

Antrag 28/I/2019

ASF LFK

Der Landesparteitag möge beschließen:

Der Bundesparteitag möge beschließen:

Empfehlung der Antragskommission**Annahme (Konsens)****§ 9a TzBfG Brückenteilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer!**

1 Für ein Recht auf befristete Teilzeit für alle Arbeiterinnen
2 und Arbeitnehmer fordern wir die sozialdemokratischen
3 Mitglieder des Bundestages auf, das Brückenteilzeitrecht,
4 §9a TzBfG, wie folgt weiter zu entwickeln, wenn nach der
5 Evaluation im Jahr 2020 das Gesetz nicht erfolgreich sein
6 sollte:

- 7 1. Die Schwellenwerte des §9a TzBfG, die eine **Begren-**
8 **zung des Rechts auf Brückenteilzeit** auf Arbeitgeber
9 mit idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
10 nehmern vorsehen, **sollen** mit denen des bisherigen
11 § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auf dem
12 bisherigen Niveau von 15 Arbeitnehmerinnen und
13 Arbeitnehmern vereinheitlicht werden.
- 14 2. Satz 1 des § 9a Abs. 2 TzBfG-E „Zumutbarkeits-
15 schwelle“, wonach in Unternehmen mit 46 bis 200
16 Beschäftigten nur **einer von fünfzehn** die Brücken-
17 teilzeit geltend machen kann, und Arbeitgeber un-
18 ter Berufung auf betriebliche Gründe jeden Reduzie-
19 rungswunsch grundsätzlich ablehnen können, muss
20 **gestrichen** und durch einen Verweis auf die be-
21 stehende Regelung des § 8 Abs. 4 1 Teilzeit- und Be-
22 fristungsgesetz (TzBfG-E) ersetzt werden. Nach § 8
23 Abs. 4 S. 1 TzBfG hat der Arbeitgeber dem Verlan-
24 gen nach (zeitlich unbefristeter) Reduzierung der
25 Arbeitszeit stattzugeben, soweit betriebliche Grün-
26 de nicht entgegenstehen.
- 27 3. Die Beantragung der Brückenteilzeit sollte auch für
28 **unterjährige und längere als Fünfjahreszeiträume**
29 grundsätzlich nicht ausgeschlossen sein.

30

31

Begründung

32 **Begründung**
33 14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller abhän-
34 gig Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach Angaben
35 der BAuA aus dem Jahr 2016 in Teilzeit, vier von fünf der
36 Teil- zeitbeschäftigten, insgesamt 11 Millionen, sind Frau-
37 en. Das sind fast 60 % aller weiblichen Erwerbstätigen.
38 Viele Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wünschen sich an-
39 dere Arbeitszeiten: 55 % der Vollzeitbeschäftigten möch-
40 ten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, 35 % der Teilzeitbe-
41 schäftigten würden gerne länger arbeiten. 24 % der Teil-
42 zeitbeschäftigten arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie
43 keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben. Von der
44 Mehrheit der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten,
45 wird diese Arbeitszeitoption in bestimmten Lebenspha-
46 sen für Familienarbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt ge-
47 wählt, sie ist als Dauerzustand aber meistens nicht ge-

48 wünscht.

49

50 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Ar-
51 beitszeit vorübergehend reduzieren wollen, wird ein neu-
52 es Recht auf befristete Teilzeit, die sog. Brückenteilzeit,
53 eingeführt, wenn auch in einer Ausgestaltung, die viele
54 Beschäftigten außen vor lässt.

55

56 Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass mit dem §9 a TzB-
57 fG die Notwendigkeit der Verbesserung der gesetzlichen
58 Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Ar-
59 beitszeit verlängern bzw. aufstocken wollen, erkannt und
60 mit der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zugun-
61 sten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen ers-
62 ten Schritt gemacht wurde. Entsprechend dem vorliegen-
63 den Entwurf hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder
64 den Arbeitnehmer, die/der den Wunsch hat, die Arbeits-
65 zeit aufzustocken, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes
66 bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn er kann dar-
67 legen und beweisen, dass es sich dabei nicht um einen
68 entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, die Teilzeit-
69 kraft nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein/e an-
70 dere/r Mitbewerber/in oder Arbeitszeitwünsche anderer
71 teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen oder Arbeitneh-
72 mer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

73

74 Dass ein Großteil der Beschäftigten jedoch aufgrund der
75 diversen Schwellenwerte von dem neuen Gestaltungs-
76 recht ausgeschlossen wird, ist als **sozialpolitisch verfehlt**
77 und gegenüber den betroffenen Beschäftigtengruppen
78 als **nicht vermittelbar** anzusehen. Mit der Einführung ei-
79 nes höheren, willkürlich gewählten Schwellenwertes in-
80 nerhalb eines Gesetzes, das bereits korrespondierende
81 Ansprüche mit anderen Schwellenwerten vorsieht, be-
82 steht zudem die Gefahr, Arbeitnehmerrechte weiter ein-
83 zuschränken und zukünftig auch die Schwellenwerte für
84 andere Ansprüche oder Schutzrechte zu erhöhen.

