

## **Beschlussempfehlung und Bericht**

**des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)**

- a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung  
– Drucksache 19/3452 –

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

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald,  
Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/4525 –

**Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten**

- c) zu dem Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin  
Andreae, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion  
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 19/2511 –

**Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen**

## A. Problem

a) Bisher besteht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zwar ein Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit, aber kein gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit mit anschließender Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befürchteten daher, nach einer Arbeitszeitverkürzung nicht mehr zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurückkehren zu können, heißt es in dem Gesetzentwurf. Manche Beschäftigten verzichteten daher auf eine Verringerung ihrer Arbeitszeit. Ferner werde von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die Arbeit auf Abruf leisteten, ein Mangel an Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen kritisiert.

b) Die Fraktion DIE LINKE. kritisiert, dass der bestehende Teilzeitanspruch ohne ein Rückkehrrecht zur vorherigen Stundenzahl in eine Sackgasse führe, die sogenannte Teilzeitfalle. Dauerhafte Teilzeitbeschäftigung bedeute dann: geringere Aufstiegschancen, Gefahr von Altersarmut und fehlende Existenzsicherung. Dies betreffe insbesondere Frauen, die häufiger in Teilzeit arbeiteten als Männer.

c) Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN verweist mit Blick auf die durch die Digitalisierung veränderte Arbeitswelt auf veränderte Bedürfnisse auch der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit. Ein einziges Arbeitszeitmodell für ein ganzes Erwerbsleben reiche für die Vielzahl unterschiedlicher Bedürfnisse und die sich wandelnden individuellen Lebenssituationen nicht aus.

## B. Lösung

a) Im TzBfG wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) neu eingeführt. Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, können diese, sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren verringert wird, heißt es in dem Gesetzentwurf. Der neue Anspruch ist – ebenso wie der Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit – nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden, wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück. Für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt.

Anspruchsvoraussetzungen und Verfahren der Antragstellung entsprechen überwiegend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Damit passt sich der Anspruch auf Brückenteilzeit in das bestehende System des Teilzeitrechts ein. Um den Arbeitgebern Sicherheit bei der Personalplanung zu gewährleisten, besteht während der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Nach geltendem Recht ist eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer in einem bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis, die oder der dem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit mitgeteilt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen. Dies ist ausgeschlossen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem entgegenstehen. Hierfür trägt der Arbeitgeber bereits die Darlegungs- und Beweislast. Künftig soll der Arbeitgeber auch darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber. Die in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin oder der in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer hat weiterhin das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis sowie die Anzeige des Verlängerungswunsches nachzuweisen. Die Führung des Nachweises wird dadurch erleichtert, dass der Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit der Textform bedarf. Die Textform wird auch bei Anträgen auf Teilzeitarbeit eingeführt.

Es erfolgt eine Klarstellung, dass der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder mit einem Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage oder der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Erörterung wird ergänzt um eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Die Regelung zur Erörterung des Arbeitszeitwunsches gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Anzahl der bei einem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu geben, wird die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen der Verringerung 20 Prozent der Arbeitszeit. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertages als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

**Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/3452 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.**

b) Die Fraktion DIE LINKE. forderte eine Änderung des TzBfG, wonach ein Rechtsanspruch auf vorübergehende Teilzeit eingeführt wird, der ohne Ausnahme allen Beschäftigten die Rückkehr zu ihrer vorherigen Arbeitszeit ermöglicht. Ferner sei die Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG zu streichen.

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/4525 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.**

c) Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert u. a., die Möglichkeit zur flexiblen Vollzeitarbeit im Bereich von 30 bis 40 Wochenstunden im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu verankern. Ferner solle der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang ergänzt werden.

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/2511 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.**

### **C. Alternativen**

- a) Keine.
- b) und c) Annahme eines Antrags oder beider Anträge.

### **D. Kosten**

a) Für Bürgerinnen und Bürger entsteht ausweislich des Gesetzentwurfs ein Erfüllungsaufwand durch die Einführung der Textform für den Antrag auf Teilzeitarbeit. Es entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von 46 500 Stunden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 4 650 Stunden. Da davon auszugehen ist, dass Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit bereits heute überwiegend in Textform gestellt werden, wird der durch die Änderung hervorgerufene Erfüllungsaufwand jedoch als geringfügig eingeschätzt.

Für die Wirtschaft entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 26 Millionen Euro, wenn die Anträge gestellt und bearbeitet werden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,81 Millionen Euro. Die Kompensation dieses Erfüllungsaufwandes im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Bürokratiebremse nach dem „One in, one out“-Prinzip wird mit einem anderen Vorhaben aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erreicht.

Für die Verwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2,98 Millionen Euro, wenn die Anträge gestellt und bearbeitet werden. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 209 000 Euro.

- b) und c) Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

### **Beschlussempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/3452 unverändert anzunehmen;
- b) den Antrag auf Drucksache 19/4525 abzulehnen;
- c) den Antrag auf Drucksache 19/2511 abzulehnen.

Berlin, den 17. Oktober 2018

### **Der Ausschuss für Arbeit und Soziales**

**Dr. Matthias Bartke**  
Vorsitzender

**Wilfried Oellers**  
Berichterstatter

## Bericht des Abgeordneten Wilfried Oellers

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Überweisung

##### 1. Überweisung

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 19/3452** ist in der 53. Sitzung des Deutschen Bundestages am 28. September 2018 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie den Ausschuss für Bau, Wohnen, Stadtentwicklung und Kommunen zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 19/4525** ist in der 53. Sitzung des Deutschen Bundestages am 28. September 2018 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 19/2511** ist in der 36. Sitzung des Deutschen Bundestages am 7. Juni 2018 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen worden.

##### 2. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** sowie der **Ausschuss für Bau, Wohnen, Stadtentwicklung und Kommunen** haben den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/3452 in ihren Sitzungen am 17. Oktober 2018 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Annahme empfohlen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** sowie der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** haben den Antrag auf Drucksache 19/4525 in ihren Sitzungen am 17. Oktober 2018 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** und der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** haben den Antrag auf Drucksache 19/2511 in ihren Sitzungen am 17. Oktober 2018 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

#### II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

a) Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Baustein der modernen Arbeitsorganisation. Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, neben der Berufstätigkeit in größerem Umfang auch privaten Aufgaben und Interessen nachzugehen, heißt es in der Gesetzesbegründung. Aus diesem Grund nutzen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch in § 8 TzBfG und entscheiden sich für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Sie haben zum Beispiel den Wunsch, stärker für die Familie da zu sein, können aus Betreuungserfordernissen nicht in Vollzeit arbeiten oder wollen den Übergang in den Ruhestand fließend gestalten. Aber auch um sich weiterzubilden, um mehr Freizeit zum Beispiel zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu haben oder um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu erreichen, möchten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in manchen Lebenssituationen in Teilzeit arbeiten.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befürchten, nach einer Arbeitszeitverkürzung nicht mehr zur ursprünglichen Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurückkehren zu können. Sie verzichten daher auf eine

Verringerung ihrer Arbeitszeit. Bisher besteht nach dem TzBfG kein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Nach § 9 TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt haben, unter bestimmten Voraussetzungen lediglich einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes.

Es ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen der Bundesregierung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Deshalb setzt sie sich für eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein, die den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommt. Ziel des Gesetzentwurfs ist die Einführung eines Anspruchs auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im TzBfG. Mit dieser Brückenteilzeit wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern möchten, sichergestellt, dass sie nach der Teilzeitphase wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Hierdurch wird auch die Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befördert, in Teilzeitarbeit zu gehen. Der neue Anspruch auf Brückenteilzeit gilt für Arbeitgeber, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

b) Die Möglichkeit, vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren, müsse allen Beschäftigten offenstehen, fordert die Fraktion DIE LINKE. Vielfältige Gründe könnten eine temporäre Teilzeitbeschäftigung erforderlich oder wünschenswert machen. Sei es die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, eine nebenberufliche Qualifizierung oder einfach mehr freie Zeit für das Privatleben. Ohne ein Rückkehrrecht zur vorherigen Stundenzahl führe der bestehende Teilzeitanspruch in eine Sackgasse, die sogenannte Teilzeitfalle. Dauerhafte Teilzeitbeschäftigung bedeute dann: geringere Aufstiegschancen, die Gefahr von Altersarmut und fehlende Existenzsicherung aufgrund geringerer Löhne. Dies betreffe insbesondere Frauen, die häufiger in Teilzeit arbeiteten als Männer. Es sei dringend notwendig, ein Rückkehrrecht in Vollzeit einzuführen, das ohne Ausnahmen für alle Beschäftigten gelte. Erst dann ermögliche das Teilzeitrecht Zeitsouveränität und Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten und verbessere die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben.

