

21. März 2017

Befristete Teilzeitarbeit

Hintergrund

- Im Koalitionsvertrag wurde 2013 die „*Weiterentwicklung des Teilzeitrechts*“ und dabei insbesondere auch die Schaffung eines Anspruchs auf befristete Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht) angekündigt. Der HDE hatte daher bereits zu Beginn der Legislaturperiode in einem ausführlichen Positionspapier dazu Stellung bezogen und darin vor den weitreichenden Konsequenzen eines allgemeinen Rückkehranspruchs aus Teilzeit für den Wirtschaftsstandort Deutschland gewarnt.

Aktuelle Lage

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nun im Januar 2017 den „*Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts*“ vorgelegt. Bisher liegt kein Kabinettsbeschluss vor. Das BMAS plant dennoch, das Gesetzgebungsverfahren noch in der laufenden Legislaturperiode abzuschließen.
- Kern der Reform ist die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf befristete Teilzeit (Rückkehrrecht) im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Der dort bereits verankerte Anspruch auf unbefristete Teilzeit soll auch weiterhin bestehen. Der Anspruch auf befristete Teilzeit soll weder an das Vorliegen eines bestimmten Grundes (wie z. B. Kindererziehung), noch an eine Mindest- oder Höchstdauer gebunden sein. Der Anspruch setzt u. a. voraus, dass bei dem Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Das Arbeitsverhältnis muss zudem mehr als 6 Monate bestehen.
- Darüber hinaus enthält der Entwurf eine Änderung der Darlegungs- und Beweislast zulasten der Arbeitgeber. Danach sollen Arbeitgeber bei Arbeitszeitverlängerungswünschen – neben den entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen und den Arbeitszeitwünschen anderer Teilzeitkräfte – auch das Fehlen eines freien Arbeitsplatzes und die geringere Eignung der Teilzeitkraft beweisen. Der Entwurf sieht sogar vor, dass Arbeitnehmer auch während der befristeten Teilzeit jederzeit eine Verlängerung der Arbeitszeit geltend machen können (vorzeitiges Rückkehrrecht).

Position

- Der HDE lehnt die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Anspruchs auf befristete Teilzeit ab. Ein solcher Anspruch ist überflüssig. Bereits heute hat der Arbeitgeber nach § 9 TzBfG einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
- Vollkommen inakzeptabel ist die Regelung, nach der Arbeitnehmer sogar während einer befristeten Teilzeit jederzeit eine Verlängerung der Arbeitszeit geltend machen können. In Verbindung mit den Änderungen bei der Darlegungs- und Beweislast führt dies de facto zu einem jederzeitigen Rückkehrrecht aus befristeter Teilzeit. Dies macht eine Personalplanung unmöglich, da der Arbeitgeber bei einer befristeten Teilzeit immer mit einer vorzeitigen Rückkehr der Stammkraft rechnen müsste. Hinzu kommt, dass es sich um einen einseitigen, unangemessenen Eingriff in die Vertragsautonomie handelt. Der Arbeitnehmer könnte dann in Zukunft eine wesentliche Arbeitsvertragsbedingung mehr oder weniger einseitig gestalten.
- Die Darlegungs- und Beweislastverlagerung würde im Ergebnis dazu führen, dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass das betriebliche Arbeitszeitvolumen eine Arbeitszeitverlängerung im Einzelfall nicht rechtfertigt. Dem Arbeitgeber wird damit die unternehmerische Entscheidung über Arbeitsvolumen und Anzahl der (Teilzeit-)Arbeitsplätze genommen.
- Die Auswirkungen der geplanten Neuregelung auf die betriebliche Praxis wären äußerst problematisch. Macht ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine befristete Teilzeit geltend, muss der Arbeitgeber eine weitere Teilzeitkraft finden, die die frei werdenden Arbeitszeitkontingente der ehemaligen Vollzeitskraft ausfüllt. Da dies auch nur wenige Wochenstunden sein können, ist – insbesondere vor dem Hintergrund des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels – sehr fraglich, ob bzw. wie es dem Arbeitgeber überhaupt gelingen soll, eine adäquate Teilzeitkraft zu finden. Erschwerend kommt noch hinzu, dass der Arbeitgeber durch die faktisch jederzeit mögliche Rückkehr der Stammkraft in Vollzeit, nicht rechtssicher sagen kann, für wie lange diese Stelle zu besetzen sein wird.
- Die geplanten Änderungen im Teilzeitrecht betreffen den Kern der Arbeitsbeziehungen. Der HDE warnt daher eindringlich vor einer übereilten Reform des Teilzeitrechts noch kurz vor Ende der laufenden Legislaturperiode.