeitgeber verlangen könnten, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung erörtert, um zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Die bestehenden Regelungen würden durch die im Rahmen der Gesamtbetrachtung der Regelungen günstigere Regelung des § 9a TzBfG verdrängt. Sollte eine solche Regelung dennoch eingeführt werden, bedürfte es mindestens einer ausdrücklichen Regelung, wonach in Tarifverträgen von der gesetzlichen Regelung abweichende Regelungen vereinbart werden könnten, wobei zwingend in einer Übergangsvorschrift klargestellt werden müsste, dass dies auch zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestehende tarifliche Regelungen umfasse.

VFB NW weist daraufhin, dass mit dem Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes schwierige Arbeitsorganisationsprozesse verbunden sind.

Überdies merken unternehmer nrw und VFB NW und die kommunalen Spitzenverbände NRW an, dass qualifizierte Mitarbeiter, die befristet und in Teilzeit ohne Bleibeperspektive bis zur Rückkehr des Ursprungsarbeitnehmers in eine Vollzeittätigkeit arbeiten, am Arbeitsmarkt nicht zu rekrutieren seien. Die kommunalen Spitzenverbände weisen darauf hin, dass dies im Hinblick auf den demografischen Wandel gerade strukturell benachteiligte Gebiete vor kaum zu bewältigende Herausforderungen stelle. Als Konsequenz drohten weitere Privatisierungen oder Einschnitte im Angebot öffentlicher Leistungen. Unternehmer nrw führt aus, dass es für Betriebe vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels nur selten möglich wäre, für nur einen begrenzten Zeitraum Ersatzkräfte mit der notwendigen Qualifikation zu finden. Häufig würden die übrigen Mitarbeiter das freiwerdende Stundenvolumen im Rahmen von Mehrarbeit auffangen müssen. Das gefährde den Betriebsfrieden und die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten im Betrieb.

§ 9a Abs. 1 Satz 1 Wartezeit zur Geltendmachung von Brückenteilzeit

Handwerk.NRW spricht sich dafür aus, die Frist zur Beantragung von Brückenteilzeit von sechs Monaten auf zwei Jahre auszudehnen.

§ 9a Abs. 1 Satz 3 Schwellenwert

Unternehmer nrw und Handwerk.NRW sprechen sich dafür aus, für die Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten zur Festlegung eines Schwellenwertes auf den Betrieb und nicht auf den Arbeitgeber abzustellen.

Angeführt wird, dass allein der Betrieb die wirtschaftliche und personelle Einheit sei, die Mitarbeiterausfälle eigenständig organisieren müsse. Zahlreiche Unternehmen, die den Schwellenwert erreichten, seien kleinbetrieblich strukturiert. So stehe beispielsweise ein Bäckerbetrieb mit mehr als 45 Beschäftigten, verteilt auf Produktion und mehrere Filialen mit fünf bis sechs Mitarbeitern, schnell vor dem Problem, wenn ein Beschäftigter seine Arbeitszeit befristet reduzieren wolle. Erst ab einer viel höheren Mitarbeiteranzahl auf Betriebsebene hätten Unternehmen überhaupt die Möglichkeit, solche Mitarbeiterausfälle auf betrieblicher Ebene aufzufangen.

Unternehmer nrw und Handwerk.NRW weisen zudem darauf hin, dass die Schwellenwertberechnung „pro Kopf“ zu einer Benachteiligung von Betrieben mit überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten führe. Aus Gründen der Gleichbehandlung sei für den Schwellenwert die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten in Vollzeitäquivalente umzurechnen. Anderenfalls müssten Unternehmen mit besonders vielen Teilzeitbeschäftigten überproportional häufig eine Brückenteilzeit gewähren. Der vom Gesetz beabsichtigte Schutz solcher Kleinbetriebe liefe leer.

Der Unternehmerverband und Handwerk.NRW befürworten bei der Zählung von Teilzeitkräften die Einführung eines generellen pro-rata-temporis-Grundsatzes, wie ihn auch § 23 Abs.1 Satz 4 KSchG für kündigungsschutzrelevante Sachverhalte vorsieht. Danach seien Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von 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 zu berücksichtigen. Die kommunalen Spitzenverbände schließen sich der Argumentation mit der Begründung an, dass bei Berücksichtigung der Regelung des § 23 Abs.1 Satz 4 nicht alle Minijobber als voll Beschäftigte gezählt werden. Anderenfalls könnte dies zu stärkeren Outsourcing-Bestrebungen führen, was auch nicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein könne.