Arbeit auf Abruf verlagere die wirtschaftlichen Risiken einseitig auf die Beschäftigten, daran änderten auch Abweichungsquoten und Vorankündigungsfristen nichts. Die Verpflichtung, mindestens vier Tage im Voraus die Lage der Arbeitszeit mitzuteilen, werde in der Praxis zudem allzu oft unterlaufen. Arbeit auf Abruf müsse abgeschafft werden, um für die Beschäftigten Planungs- und Einkommenssicherheit zu gewährleisten.

c) Um zu neuen passgenauen Lösungen bei der Arbeitszeit zu kommen, sei es dringend geboten, das Recht auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht in Vollzeit zu ergänzen, argumentiert die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Gleichzeitig sei es notwendig, Vollzeit neu zu definieren. Eine 32-Stunden-Woche sei schon heute vollzeitnah, auch wenn sie per Definition als „lange Teilzeit“ gelte. Durch eine flexible Vollzeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden werde die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger, weil die herkömmliche Vorstellung von Teil- und Vollzeit aufgelöst werde. Eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bedeute nicht mehr unbedingt einen Karriere-Knick. Damit werde ein Arbeitsumfang von 30 Stunden plus für Frauen und Männer attraktiver. Für viele Beschäftigte sei allerdings neben dem Arbeitsumfang auch die Frage entscheidend, wann und wo sie arbeiten könnten.

### III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Beratung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/3452 und des Antrags auf Drucksache 19/4525 in seiner 18. Sitzung am 28. September 2018 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Die Beratung wurde in der 20. Sitzung am 10. Oktober 2018 fortgesetzt. Die Anhörung fand in der 21. Sitzung am 15. Oktober 2018 statt. Die Beratung des Antrags auf Drucksache 19/2511 wurde in der 11. Sitzung am 13. Juni 2018 aufgenommen und dabei ebenfalls die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Die Anhörung fand in der 12. Sitzung am 25. Juni 2018 statt. Die Stellungnahmen dazu sind in der Ausschussdrucksache 19(11)83 zusammengefasst.

Die Teilnehmer der Anhörung am 15. Oktober 2018 haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 19(11)149 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Gesamtmetall – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

Handelsverband Deutschland e. V.

Die Führungskräfte e. V.

Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn

Dr. Oliver Zielke, Düsseldorf

Prof. Dr. Franz Josef Düwell, Weimar

Prof. Dr. Heide Pfarr, Berlin

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** (DGB) begrüßt, dass sich die Regierungsparteien mit dem Gesetzentwurf auf einen wichtigen Schritt hin zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik geeinigt hätten. Grundsätzlich begrüßenswert sei auch, dass mit dem Reformvorhaben auf Bedürfnisse und Bedarfe unterschiedlicher Beschäftigtengruppen reagiert werde. Dies geschehe durch einen neuen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit für Beschäftigte mit dem Wunsch, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren (§ 9a TzBfG-E); durch eine Beweislastumkehr zugunsten von Teilzeitbeschäftigten mit dem Wunsch, ihre Arbeitszeit aufzustocken (§ 9 TzBfG-E); durch ein Erörterungsrecht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die Lage ihrer Arbeitszeit verändern wollten (§ 7 TzBfG-E), und durch mehr Rechtssicherheit für Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG-E). In der konkreten Ausgestaltung blieben die Instrumente jedoch hinter den gewerkschaftlichen Erwartungen zurück. Diese Reform könne daher nur als erster Schritt bewertet werden, dem weitere Reformen folgen müssten. So bewerte der DGB die Begrenzung des Rechts auf Brückenteilzeit auf Arbeitgeber mit i. d. R. mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Quotierung dieses Rechts mittels „Zumutbarkeitsquote“ bei Arbeitgebern mit 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kritisch. Die Schwellenwerte führten dazu, dass auch künftig ein erheblicher Teil der Beschäftigten nicht von den geplanten Neuregelungen profitieren könne. Der DGB setze sich für ein Recht auf befristete Teilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Ein wichtiger Schritt dahin wäre die Vereinheitlichung der Schwellenwerte mit denen des bisherigen § 8 TzBfG auf dem bisherigen Niveau von 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Als kritisch bewerte der DGB zudem, dass in Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nur einer von fünfzehn die Brückenteilzeit geltend machen könne und Arbeitgeber unter Berufung auf betriebliche Gründe jeden Reduzierungswunsch grundsätzlich ablehnen könnten. Dieser doppelte „Überforderungsschutz“ für mittlere Unternehmen sei nicht zu rechtfertigen und widerspreche den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages, wonach in Unternehmen zwischen 46 und 200 Beschäftigten „einem pro angefangene 15 Arbeitnehmer der Anspruch gewährt werden (muss)“, ohne dass es auf das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe ankomme. Kritisch zu bewerten seien auch die starren zeitlichen Schranken hinsichtlich der Dauer der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit, die ebenfalls hinter dem Koalitionsvertrag zurückblieben. Nach dem Koalitionsvertrag sollte eine Beantragung der Brückenteilzeit auch für unterjährige und längere als Fünfjahreszeiträume grundsätzlich nicht ausgeschlossen sein. Nach dem Regierungsentwurf müsse die Dauer der beantragten Reduzierung nun zwischen einem Jahr und fünf Jahren betragen. Damit werde die Möglichkeit von unterjährigen oder mehr als fünfjährigen Reduzierungen auch dann ausgeschlossen, wenn es für die Ablehnung keine Gründe gebe. Kritisch zu bewerten sei ferner das ausdrückliche Ablehnungsrecht der Arbeitgeber in Bezug auf die Brückenteilzeit bei Vorliegen betrieblicher Gründe (§ 9a Abs. 2 S. 1 TzBfG-E). Durch diese im Regierungsentwurf vorgesehene unsystematische Neuformulierung werde das bisherige Regel-Ausnahme-Verhältnis ins Gegenteil verkehrt, wodurch die Position der Arbeitgeber gestärkt und die der Antragstellerin bzw. des Antragstellers geschwächt werde. Nach der bisherigen Systematik des Gesetzes (§ 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG) habe der Arbeitgeber dem Verlangen nach (zeitlich unbefristeter) Reduzierung der Arbeitszeit stattzugeben, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstünden. Das ausdrückliche



Ablehnungsrecht habe eine unerwünschte Signalwirkung gegenüber den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses. Eine Korrektur entsprechend der bisherigen Systematik sei daher erforderlich. Positiv zu bewerten sei dagegen die Umkehr der Beweislast bei Geltendmachung des Aufstockungswunsches durch Teilzeitbeschäftigte (§ 9 TzBfG-E), die denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Gute komme, die unfreiwillig in Teilzeit oder in zu geringer Teilzeit beschäftigt seien. Nach geltendem Recht müssten sie derzeit sowohl darlegen und beweisen, dass es einen freien Arbeitsplatz gebe, als auch, dass sie die für die Anforderungen des Arbeitsplatzes notwendige Eignung mitbrächten. Nach dem Regierungsentwurf müsse künftig der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handle und dass die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet sei wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber. Das sei sachgerecht. Grundsätzlich positiv sei auch, dass Beschäftigte die Verteilung bzw. die Lage ihrer Arbeitszeit – auch beim gleichbleibenden Umfang der Arbeitszeit – verändern wollten, ein gesetzlich normiertes Recht erhalten sollten, diesen Wunsch mit ihrem Arbeitgeber zu erörtern (§ 7 TzBfG-E). Der Regierungsentwurf enthalte auch Änderungen im Bereich der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG-E). Der DGB setze sich nachdrücklich für die Abschaffung von Arbeit auf Abruf als einer besonders missbrauchsanfälligen und prekären Form der Beschäftigung ein. Die seitens der Bundesregierung geplanten Änderungen des § 12 TzBfG sei immerhin ein Schritt zur Verbesserung der Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiteten.

**Gesamtmittel – der Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie** lehnt die geplanten Änderungen ab. Das Arbeitsverhältnis sei ein zweiseitiger Vertrag, an den beide Vertragsparteien gebunden seien. Der Gesetzgeber verschiebe dieses Grundverständnis durch die befristete Teilzeit hin zu einem einseitig allein vom Arbeitnehmer frei gestaltbaren Vertragsverhältnis. Das werde den Anforderungen des Betriebszwecks nicht gerecht. Der Anspruch auf eine zeitlich befristete Teilzeit stelle alle und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor Probleme, da das freiwerdende Arbeitsvolumen ausgeglichen werden müsse. Dies könne nur durch Kollegen, Befristungen, Teilzeit oder Zeitarbeit geschehen. Es sei allerdings kaum möglich, am Arbeitsmarkt Arbeitskräfte zu finden, die gegebenenfalls ein sehr geringes Arbeitszeitvolumen zeitlich befristet ausgleichen könnten. Da die Rechtsprechung den gesetzlich vorgesehenen betrieblichen Ablehnungsgrund bei der unbefristeten Teilzeit faktisch entwertet habe, fehle besonders kleineren und mittleren Unternehmen das notwendige Arbeitsvolumen zur Bewältigung der betrieblich notwendigen Aufgaben. Dadurch werde die Wohltat für den einen zur Belastungsprobe für die verbleibenden Kollegen, die das reduzierte Arbeitsvolumen ersatzweise erbrächten. Dies werde ignoriert. Ferner könne der Arbeitnehmer eine befristete Zeitreduzierung durchsetzen, ohne hierfür einen Sachgrund, wie Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger, nachweisen zu müssen. Der Arbeitgeber sei dadurch verpflichtet, seine Organisationsstruktur zu ändern. Mit der Regelung würden als irrtümlich prekär beschriebene Beschäftigungsverhältnisse gefördert und den Arbeitgebern ein erheblicher Planungs- und Organisationsaufwand aufgebürdet. Durch die starre Begrenzung der Überlassungshöchstdauer in der Zeitarbeit auf strikte 18 Monate sei auch dieses Ausgleichsinstrument für längere Zeiträume kaum einsetzbar. Des Weiteren werde hinsichtlich der zweijährigen Sperrfrist für einen neuen Teilzeitantrag auf § 8 Absatz 6 TzBfG verwiesen. Die Rechtsprechung wende diesen jedoch nur an, wenn Teilzeit nach den formellen Vorgaben des § 8 TzBfG vereinbart worden sei. Die zahlreichen anderen Teilzeitvereinbarungen würden nicht erfasst, so dass die Arbeitgeber sich bei Geltendmachung eines Anspruches nicht auf die Karenzzeit berufen könnten. Trotz anderweitiger Teilzeitvereinbarungen würden die Arbeitgeber den Ansprüchen der Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Karenzzeit ausgesetzt. Gesamtmittel schlägt vor, dass Arbeitnehmer für befristete Teilzeit einen Sachgrund wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder berufliche Weiterbildung nachweisen sollten und der Gesetzgeber dafür möglichst einen abschließenden Katalog erstelle. Zudem solle die jetzt vorgesehene Sperrzeit vor einem erneuten Teilzeitverlangen von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert werden u. a. m. Als weitere Regelung wird der mit § 7 TzBfG eingeführte, umfassende Erörterungsanspruch mit Hinweis auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand abgelehnt.

Die **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten** (NGG) begrüßt die Intention des vorliegenden Gesetzentwurfs besonders im Hinblick auf die Option, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum individuell anpassen könnten. Aus Sicht der Beschäftigten stellt sich der Schwellenwert von 45 Beschäftigten als problematisch dar. Die NGG betreue u. a. das Bäckerhandwerk und das Gastgewerbe, wo insbesondere Frauen beschäftigt seien. Bei einem Schwellenwert ab 45 Beschäftigte pro Arbeitgeber werde die Mehrheit von ihnen von der Brückenteilzeit ausgeschlossen. Beim Bäckerhandwerk z. B. liege die durchschnittliche Betriebsgröße bei 24,1 Mitarbeitern. Aus gleichstellungspolitischer Sicht sei dieser Schwellenwert nicht nachvollziehbar. Und ohne

das Rückkehrrecht würde sich die bestehende Altersarmut von Frauen weiter verfestigen. In diesem Zusammenhang sei die Beweislastumkehr positiv herauszustellen, die es den bereits Teilzeitarbeitenden erleichtere, in eine Vollzeitbeschäftigung zu kommen. In vielen Branchen sei es üblich geworden, nur noch in Teilzeit einzustellen und bei Bedarf Mehrarbeit anzuordnen. Dies belaste die Beschäftigten in ihrer Planungssicherheit und benachteilige sie dauerhaft im Erwerbsleben. Kritisch anzumerken sei hier, dass sich der Aufstockungswunsch auf einen bestimmten ausgeschriebenen Arbeitsplatz beschränke. Ferner müsse Arbeit auf Abruf mittelfristig abgeschafft werden.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** kritisiert, dass die geplanten Änderungen angesichts des Fachkräftemangels Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das falsche Signal gäben. Die Änderungen bedeuteten eine Beschränkung verlässlicher Arbeitsbeziehungen, der betrieblichen Planbarkeit und der notwendigen Flexibilität. Der Gesetzentwurf bedürfe der deutlichen Nachjustierung im parlamentarischen Verfahren. Zwar sehe er nicht mehr den im Referentenentwurf drohenden substanziellen Eingriff in die unternehmerische Freiheit bei Verlängerung der Arbeitszeit vor. Damit bleibe die verfassungsrechtlich geschützte Kernkompetenz des Arbeitgebers über die Bestimmung der betrieblichen Arbeitszeit und deren Verteilung richtigerweise unangetastet. Die verbliebene Beweislastumkehr im Gesetzentwurf bleibe aber überflüssig. Die Unternehmen in Deutschland praktizierten längst flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Eine befristete Teilzeit sei wegen der bereits bestehenden gesetzlichen Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit, wie Elternzeit oder Pflegezeiten, überflüssig. Das Gleiche gelte vor dem Hintergrund zahlreicher tarifvertraglicher Ansprüche und betrieblicher Lösungen, zeitlich begrenzte Arbeitszeitveränderungen aus sachlichen Gründen zu vereinbaren. Arbeitgeber berücksichtigten Arbeitszeitwünsche ihrer Mitarbeiter schon heute, wenn diese sich betrieblich umsetzen ließen. Damit unterstützten sie ihr Interesse an beständigen Arbeitsverhältnissen, eingespielten Teams und zufriedenen Mitarbeitern. Denn damit Unternehmen ihre hohen Standards halten könnten und am Markt Erfolg hätten, brauchten sie qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über 90 % aller Beschäftigten seien zufrieden mit ihrer Arbeitszeit, mehr als 90 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen hätten keine Änderungswünsche. Der neue Anspruch auf Brückenteilzeit werde Betriebe vor erhebliche organisatorische und bürokratische Herausforderungen stellen, wenn die frei werdende Arbeitszeit nicht innerbetrieblich neu verteilt werden könne, sondern es für eine befristete teilweise Verminderung der Arbeitszeit einer Neueinstellung bedürfe. In vielen Branchen und für viele Tätigkeiten seien solche fast ausgeschlossen. Ein solcher Anspruch könnte außerdem eine Gefahr für das vertrauensvolle Miteinander in den Betrieben darstellen. Durch die Teilzeit Einzelner würden Beschäftigte belastet, die keine Teilzeit in Anspruch nehmen wollten. Durch die Neuregelung dürfe es keinesfalls zu einer Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien kommen.