Der DGB NRW lehnt die Einführung des Schwellenwertes von 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab und fordert grundsätzlich eine Streichung der Schwellenwerte. Diese seien dem Arbeitsrecht bisher unbekannt und willkürlich und führten dazu, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Recht auf befristete Teilzeit ausgeschlossen blieben. Die geplanten Einschränkungen seien verfassungsrechtlich nicht vertretbar. Ein Schwellenwert von 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schließe insbesondere Frauen von dem Recht aus, ihre Arbeitszeitwünsche durchsetzen zu können. Frauen seien in kleinen Betrieben überproportional vertreten und stünden überproportional oft vor der Notwendigkeit, ihre Arbeitszeiten vorübergehend an anderweitige Verpflichtungen anzupassen. Vor allem mit Blick auf die weiblichen Beschäftigten – Stichwort „Raus aus der Teilzeitfalle“ sollte die befristete Teilzeit eingeführt werden.

Der DGB NRW führt weiterhin aus, dass die Beschränkung des Rechts auf Betriebe mit mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die strukturelle Benachteiligung von Frauen verfestige und das Ziel des Gesetzes, den Bedarfen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenzukommen, konterkariere. So werde der Staat seinem aus Artikel 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz resultierenden Verfassungsauftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, nicht gerecht.

Er hält darüber hinaus die geplante Einführung eines höheren Schwellenwertes innerhalb von einem Gesetz in Bezug auf korrespondierende Ansprüche für ausgesprochen problematisch und lehnt sie ab. Darin bestünde die Gefahr, Arbeitnehmerrechte weiter einzuschränken und zukünftig auch die Schwellenwerte für andere Ansprüche oder Schutzrechte zu erhöhen. Eine solche Schwellenwerterhöhung sei nicht nur unsystematisch, sondern zergliedere die Arbeitnehmerschaft in verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Rechten. Systematische Widersprüche innerhalb der Rechtsordnung und Wertungswidersprüche innerhalb der Arbeitsordnung seien unbedingt zu vermeiden.

Der DGB NRW äußert, dass die Formulierung des Schwellenwertes missverständlich sei. Der Anspruch auf befristete Teilzeit soll bei Arbeitgebern greifen, die „mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen“. Bei einer solchen Formulierung bestehe die Gefahr, dass freigestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, etwa solche in Elternzeit oder in einer inaktiven Phase der Altersteilzeit etc. nicht mitgezählt würden. Richtigerweise solle sich der Schwellenwert auf „Arbeitgeber mit (Zahl) der Arbeitnehmer“ beziehen.

§ 9a Abs. 2 Zumutbarkeitsgrenze

Unternehmer nrw vertritt, dass die vorgesehene Zumutbarkeitsgrenze feiner justiert werden muss. Für Unternehmen von 46 bis 200 Mitarbeitern führe 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 sei nicht zumutbar. Es müsse klargestellt werden, dass die ersten 45 Beschäftigten bei der Berechnung der zumutbaren Anzahl an Freistellungen nicht mitgezählt würden.

Handwerk.NRW fordert, dass zur Sicherstellung eines Überforderungsschutzes der Handwerksbetriebe, die Anzahl der Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Brückenteilzeit bereits (Teil-)Freistellungsansprüche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz oder aus sonstigen Sachgründen gewährt, auf die Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 ff. TzBfG angerechnet wird.

Der DGB NRW befindet eine Zumutbarkeitsquote für nicht erforderlich. Sie sei nicht nur ein Fremdkörper im TzBfG sondern auch überflüssig. Die Gefahr, dass mittlere Betriebe durch Reduzierungsansprüche der Beschäftigten unverhältnismäßig belastet würden, bestünde auch ohne diese Regelung nicht: Im Rahmen der Gewichtung der entgegenstehenden betrieblichen Gründe (auf der sogenannten „dritten Stufe“ der Prüfung) würden organisatorische Schwierigkeiten, sollten diese etwa aufgrund der Unternehmensgröße entstehen, ohnehin entsprechend berücksichtigt. Eine übermäßige Belastung der Unternehmen durch Reduzierungswünsche drohe also nicht.