Der **Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)** lehnt die Pläne der Bundesregierung ab. Ein befristeter Teilzeitanspruch entziehe den Handwerksbetrieben die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und werde die Personaleinsatzplanung erschweren. Bereits der gegenwärtige unbefristete Teilzeitanspruch sowie die zahlreichen weiteren Freistellungsansprüche im Zuge der Eltern- und Großelternzeit und der Familienpflege- und Pflegezeit stellten mittelständische Arbeitgeber, vor allem solche mit Filialbetrieben und auftragsbedingten hohen Teilzeitquoten, vor große Herausforderungen. Mit der Normierung eines weiteren einseitigen Arbeitszeitflexibilisierungsanspruchs zugunsten der Arbeitnehmer drohe eine unnötige zusätzliche Belastung vieler Handwerksbetriebe. Gerade für größere Handwerksbetriebe drohten trotz des grundsätzlich begrüßenswerten Schwellenwertes von mehr als 45 Arbeitnehmern erhebliche Zusatzbelastungen. Um der mittelständischen Struktur dieser Betriebe gerecht zu werden, solle für die Berechnung des Schwellenwertes auf den Betrieb als organisatorische Einheit und nicht, wie im Entwurf vorgesehen, auf das Unternehmen abgestellt werden, um zu vermeiden, dass die Arbeitnehmer aller Filialen und Betriebsteile größerer Handwerksbetriebe bei der Schwellenwertberechnung addiert werden müssten. Zudem sollte die Berechnung der zu berücksichtigenden Arbeitnehmer nicht pro Kopf, sondern abhängig von ihrer Arbeitszeit anteilig („pro-rata-temporis“) erfolgen. Nicht nachvollziehbar sei darüber hinaus, warum bei der Berechnung der Quote der Arbeitnehmer, die Brückenteilzeit beanspruchen könnten, die ersten 45 Arbeitnehmer des Arbeitgebers komplett mitgezählt werden sollten. Hier bedürfe es dringend einer Korrektur, um Arbeitgeber, die den Schwellenwert nur knapp überschritten, vor Überforderung zu schützen. Ferner komme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits angesichts der demografischen Entwicklung in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Daher würden schon jetzt in zahlreichen Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer geschlossen. Auch biete das Arbeitsrecht Beschäftigten, die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen wollten, bereits gegenwärtig ausreichende gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung, der le-

diglich dazu diene, Beschäftigten mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, während andere Beschäftigte nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sicherten und ihren familiären Pflichten nachkommen könnten, schaffe auf betrieblicher Ebene Neid und Missgunst. Den Arbeitgeber stelle ein solcher Anspruch vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er im Zweifel den Vorrang gewähren solle. Innerbetriebliche Konflikte seien hier programmiert. Brückenteilzeit solle daher nur gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dafür einen konkreten Sachgrund vorweisen könne. Auch den Antrag der Fraktion DIE LINKE. lehnt der ZDH ab. Hätten generell alle Beschäftigten ohne Ausnahme einen Anspruch auf Brückenteilzeit, würde dies vor allem für kleine und mittlere Betriebe des Handwerks eine erhebliche Belastung darstellen. Diese klein- und mittelständischen Betriebsstrukturen verfügten regelmäßig über keine eigene Personal- oder Rechtsabteilung, eine geringere Finanzausstattung und begrenzte Verwaltungskapazitäten. Anders als in großen Unternehmen hänge ihr Geschäftserfolg viel mehr von jedem einzelnen Mitarbeiter ab. Gerade in diesen kleinen Einheiten wirke sich der befristete Wegfall von Arbeitszeitvolumen einzelner Arbeitnehmer deutlich belastender aus und könne – auch angesichts des derzeitigen Fachkräftemangels – ungleich schwerer als in Großunternehmen durch neu eingestellte qualifizierte Ersatzkräfte aufgefangen werden. Eine Arbeitsverdichtung zulasten der übrigen Belegschaft wäre in diesen Fällen nahezu unausweichlich. Nicht nachvollziehbar sei ferner die Absicht, die Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf zu streichen. Arbeit auf Abruf biete den Betrieben vielmehr die Möglichkeit, flexibel auf dringende Notwendigkeiten zu reagieren. Die Streichung dieses Instruments würde viele Beschäftigungsoptionen zum Nachteil der Arbeitnehmer entfallen lassen und wäre daher kontraproduktiv.

Der **Handelsverband Deutschland** (HDE) fordert eine grundlegende Überarbeitung des Gesetzentwurfs. Die Änderung der Beweislastregelung zulasten der Arbeitgeber sei abzulehnen. Die neue Definition des freien Arbeitsplatzes in § 9 Satz 2 TzBfG-E sei zwar ein Schritt in die richtige Richtung, weil der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nur bestehe, wenn der Arbeitsplatz nach der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers frei und zu besetzen sei. Dies reiche aber nicht aus, um die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und Personalplanungshoheit sicherzustellen. Entscheidende Klarstellungen seien lediglich in der Gesetzesbegründung zu finden, die für die Arbeitsgerichte aber nicht bindend sei. Dort sei z. B. festgehalten, dass die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers auch den „Stellenzuschnitt“ sowie die „Festlegung der Lage der Arbeitszeit“ umfasse und dass Arbeitgeber auch nicht verpflichtet seien, einen besetzbaren Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen. Diese Erwägungen müssten zur Rechtssicherheit direkt in den Gesetzestext aufgenommen werden. Ferner sei die Regelung zur Brückenteilzeit in § 9a TzBfG-E überflüssig und daher abzulehnen. So bestünden bereits diverse gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z. B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit). Es müsste zumindest deutlich nachgebessert werden. Wichtig wäre insbesondere die Aufnahme von Sachgründen als Anspruchsvoraussetzung. Außerdem dürfte bei der Berechnung des Schwellenwertes (mehr als 45 Arbeitnehmer) im Sinne eines effektiven Überforderungsschutzes keinesfalls auf das Unternehmen abgestellt werden. Auch ein Anknüpfen an den Betriebsbegriff wäre noch zu kurz gegriffen. Wegen der für den Einzelhandel typischen Filialstrukturen müsste vielmehr auf die einzelne Betriebsstätte (Filiale) abgestellt werden. Auch der zusätzliche Erörterungsanspruch sei überflüssig. Schon heute stehe es jedem Arbeitnehmer frei, mit seinem Arbeitgeber eine Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern. Außerdem verfügten Arbeitnehmer bereits heute nach § 82 BetrVG über ein Anhörungs- und Erörterungsrecht, das die Arbeitszeitgestaltung umfasse und auch in Betrieben ohne Betriebsrat gelte. Die neue gesetzliche Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche sorge für weitere Bürokratie und sei daher ebenfalls abzulehnen. Insgesamt führe der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue einseitige Rechtsansprüche – wie beispielsweise die geplante neue Brückenteilzeit – zu einer Schiefelage. Für Arbeitgeber werde es dadurch immer schwerer, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Arbeit auf Abruf sei als Instrument für eine flexible Personalplanung für Arbeitgeber wichtig und eine weitere Regulierung nicht gerechtfertigt. Hinzu komme, dass im Koalitionsvertrag eine Beschränkung der sachgrundlosen Befristung verabredet worden sei. Damit drohe zeitnah der Wegfall eines weiteren wichtigen Instruments für die flexible Personaleinsatzplanung. Die Forderung im Antrag der Fraktion DIE LINKE. nach einer „vorrübergehenden Teilzeit“ für alle Beschäftigten ohne Schwellenwert sei nicht praktikabel und daher abzulehnen. Auch die geforderte Abschaffung der Arbeit auf Abruf gehe an den Bedürfnissen der Praxis vorbei.

Der Verband „**Die Führungskräfte**“ (DFK) begrüßt die Initiative der Bundesregierung, einen Rückkehranspruch von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit gesetzlich zu regeln. Insgesamt sehe man noch Risiken bei Umsetzung und Anwendung. Man habe die Erfahrung gemacht, dass der reibungslose Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeiten sowie Auszeiten nur selten gelinge. Nach wie vor schilderten viele DFK-Mitglieder einen sog. Karriereknick

durch genommene Familienzeiten oder einer Auszeit aus anderen Gründen. In vielen Fällen stehe für die Rückkehrer nicht mehr dieselbe oder eine gleichwertige, adäquate Position zur Verfügung oder es bestehe keine Chance von der Teilzeittätigkeit wieder zur Vollzeit zu wechseln. Oft genug stehe am Ende des versuchten Wiedereingliederungsprozesses sogar ein Aufhebungsvertrag und damit der Verlust des ursprünglichen Arbeitsplatzes. Hier bestehe Handlungsbedarf. Der DFK könne die grundsätzliche Bestrebung, Beschäftigten einerseits eine vorübergehende Teilzeit zu ermöglichen, zugleich aber auch vor der sog. Teilzeitfalle zu bewahren, nur unterstützen. Nach wie vor betreffe dies in erste Linie weibliche Beschäftigte, die aufgrund von Familien- und Pflegezeiten, lange Teilzeiterwerbsbiografien aufwiesen und später im Rentenalter nicht ausreichend abgesichert seien. Gleichzeitig warne man aber davor, einseitig und starr in die Betriebsabläufe einzugreifen. Kleine und mittelständische Unternehmen würden kaum zu jedem Zeitpunkt die Rückkehr in Vollzeit garantieren können.

Der Sachverständige **Prof. Dr. Gregor Thüsing** begrüßt das Anliegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Der vorgeschlagene neue § 9a TzBfG sei im Kern zu begrüßen. Die Regelung verhindere die „Teilzeitfalle“, aus der man nicht wieder herauskomme. Rechtstechnisch knüpfe sie an Vorhandenes an, was ihre Anwendung erleichtern werde. Allerdings müsse in der Konsequenz die Regelung zum Mindest- und Höchstzeitraum für die Teilzeitarbeit klarer gefasst werden. Und es sei wenig sinnvoll, eine Mindestdauer des Reduzierungszeitraums festzulegen, ohne auch ein Mindestvolumen festzuschreiben. Des Weiteren wird verlangt, dass beim Schwellenwert alle Teilzeitarbeitnehmer in der Quote berücksichtigt werden müssten, nicht nur diejenigen, die ihr Recht geltend gemacht hätten, und auch nicht nur diejenigen, die befristet Teilzeit beantragt hätten. Insbesondere moniert der Sachverständige, dass Hinweise auf den richtigen Gebrauch des Begriffs „Familie“ in dem Gesetzentwurf fehlten: Nicht vorgesehen sei eine Begrenzung des Anspruchs auf gesamtgesellschaftlich wertvolle Motive der Reduzierung (Pflege, Erziehung), obwohl diese vom Minister in seiner ersten Stellungnahme als Grund für den Entwurf genannt worden seien. Die Entwurfsbegründung spreche weiter von einem „arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitischen Anliegen“. Das sei zu weit gefasst. Ungleiches werde gleich behandelt. Hierfür einen solch weitgehenden Eingriffsvorbehalt in dem Vertrag zugunsten des Arbeitnehmers vorzusehen, sei nicht gerechtfertigt. Wer eine solche Begrenzung des Anspruchs nicht wolle, der solle zumindest der Rechtsprechung zum rechtsmissbräuchlichen Reduzierungsverlangen klarere Hinweise mit auf den Weg geben.

Der Sachverständige **Dr. Oliver Zielke** lehnt den Gesetzentwurf ab. Die Neuregelungen stellten erhebliche Eingriffe in das Recht der Privatautonomie sowie in das Direktionsrecht des Arbeitgebers dar. Darüber hinaus bestünden erhebliche praktische Probleme der Umsetzung. Die Regelungen seien insgesamt praxisfern und würden zu weiterer erheblicher Rechtsunsicherheit führen. Unabhängig davon spreche gegen die Neuregelungen, dass ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten sie nicht in Anspruch nehmen könne, weil die Voraussetzungen nicht gegeben seien. Ebenso abzulehnen seien die Modifizierungen bezüglich der Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG-E. Denn die Regelungen seien derartig praxisfern, dass die Arbeit auf Abruf de facto kaum noch durchführbar sein werde. Den Anträgen der Fraktion DIE LINKE. könne aufgrund der vorstehenden Erwägungen ebenfalls nicht zugestimmt werden. Der Antrag sehe die Einführung eines Rechtsanspruchs auf vorübergehende Teilzeit vor, der ohne Ausnahme allen Beschäftigten die Rückkehr zu ihrer vorherigen Arbeitszeit ermögliche. Dieser Vorschlag gehe also erheblich über den vorliegenden Gesetzesentwurf hinaus und sei daher aus den vorstehend geschilderten Gründen erst recht abzulehnen. Darüber hinaus sehe der Antrag vor, die Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG komplett zu streichen. Auch dieser Vorschlag sei abzulehnen, da Arbeit auf Abruf durchaus sinnvoll sein könne, beispielsweise bei studentischen Aushilfskräften.

Der Sachverständige **Prof. Dr. Franz Josef Düwell** unterstreicht die Notwendigkeit der Gesetzesinitiative. Die Änderungen durch den Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts als auch die Forderungen im Antrag der Fraktion DIE LINKE. beurteile er auf Grundlage seiner langjährigen richterlichen Erfahrungen als angebracht. Sowohl das Recht der Teilzeitarbeit als auch das Recht der Arbeit auf Abruf bedürften dringend einer Weiterentwicklung. Die Einführung des im Gesetzentwurf (§ 7 Absatz 2 TzBfG) vorgesehene allgemeinen Erörterungsanspruchs sei zu begrüßen. Komme es frühzeitig zu einer Besprechung der mit der Verringerung der Arbeitszeit zusammenhängenden Probleme würden Missverständnisse vermieden, die sonst leicht Anlass zu Rechtsstreitigkeiten gäben. Zu bemängeln sei, dass für dessen schuldhafte Nichterfüllung weder eine Sanktion noch eine sonstige Rechtsfolge vorgesehen sei. Zu begrüßen sei auch, dass in § 7 TzBfG neu Absatz 2 Satz 3 eingefügt werde, dass der Arbeitnehmer ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen könne. Das entspreche der Aufgabenstellung von Betriebs-, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung. Ferner sei die Einführung der Textform in § 8 Absatz 2 Satz 1 TzBfG zu begrüßen. Damit werde bestimmt, dass der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit in Textform zu erfolgen habe. Dies diene einer erleichterten

Beweisführung. Zudem habe die Textform eine Warnfunktion. Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer sollten vor einer übereilten Geltendmachung einer Arbeitszeitverringerung geschützt werden, die sie später bereuten, weil sie daran gebunden seien. Brückenteilzeit: Der Arbeitnehmer habe nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftige. Hier habe der Gesetzgeber bei § 16 Absatz 7 Nr. 1 BEEG eine Anleihe gemacht, jedoch den dortigen Schwellenwert von 15 auf 45 verdreifacht. Das erscheine willkürlich. Es fehle der 45er-Grenze jede Anschlussfähigkeit an bestehende Kleinbetriebsklauseln im Arbeitsrecht. Verfassungsrechtlich bedürfe es der Benennung eines Sachgrundes für die gewählte Größe. Der Arbeitgeber könne das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstünden. Zusätzlich sei für die Ablehnung eine Überlastquote vorgesehen. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, könne das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits übermäßig viele andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach § 9a Absatz 1 TzBfG verringert hätten. Maßgebend seien dafür auf die Regelbeschäftigung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber abstellende Schwellenwerte. Das sei nicht zu beanstanden. Der Schwellenwerte stelle bei der Überlastquote auf den Arbeitgeber und damit nicht auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen ab, das mehrere Betriebe umfassen könne. Dadurch verursachte Verteilungsprobleme könnten durch Versetzungen gelöst werden. Zur Arbeit auf Abruf: Die in § 12 Absatz 1 TzBfG zusammengefassten Grundregeln über die Arbeit auf Abruf würden im Gesetzentwurf nur insoweit geändert, dass im Falle einer Nichtregelung der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag statt einer 10-Stunden-Woche die Vereinbarung einer 20-Stunden-Woche fingiert werde. Darüber hinaus nehme der Gesetzentwurf die Rechtsprechung aus dem Jahre 2005 in einem neuen § 12 Absatz 2 auf: Dann, wenn für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 eine Mindestarbeitszeit vereinbart sei, dürfe der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Sei dagegen eine Höchst-arbeitszeit vereinbart, dürfe der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Das sei zu begrüßen. Von der Verdoppelung der Höhe der zu fingierenden Wochenarbeitszeit gehe ein Druck dahin aus, dass Null-Stunden-Verträge in Zukunft wahrscheinlich seltener abgeschlossen würden. Arbeitgeber, die regelmäßig in geringerem Umfang beschäftigen wollten oder jedenfalls in dieser Richtung frei sein wollten, müssten dies in Zukunft ausdrücklich in dem von ihnen vorformulierten Arbeitsvertrag aufnehmen. Für die Beschäftigten werde damit die Vorhersehbarkeit erhöht. Sie wüssten eher, worauf sie sich einließen. Es sei allerdings vom Ausschuss in der Beschlussempfehlung dringend klarzustellen, dass es sich bei der im Falle eines Null-Stunden-Vertrages fingierten Wochenarbeitszeit um die wöchentliche Mindestarbeitszeit handle. Anders lasse sich die Regel des neuen § 12 Absatz 2 nicht vernünftig anwenden. Gleiches gelte zur Vereinfachung der Normstruktur für § 12 Absatz 1 TzBfG.