§ 9a Abs. 2 Auswahl bei Beantragung von Brückenteilzeit durch mehrere Arbeitnehmer

Handwerk.NRW äußert, dass es für Arbeitgeber ein schwieriges Unterfangen werde abzuwägen, welche Arbeitszeitinteressen seiner Arbeitnehmer im Streitfall höher wiegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung solle der Arbeitgeber in dem Fall, dass mehrere Arbeitnehmer „für den gleichen Tag den Beginn der Brückenteilzeit beantragt“ haben, eine Auswahl zwischen diesen „im Rahmen billigen Ermessens“ getroffen werden. Dabei sollten auch Ansprüche, die beispielsweise nicht durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) abgedeckt würden, berücksichtigt werden. Im Ergebnis bedeute dies für den Arbeitgeber, dass er in jedem Einzelfall einen zeitaufwändigen und umfassenden Abwägungsprozess durchführen müsse. Wie er aber eine rechtssichere ermessensfehlerfreie Entscheidung treffen solle, wenn zwei Arbeitnehmer um die Brückenteilzeit konkurrierten, bliebe offen.

§ 9a Abs. 3 S. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 2 S.1 TzBfG: Ankündigungsfrist

Unternehmer nrw äußert, dass eine längere Ankündigungsfrist für die Brückenteilzeit erforderlich sei, damit der Arbeitgeber eine realistische Chance bekommt, den Vertretungsbedarf rechtzeitig zu decken. Drei Monate seien angesichts der zunehmenden Dauer von Auswahlverfahren und der abnehmenden Anzahl von Fachkräften nicht zumutbar. Vor allem die Tatsache, dass die Stelle in Arbeitszeit und Dauer beschränkt sei, werde die Suche erheblich erschweren. Notwendig sei eine Ankündigungszeit von mindestens sechs Monaten.

§ 9a Abs. 5 Frist zur erneuten Geltendmachung der Brückenteilzeit

Unternehmer nrw wirft die Frage auf, warum der Zeitraum, nach dem erneut ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit geltend gemacht werden kann, zum Teil in Abweichung von § 8 Abs. 6 TzBfG auf ein und nicht generell auf zwei Jahre festgelegt wird. Der neue Organisationsaufwand für den Arbeitgeber sei in allen Fällen der gleiche, die freiwerdende Arbeitszeit müsse anderweitig verteilt, ggf. eine ErsatzEinstellung vorgenommen werden. Hier sollte es zu einer Angleichung kommen.

Handwerk.NRW lehnt die Frist zur erneuten Beantragung einer Brückenteilzeit durch den Arbeitnehmer von einem Jahr ab und spricht sich dafür aus, einen erneuten befristeten Teilzeitwunsch des betreffenden Arbeitnehmers frühestens nach einer 3-Jahres-Frist wieder zuzulassen. Das sei sachgerechter, um die Betriebe bei ihrer Arbeitszeitgestaltung und Personaleinsatzplanung nicht überzustrapazieren und auch um die Arbeitsbedingungen der übrigen Arbeitnehmer nicht in ein Ungleichgewicht zu bringen. Der gleiche 3-Jahres-Zeitraum solle als Wartezeit für den wiederholten Arbeitszeitreduzierungsantrag des Arbeitnehmers im Rahmen des allgemeinen unbefristeten Teilzeitantrags gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG in Verbindung mit § 8 Abs. 6 TzBfG und auch in den Fällen gelten, in denen der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit wegen des Vorliegens betrieblicher Gründe (vgl. § 9a Abs. 2 S.1 TzBfG-E) berechtigt ablehnt. Eine einheitliche Wartezeitregelung würde den Betrieben insgesamt mehr Planungssicherheit geben und ihnen ermöglichen, in der Praxis bewährte Arbeitszeitmodelle kontinuierlicher verfolgen zu können. Zudem würde eine einheitliche Fristenregelung die Handhabung des Gesetzes und insbesondere des Teilzeitantrags in der betrieblichen Praxis erheblich erleichtern.