Die Sachverständige **Prof. Dr. Heide Pfarr** begrüßt den Gesetzentwurf. Er sei dringend erforderlich und bringe Fortschritte, aber er bedürfe der Nachbesserung. Hilfreiche Regelungen, die die Unternehmen und Betriebe nicht überfordern würden, fehlten. Eine Überarbeitung des Gesetzentwurfs sei zur Beseitigung schwerwiegender Defizite angezeigt. Teilzeitarbeit werde ganz überwiegend von Frauen geleistet, 47 % der erwerbstätigen Frauen arbeiteten in dieser Beschäftigungsform; denn sie übernähmen überwiegend die familiäre und andere Sorgerepflichtungen. Aufgrund der aktuellen Organisation der Erwerbsarbeit führe dies oft dazu, dass für sie Erwerbstätigkeit nur in Teilzeit möglich erscheine. Dies sei aber für viele zur „Teilzeitfalle“ geworden: „Einmal Teilzeit“ habe bisher oft „immer Teilzeit“ bedeutet – und dies stelle eine wesentliche Ursache für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap dar. Die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeitarbeit und ein leichter als bisher durchsetzbarer Anspruch für unbefristet in Teilzeit Beschäftigte auf Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit seien daher schon lange überfällig. Ein Problem des Gesetzentwurfs liege im Schwellenwert von 45 Beschäftigten für den Anspruch auf Brückenteilzeit. Dadurch erhalte ein großer Teil der berufstätigen Frauen, die überdurchschnittlich häufig in kleineren Unternehmen beschäftigt seien, keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. Überdies erscheine der Schwellenwert willkürlich. § 8 Abs. 7 TzBfG in geltender Fassung setze für den Anspruch auf unbefristete Teilzeit 15 Arbeitnehmer/innen voraus. Nicht nachvollziehbar sei, warum der Anspruch auf Brückenteilzeit nicht an diese Beschäftigtenzahl anknüpfe. Auch sonst fehle der 45er-Grenze die Anschlussfähigkeit an bestehende Kleinbetriebsklauseln im Arbeitsrecht mit im Regelfall 5, 10 oder 15 Arbeitnehmer/innen. Zum Beispiel sehe § 11 TVöD für den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit im öffentlichen Dienst gar keine Mindestbeschäftigtenzahl vor. Dies erscheine unter dem Gesichtspunkt des verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (Artikel 3 Absatz 1 GG) problematisch. Wenn überhaupt, sollte die Grenze daher auch für den Anspruch auf befristete Brückenteilzeit auf nicht mehr als 15 Beschäftigte abgesenkt werden. Ein weiterer Kritikpunkt sei, dass die Rechte derjenigen Beschäftigten in unbefristeter Teilzeit, die eine Verlängerung

der Arbeitszeit wünschten, nicht ausreichend gestärkt würden. Nach den Daten des Statistischen Bundesamts wünschten 2017 rund 1,3 Millionen Teilzeitbeschäftigte eine längere Erwerbsarbeitszeit, davon 967.000 Frauen. Das seien wohl diejenigen, die aus der „Teilzeitfalle“ herauskommen wollten, aber nicht könnten. Auch der in der rechtspolitischen Debatte verwendete Begriff des „Rückkehrrechts aus Teilzeitarbeit“ verliere ja alle jene Beschäftigten aus dem Blick, deren Beschäftigungsverhältnis bei dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin von Anfang an eine verringerte Arbeitszeit umfasst habe. Es sei zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf sich auch des Problems der Unterbeschäftigung annehme, jedoch seien die Regelungen so formuliert, dass sie nur in Ausnahmefällen helfen würden. Positiv sei zu bewerten, dass der Gesetzentwurf zugunsten dieser Gruppe nun in zwei Punkten eine andere Beweislastverteilung vorsehe, nach der der oder die Arbeitgeber/in darzulegen und zu beweisen habe, dass ein entsprechender Arbeitsplatz nicht frei sei, der oder die Teilzeitbeschäftigte dafür nicht gleich geeignet sei. Besonders bedauerlich sei es, dass sowohl im Gesetzestext wie in der Begründung betont werde, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in der Organisationsentscheidung frei sei. So könne beispielsweise eine Beschäftigte im Minijob nicht beanspruchen, dass freigewordene Arbeitszeitvolumina von gleichgelagerten Minijobs zur von ihr gewünschter Aufstockung der Arbeitszeit herangezogen würden, obwohl betriebliche Gründe dem nicht entgegenstünden.

Weitere Einzelheiten können den Stellungnahmen in der Ausschussdrucksache 19(11)149 sowie dem Protokoll der Anhörung entnommen werden.

#### IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/3452 in seiner 23. Sitzung am 17. Oktober 2018 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Annahme in unveränderter Form empfohlen.

In derselben Sitzung hat der Ausschuss für Arbeit und Soziales einen Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 19/3452 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. abgelehnt. Der Änderungsantrag wird im Folgenden dokumentiert:

1. *In Artikel 1 wird Nummer 3 wie folgt gefasst:*

„3. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

*Verlängerung der Arbeitszeit*

*Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat,*

1. *bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass*

*a) es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder*

*b) der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder*

*c) Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder*

*d) dringende betriebliche Gründe entgegenstehen*

*oder*

2. *durch Umverteilung eines freien Arbeitszeitvolumens im Betrieb bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass*

*a) Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder*

*b) betriebliche Gründe entgegenstehen.*

*Wenn zur Erfüllung des Wunsches des Arbeitnehmers ein Vorgehen des Arbeitgebers sowohl nach Satz 1 Nummer 1. als auch nach Satz 1 Nummer 2. möglich ist, liegt es in der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers zu bestimmen, durch welche der beiden Möglichkeiten er dem Wunsch des Arbeitnehmers entspricht. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.“*

#### *Begründung*

*Verlängerungswünsche der Beschäftigten werden in § 9 auf einen bestimmten ausgeschriebenen Arbeitsplatz beschränkt. Eine solche Regelung reduziert die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit zu verlängern und nimmt nicht das Arbeitszeitvolumen, das in einem Betrieb existiert, in den Blick. Verlängerungswünsche von Beschäftigten können sich so von vorn herein nur auf einen bestimmten Arbeitsplatz richten. Indem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusätzlich verpflichtet werden, zu überprüfen, ob im Betrieb eine andere Verteilung des Arbeitszeitvolumens möglich ist, die es Teilzeitbeschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit zu verlängern, wird der Gestaltungsspielraum in den Betrieben vergrößert. Und das kommt sowohl den Beschäftigten, als auch den Betrieben zugute. Denn so erhöhen Betriebe mithilfe flexibler Arbeitszeitgestaltung ihre eigene Flexibilität und Beschäftigte erhalten mehr Zeitsouveränität.*

2. In Artikel 1 Nummer 4 wird in § 9a Absatz 1 Satz 3 die Zahl „45“ durch die Zahl „15“ ersetzt.

#### *Begründung*

*Der Gesetzesentwurf schafft einen Anspruch auf Brückenteilzeit nur für Beschäftigte, die bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen beschäftigt sind, die mehr als 45 Beschäftigte haben. Dadurch erhalten gerade berufstätige Frauen, die häufiger in kleineren Unternehmen beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. Für Frauen und Männer in kleinen Unternehmen verbleibt daher weiterhin nur der Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG mit allen seinen negativen Folgen. Ein Schwellenwert von mehr als 15 Beschäftigten ermöglicht einer größeren Zahl von Frauen bzw. Männern, die Arbeitszeit an die Anforderungen des eigenen Lebens besser anzupassen und sorgt so für mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten.*

*Der bisher gewählte Schwellenwert von mehr als 45 Beschäftigten ist auch willkürlich gewählt. § 8 Absatz 7 TzBfG in geltender Fassung setzt für den Anspruch auf unbefristete Teilzeit 15 Beschäftigte voraus. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Anspruch auf Brückenteilzeit nicht an diese Beschäftigtenzahl anknüpft. Zumal es auch keinen Anknüpfungspunkt an andere bestehende Kleinbetriebsklauseln im Arbeitsrecht mit im Regelfall 5, 10 oder 15 Beschäftigten gibt. Die Grenze sollte daher auch für den Anspruch auf befristete Brückenteilzeit auf nicht mehr als 15 Beschäftigte abgesenkt werden.*

3. In Artikel 1 Nummer 4 wird in § 9a

*Absatz 2 Satz 2 aufgehoben.*

#### *Begründung*

*Der Anspruch auf Brückenteilzeit steht generell unter dem Vorbehalt, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen keine betrieblichen Gründe nachweisen können, die dem Anspruch entgegenstehen. Darüber hinaus wird in § 9a noch eine zusätzliche „Zumutbarkeitsgrenze“ eingeführt. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die mehr als 45, aber weniger als 200 Beschäftigte haben, sollen den Wunsch nach befristeter Teilzeit schon dann ablehnen können, wenn sich bereits eine Beschäftigte pro 15 Beschäftigte in befristeter Teilzeit befindet. Die Geltendmachung des Anspruchs ist deshalb bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit 46 bis 200 Beschäftigten erheblich erschwert. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die keine betrieblichen Hindernisse geltend machen können, dennoch allein aus formalen Gründen die Möglichkeit haben sollen, ein grundsätzlich betrieblich umsetzbares Recht zu verweigern. Zumal im Rahmen der Prüfung entgegenstehender betrieblicher Gründe auch organisatorische Schwierigkeiten aufgrund der Unternehmensgröße berücksichtigt werden. Daher kann und muss die Zumutbarkeitsgrenze gestrichen werden.*

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Antrag auf Drucksache 19/4525 ebenfalls in seiner 23. Sitzung am 17. Oktober 2018 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag zu dieser Vorlage mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat auch den Antrag auf Drucksache 19/2511 in seiner 23. Sitzung am 17. Oktober 2018 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

In der Aussprache über den Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ betonten die **Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD**:

1. Zur Überbrückung der Arbeitszeitverringerung aufgrund einer Brückenteilzeit könne der Arbeitgeber zum Beispiel für die Dauer der Verringerung eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer befristet beschäftigen. Die Koalitionsfraktionen unterstrichen, dass der Arbeitgeber dazu den Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund der Vertretung (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) befristen könne.
2. Durch die Regelung zur Brückenteilzeit könnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Ersatz für den Zeitraum der Brückenteilzeit befristet eingestellt werden. Die Koalitionsfraktionen forderten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf, darauf hinzuwirken, durch geeignete Statistiken die Wirkung der Regelung zur Brückenteilzeit auf die Anzahl dieser Ersatzkräfte nachvollziehbar zu machen.
3. Bei der Berechnung von Schwellenwerten sei es im Arbeitsrecht üblich, die Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugrunde zu legen. Auch das bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz enthalte bereits einen solchen Schwellenwert für den Teilzeitanpruch (§ 8 Absatz 7 TzBfG).

Die Koalitionsfraktionen wiesen darauf hin, dass zum Begriff „in der Regel“ eine gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) existiere. Danach sei die Personalstärke maßgeblich, die für das Unternehmen im Allgemeinen kennzeichnend sei. Es komme also nicht auf die zufällige tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag an. Zur Feststellung dieser regelmäßigen Arbeitnehmerzahl bedürfe es eines Rückblicks auf die bisherige Personalstärke und einer Einschätzung der künftigen Entwicklung. Bei der Prognose seien konkrete dauerhaft wirkende Veränderungsentscheidungen zu berücksichtigen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beschäftigung nur vorübergehend sei, seien nicht mitzuzählen, weil ihre Beschäftigung die normale Betriebsgröße nicht verändere. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit, im Mutterschutz, im Wehrdienst oder ähnlichen ruhenden Arbeitsverhältnissen befänden und für die eine Ersatzkraft eingestellt worden sei, finde keine Doppelzählung statt. Dies gelte nach Auffassung der Koalitionsfraktionen auch für die Ersatzkraft bei Brückenteilzeit.

4. Die Koalitionsfraktionen wiesen darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien nach § 8 Absatz 4 Satz 3 TzBfG eine Konkretisierung der betrieblichen Ablehnungsgründe vornehmen könnten, etwa durch eine von der Rechtsprechung anerkannte Festlegung von Überforderungsregeln, z. B. mittels einer Quote. Durch das Gesetz über die Brückenteilzeit solle dieser Spielraum nicht eingeschränkt werden.
5. In Bezug auf die Auswirkungen des neuen Anspruchs der Brückenteilzeit wiesen die Koalitionsfraktionen auf die Situation von Filialbetrieben hin. Die Koalitionsfraktionen stellten fest, dass in der Begründung zu § 9a Absatz 2 TzBfG erläutert sei, dass ein betrieblicher Grund insbesondere vorliege, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigten oder unverhältnismäßige Kosten verursachten (Drs. 19/3452, S. 18). Die Gründe wie Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit, wiesen einen ausdrücklichen Betriebsbezug auf. Daher seien nach Auffassung der Koalitionsfraktionen bei Prüfung der betrieblichen Gründe in sog. Filialbetrieben auch die Auswirkungen auf die jeweilige Filiale zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang sei auch zu prüfen, ob der Teilzeitwunsch durch Versetzung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in eine andere Filiale ermöglicht werden könne.
6. In Bezug auf die Auswahlentscheidung bei mehreren Teilzeitbeschäftigten, die dem Arbeitgeber nach § 9 TzBfG den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hätten, müsse der Arbeitgeber seine Auswahlentscheidung nach billigem Ermessen treffen. Die Koalitionsfraktionen stellten fest, dass eine Entscheidungsfindung des Arbeitgebers nach billigem Ermessen im Arbeitsrecht üblich sei. Billiges Ermessen sei



gewahrt, wenn der Arbeitgeber die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt habe.

Der Koalitionsfraktionen wiesen darauf hin, dass der Gesetzentwurf in der Begründung zu § 9 TzBfG ausdrücklich klarstelle, dass eine Änderung des materiellen Rechts mit Ausnahme der Verlagerung der Beweislast nicht vorgesehen sei, so dass auch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze im Übrigen unberührt blieben (Drs. 19/3452, S. 16). Nach ständiger Rechtsprechung des BAG könne die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, sofern die Stelle ermessensfehlerhaft endgültig anderweitig besetzt worden sei, keinen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung, sondern einen Schadensersatzanspruch in Geld geltend machen.

7. Die Koalitionsfraktionen seien der Auffassung, dass der in § 8 Absatz 5 Sätze 1 bis 3 TzBfG geforderten schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers auch durch eine Mitteilung in Textform entsprochen werden könne.

Die **Fraktion der CDU/CSU** begrüßte den Gesetzentwurf als weiteres Flexibilisierungsinstrument für die Arbeitnehmer. Dieses erleichtere es ihnen, Privatleben und Beruf miteinander zu vereinbaren. Entsprechend sei der Wunsch nach befristeter Teilzeit verbreitet. Teilzeitarbeit sei kein Schreckgespenst. Durch die Brückenteilzeit würden im Ergebnis allerdings auch mehr befristete Arbeitsverhältnisse entstehen, um zumindest vorübergehend Teilzeitwünsche auszugleichen. Dies müsse statistisch sauber erfasst werden und dürfe dann auch im Nachhinein nicht skandalisiert werden. Die Schwelle von 45 Mitarbeitern pro Betrieb für den Rückkehranspruch sei keineswegs willkürlich, sondern sinnvoll und mit Rücksicht auf betriebliche Belange gesetzt. Kleinere Betriebe seien aber wahrscheinlich ebenfalls flexibel, passgenaue Lösungen zu finden. Insgesamt sei mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erforderlich, das gelte sowohl für die Arbeitnehmerseite, aber auch für die Arbeitgeberseite. Mit den Protokollerklärungen stelle die Koalition die Absichten klar, mit denen die gesetzlichen Regelungen getroffen würden und trage so zur Klarheit bei der betrieblichen Umsetzung bei.