§ 12 Arbeit auf Abruf

Unternehmer nrw äußert, dass die vorgesehene Anhebung der Mindeststundengrenze, in der Arbeit abgerufen und entsprechend vergütet werden müsste einer Verdoppelung entspreche, da bisher nach dem TzBfG zehn Stunden vorgesehen seien. Dies sei mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Wenn keine abweichende Vereinbarung zustande käme, würde damit ein Großteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse unflexibel. Die heute vorgesehene Mindeststundengrenze von zehn Stunden sei angemessen und solle erhalten bleiben.

Der Unternehmensverband stellt fest, dass eine gesetzlich festgelegte mögliche abrufbare Zusatzarbeit gesetzlich festgelegt werden soll: Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Zusatzarbeit dürfe künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeit betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit betrage das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung entspreche weitgehend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung sei daher nicht geboten.

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich das Ziel der Regelung, mehr Planungs- und Einkommenssicherheit für Beschäftigte in dieser prekären Beschäftigungsform zu schaffen. In der Umsetzung werde dieses Ziel aber nicht erreicht. Die Prekarität von Arbeit auf Abruf werde mit dem Reformvorschlag nicht beseitigt: eingeschränkte Möglichkeiten bei der Planbarkeit des Alltags, sowie schwankendes Einkommen, oftmals gepaart mit niedrigen Löhnen, blieben nach der Anhebung der Grenze von 10 auf 20 Stunden weiterhin bestehen. Ansonsten werde die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts übernommen, was keine Verbesserung der derzeitigen Lage bedeute.

Der DGB NRW vertritt, dass allein eine vollständige Abschaffung dieser Vertragsmöglichkeiten dem Bedürfnis des Arbeitnehmers an Planungs- und Einkommenssicherheit entspreche. Das erfordere aber eine Streichung des § 12 TzBfG.

Bürokratischer Aufwand

Unternehmer nrw weist darauf hin, dass der auf die Wirtschaft zukommende bürokratische Aufwand durch die vorgesehenen Regelungen massiv unterschätzt werde. Die Frage, ob einem Verlängerungswunsch stattzugeben ist, sei hochkomplex. Da nicht nur der Betrieb in den Blick zu nehmen sei, in dem der betroffene Arbeitnehmer eingesetzt ist, sondern sämtliche Betriebe des Arbeitgebers, müssten pro Fall mehr als 120 Minuten in Ansatz gebracht werden. Auch ein Anspruch auf Brückenteilzeit werde nicht in 30 Minuten zu erledigen sein. Allein das in § 8 TzBfG in Bezug genommene gesetzlich vorgesehene Verfahren, um Einvernehmen zu erzielen, nehme mit entsprechender Vor- und Nachbereitung erheblich mehr Zeit in Anspruch. Zudem würden Kosten der Umsetzung völlig außen vorgelassen. Das könnten solche der betrieblichen Umorganisation sein, aber auch Kosten für eine Ausschreibung, ein Bewerbungsverfahren oder die Einstellung und Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters.

3. Votum

Die Clearingstelle Mittelstand hat den Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Brückenteilzeit) der Bundesregierung einem Clearingverfahren gemäß § 6 Abs. 5 MFG NRW mit Blick auf die Belange des Mittelstandes unterzogen.

Aus Sicht der angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Erweiterung ihrer Rechte zur Bestimmung der individuellen Arbeitszeit gewiss begrüßenswert. Aus Sicht der Unternehmen stehen dem die betrieblichen Bedürfnisse auf Flexibilität, Planbarkeit und Rechtssicherheit entgegen. Innerhalb dieser Gegenpole erscheint der Gesetzesentwurf trotz Verankerung eines Schwellenwertes und einer Zumutbarkeitsgrenze nicht ausgewogen.

Zum einen greift der Gesetzesentwurf erheblich in die Entscheidungsbefugnisse der Unternehmen ein, normiert zusätzliche Pflichten für die Arbeitgeber und schränkt die Flexibilität der Betriebe deutlich ein. Dies kann sich auf die betroffenen Betriebe und langfristig auch auf die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft negativ auswirken.

Zum anderen führen gerade die geplanten Maßnahmen entgegen der Gesetzesintention zu einer Ausweitung von befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit durch erforderliche Vertretungskräfte. Die Steigerung der Ansprüche sozial abgesicherter Beschäftigter geht somit zu Lasten der anderer Beschäftigter, die den Arbeitsausfall auffangen müssen oder neuer befristet einzustellender Beschäftigter.

Die Arbeitsplatzgestaltung und Personaleinsatzplanung wird durch den sachgrundlosen Anspruch auf befristete Teilzeit und dem Recht auf Verlängerung der Arbeitszeit für Betriebe deutlich komplizierter und aufwendiger. Dies gilt für kleine und mittelständische Betriebe ab 45 Mitarbeitern und hier insbesondere für Filialbetriebe bzw. solche mit mehreren Standorten, die in Gesamtheit den Schwellenwert überschreiten, jedoch im jeweiligen Betrieb unterhalb der Grenze bleiben. Diese Betriebe haben aufgrund der engen personellen Ausstattung zumeist nicht die Möglichkeit, ihre Personaleinsatzplanung flexibel nach den Wünschen ihrer Mitarbeiter intern zu gestalten.

Die geplanten Darlegungs- und Beweislasten, der erhöhte Abstimmungsbedarf sowie die erforderliche Folgebesetzung inklusive Einarbeitung stellen nicht unerhebliche organisatorische, bürokratische und kostenrelevante Belastungen für diese Betriebe dar.

Zur Begrenzung der Belastungen für die mittelständischen Betriebe regt die Clearingstelle Mittelstand folgende Punkte an:

- In § 9 Abstand von der Ausweitung der Darlegungs- und Beweislast für Arbeitgeber zu nehmen, die zu einer Erhöhung des bürokratischen Aufwandes in den Unternehmen führt.
- Klarzustellen, in welchem Verhältnis die bereits spezialgesetzlich verankerten Anspruchsmöglichkeiten auf befristete Teilzeit (Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elternzeit etc.) zu der angedachten Regelung in § 9a Abs. 1 stehen.
- In § 9a Abs.1 S. 3 für die Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten für den Schwellenwert auf den betroffenen „Betrieb“ als organisatorische Einheit und nicht auf den Arbeitgeber abzustellen bzw. zumindest für kleingewerblich organisierte Betriebe mit Filialen eine Ausnahmeregelung zu verankern, die auf Anzahl der Mitarbeiter der jeweiligen Filiale abstellt.

- Bei der Bestimmung des Schwellenwertes durch die Einführung eines pro-rata-temporis-Grundsatzes (wie in § 23 Absatz 1 Satz 4 KSchG) Teilzeitkräfte anteilig zu berücksichtigen.
- Im Rahmen der Zumutbarkeitsgrenze des § 9a Abs. 2 alle Arbeitnehmer anzurechnen, denen der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Brückenteilzeit bereits befristete Teil- und Freistellungsansprüche nach dem Bundeselternteilzeitgesetz, dem Familienpflegegesetz, dem Pflegesetz oder aus sonstigen Sachgründen gewährt hat.
- In § 9a Abs. 5 zur Erhöhung der Planungssicherheit und Reduzierung des Organisationsaufwandes eine Wartezeitreglung von 2 Jahren für eine erneute Beantragung von Brückenteilzeit festzuschreiben, um eine einheitliche Wartezeitreglung zu § 8 Abs. 6 TzBfG zu schaffen.
- In § 9a Abs. 6 klarzustellen, dass auch vor Inkrafttreten des Gesetzes vereinbarte tarifliche Regelungen Bestand behalten.
- Zur Verringerung des bürokratischen Aufwands die Textform für die Ablehnung des Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber genügen zu lassen und mithin von derzeit bestehenden Schriftformerfordernis gem. § 8 Abs. 5 TzBfG abzusehen.

Der DGB NRW geht aufgrund der Ausnahmen im Gesetz von keinen gravierenden Auswirkungen auf kleine und mittlere Unternehmen aus und lehnt die Schwellenwerte sowohl für den zeitlich befristeten – nach dem geplanten § 9a – als auch den zeitlich unbefristeten Teilzeitananspruch nach der geltenden Regelung des § 8 TzBfG ab.