Die **Fraktion der SPD** begrüßte die neuen Regelungen zu mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten. Im bereits bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit werde jetzt das Rückkehrrecht auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit erleichtert. Das bedeute für viele Beschäftigte einen großen Schritt vorwärts und erleichtere es ihnen, familiäre und soziale Pflichten mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Der Gesetzentwurf trage auch dazu bei, dass vor allem Frauen nicht mehr in der „Teilzeitfalle“ festsäßen – also in einmal vereinbarter Teilzeit bleiben müssten. Die Beweislastumkehr werde Teilzeitbeschäftigten zudem dabei helfen, ihren Wunsch nach Aufstockung der Stundenzahl zu realisieren. Unabhängig von der Frage der Betriebsgröße bzw. der Schwellenwerte unterstütze das Gesetz alle Menschen, die eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit anstrebten. Die SPD halte für das Recht auf Brückenteilzeit eine Schwelle von 15 Beschäftigten im Unternehmen für ausreichend, um kleine Betriebe nicht zu überfordern. Überdies würde man damit rechtssystematisch an das Teilzeit- und Befristungsgesetz anknüpfen. Insofern sei das Gesetz ein Kompromiss. Aber anders als die Fraktion DIE LINKE, wolle die SPD kleine Betriebe vom Rückkehrrecht auf Vollzeit ausnehmen, da diese erkennbar Probleme mit der Umsetzung haben könnten. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sei zu erwarten, dass sich auch kleinere Betriebe nach Möglichkeit für Arbeitszeitwünsche ihrer Beschäftigten öffneten. Die Brückenteilzeit werde zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beitragen und damit der Wirtschaft nutzen.

Die **Fraktion der AfD** kritisierte den Gesetzentwurf als gut angegangen, aber schlecht gemacht. Er gehe an der Zielgruppe der sozialbedürftigen Mütter weitgehend vorbei. Das Gesetz werde die überwiegende Zahl von Frauen mit Teilzeit- und Aufstockungswünschen nicht erreichen, da der Schwellenwert von mindestens 45 Beschäftigten im Unternehmen für das Rückkehrrecht zu hoch angesetzt sei. Die Arbeitnehmer in kleinen Betrieben sollten in die Regelung einbezogen werden. Auch sollten Arbeitnehmer einen Mitbestimmungsanspruch bei der Lage ihrer Arbeitszeit bekommen. Andernfalls könne auch eine Reduzierung der Arbeitszeit ins Leere laufen. Allerdings werde der Rechtsanspruch auf Erörterung des Arbeitszeitwunsches mit dem Arbeitgeber den Beschäftigten wenig Nutzen bringen. Zu kritisieren sei auch, dass die Ankündigungsfrist für den Teilzeitwunsch mit drei Monaten zu knapp bemessen sei, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, mit einer qualifizierten Fachkraft nach zu besetzen. Hier wären sechs Monate angemessen. Bei der Arbeit auf Abruf stimme die Fraktion der Forderung nach Abschaffung zu. Keinesfalls dürfe man diese noch mit einer gesetzlichen Regelung stärken.

Die **Fraktion der FDP** kritisierte, dass der Gesetzentwurf lediglich „Scheinprobleme“ löse. Dafür werde er aber in der Umsetzung für Schwierigkeiten in den Betrieben sorgen. Laut sozio-ökonomischem Panel wollten nur 14 % der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitarbeit wechseln. Die Hälfte davon wiederum könne dies bereits mit dem geltenden gesetzlichen Rahmen verwirklichen. Andere Beschäftigte rückten im Laufe der Zeit von diesem Wunsch

ab, so dass letztlich nur 1 % aller Arbeitnehmer in Deutschland von dem jetzt vorliegenden Gesetz betroffen sei. Die Ankündigungsfrist von drei Monaten bei der Ankündigung des Teilzeitwunsches durch den Arbeitnehmer sei zu kurz. Zudem greife der Gesetzgeber weitgehend in die Tarifautonomie ein, so dass etwa im Metallbereich die Arbeitgeber ihre tariflichen Vereinbarungen in Gefahr sähen. Man schaffe mit dem Gesetzentwurf zusätzliche Bürokratie. Auch die Schwellenwerte bei der Unternehmensgröße für das Recht auf befristete Teilzeitarbeit seien willkürlich gesetzt. Und dass der Arbeitnehmer seinen Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht begründen müsse, halte die Fraktion für falsch. Der Gesetzentwurf lasse insgesamt den Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen vermissen und werde sich zum Beschäftigungsprogramm für Rechtsanwälte entwickeln.

Die **Fraktion DIE LINKE**. kritisierte, dass die Bundesregierung die Probleme bei der Teilzeitarbeit zwar erkannt, aber nur unzureichende Regelungen zur Behebung getroffen habe. Die Fraktion DIE LINKE. fordere mit ihrem Antrag einen unbegrenzten Rückkehranspruch auf Vollzeitarbeit. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung schließe dagegen bei der Brückenteilzeit mit dem Schwellenwert von 45 Mitarbeitern im Unternehmen einen großen Teil der Beschäftigten vom Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit aus. Mehr als 14 Mio. Menschen arbeiteten in Betrieben mit weniger als 45 Beschäftigten. Für die Beschäftigten fehle Planungssicherung. Kritisch sehe man auch, dass die Organisationsentscheidung komplett beim Arbeitgeber verbleibe. Es gebe auch künftig kein Recht, dass etwa statt Überstunden anzuordnen, dieses Arbeitsvolumen durch Mehrarbeitswünsche von Teilzeitbeschäftigten gedeckt werden müssten. Auch sei die doppelte Hürde für die Durchsetzung einer Brückenteilzeit mit den betrieblichen Schwellenwerten und dem Anspruch nur für jeden 15. Beschäftigten unverständlich. Ohnehin sei die Schwelle mit der Anzahl von 45 Beschäftigten willkürlich gesetzt. Darüber hinaus fehle beim Thema Arbeit auf Abruf etwa bei der Ankündigungsfrist eine Lösung. Die Frist von vier Tagen jedenfalls werde regelmäßig unterlaufen. Diese Arbeitsform müsse abgeschafft werden; denn es wälze das unternehmerische Risiko völlig auf die Beschäftigten ab. Es gebe andere Flexibilisierungsinstrumente, wie Bereitschaftsdienst, bei denen Flexibilität entsprechend vergütet werde.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** lobte den Gesetzentwurf zur Einführung der Brückenteilzeit als ersten Schritt in die richtige Richtung. Allerdings sei dieser zu klein, um die „Teilzeitfalle“ zu verhindern. Drei Hürden beim Zugang zur Brückenteilzeit seien zu viel. Zu kritisieren sei, dass Menschen in Unternehmen mit weniger als 45 Beschäftigten gar keinen Anspruch hätten. Ihre Fraktion halte einen Schwellenwert von 15 Beschäftigten für ausreichend. Dieses würde den bereits praktizierten Regelungen im Teilzeitbefristungsgesetz entsprechen. Fraglich bleibe auch, warum es als Ausschlusskriterium für die Brückenteilzeit zusätzlich zur Prüfung der betrieblichen Gründe noch die Zumutbarkeitsgrenze gebe. Darüber hinaus sei die sehr starre Ausgestaltung der Brückenteilzeit zu kritisieren. Das gelte etwa für die Festlegung der ausgehandelten Teilzeit; denn die Lebensumstände der Teilzeitarbeitenden veränderten sich im Laufe der Zeit. Die starre Ausgestaltung werde voraussehbar auch zu längeren Teilzeitphasen führen, da Frauen aus Unsicherheit eher bestrebt sein würden, auf jeden Fall eine ausreichende Dauer zu vereinbaren. Enttäuschend sei auch, dass der Gesetzentwurf Frauen, die bereits in Teilzeit arbeiteten, kaum Hilfe bringe.

Berlin, den 17. Oktober 2018

**Wilfried Oellers**  
Berichterstatter