85

86 Aufgrund dieser Kritikpunkte ist die Weiterentwicklung
87 des §9a TzBfG-E notwendig:

88

89 **zu 1.** : Die Begrenzung des Rechts auf Brückenteilzeit auf
90 Arbeitgeber mit idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und
91 Arbeitnehmern und die Quotierung dieses Rechts mittels
92 „Zumutbarkeitsquote“ bei Arbeitgebern mit 46 bis 200
93 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist kritisch zu se-
94 hen: Die Schwellenwerte führen dazu, dass auch künftig
95 ein erheblicher Teil der Beschäftigten (in Unternehmen
96 unter 46 Beschäftigten) nicht von den geplanten Neure-
97 gelungen profitieren kann. Die Einschränkungen sind ins-
98 besondere gleichstellungspolitisch problematisch. Frau-
99 en arbeiten überproportional oft in kleinen und middle-
100 ren Unternehmen, die meisten werden also das Recht auf

101 befristete Reduzierung der Arbeitszeit nicht in Anspruch
102 nehmen können. Zieht man überdies in Betracht, dass
103 Frauen ihre Arbeitszeiten nach wie vor viel häufiger als
104 Männer an familienbedingte Anforderungen anpassen,
105 ist davon auszugehen, das mehr als zwei Drittel der weib-
106 lichen Beschäftigten das Recht auf befristete Teilzeit auch
107 in Zukunft nicht in Anspruch nehmen können. Viele Frau-
108 en werden auch künftig auf die zeitlich unbefristete Re-
109 duzierung ihrer Arbeitszeit zurückgreifen müssen und mit
110 allen aus der „Teilzeitfalle“ resultierenden Nachteilen und
111 Risiken konfrontiert sein.

112

113 Die Vereinheitlichung des Schwellenwerts nach § 8
114 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) von mehr als 15
115 Beschäftigten ermöglicht einer größeren Zahl von Frauen
116 bzw. Männern, die Arbeitszeit an die Anforderungen des
117 eigenen Lebens besser anzupassen und sorgt so für mehr
118 Zeitsouveränität der Beschäftigten. Es ist nicht nachvoll-
119 ziehbar, warum der Anspruch auf Brückenteilzeit nicht an
120 diese Beschäftigtenzahl anknüpft. Zumal es auch keinen
121 Anknüpfungspunkt an andere bestehende Kleinbetriebs-
122 klauseln im Arbeitsrecht mit im Regelfall fünf, zehn oder
123 15 Beschäftigten gibt. Die Grenze sollte daher auch für den
124 Anspruch auf befristete Brückenteilzeit auf nicht mehr als
125 15 Beschäftigte abgesenkt werden.

126

127 **zu 2.** Ebenfalls kritisch ist zu betrachten, dass in Unter-
128 nehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nur einer von fünf-
129 zehn die Brückenteilzeit geltend machen kann, und Ar-
130 beitgeber unter Berufung auf betriebliche Gründe jeden
131 Reduzierungswunsch grundsätzlich ablehnen können. Für
132 die zeitlich unbegrenzte Reduzierung der Arbeitszeit (§
133 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG) gilt, dass der Arbeitgeber dem An-
134 trag stattgeben muss, soweit betriebliche Gründe nicht
135 entgegenstehen. Diese Regelung könnte durch einen ent-
136 sprechenden Verweis in § 9a TzBfG-E auch für die Rege-
137 lung der Brückenteilzeit zur Anwendung kommen. Statt-
138 dessen regelt § 9a TzbfG-E ein ausdrückliches Recht der
139 Arbeitgeber, den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit
140 abzulehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.
141 Aus einer Ausnahme wird also nun die Regel mit einer
142 Signalwirkung, die nicht zu unterschätzen ist: Es droht,
143 dass dieses „Ablehnungsrecht“ in der Praxis allzu bereit-
144 willig genutzt und Beschäftigten das Recht auf befriste-
145 te Teilzeit vorenthalten wird. Dieser doppelte „Überforde-
146 rungsschutz“ für mittlere Unternehmen ist nicht zu recht-
147 fertigen und widerspricht den Vereinbarungen des Ko-
148 alitionsvertrages, wonach in Unternehmen zwischen 46
149 und 200 Beschäftigten „einem pro angefangene 15 Ar-
150 beitnehmer der Anspruch gewährt werden (muss)“, oh-
151 ne dass es auf das Vorliegen entgegenstehender betrieb-
152 licher Gründe ankommt. Konkret sieht der § 9a Abs. 2 S. 1
153 TzBfG-E vor, dass der Arbeitgeber – auch ein solcher mit

154 46 bis 200 Beschäftigten – unter Berufung auf betrieb-
155 liche Gründe zunächst jeden Reduzierungsantrag ableh-
156 nen kann. Damit kann der Arbeitgeber auch dann, wenn
157 die Quote noch nicht erreicht wurde, verhindern, dass Ar-
158 beitnehmer/innen befristete Teilzeit beanspruchen kön-
159 nen. Erst wenn die betrieblichen Gründe nicht vorliegen
160 (es also eigentlich keinen tragfähigen Ablehnungsgrund
161 gibt), kann der mittelgroße Arbeitgeber gewissermaßen
162 als zweite Schranke des „Überforderungsschutzes“ auf die
163 im Koalitionsvertrag vereinbarte „Zumutbarkeitsquote“
164 zurückgreifen. Eine unnötige Doppelung des „Überforde-
165 rungsschutzes“ für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Beschäftig-
166 ten wird deren Rechte noch weiter einschränken als es die
167 bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Zumutbarkeits-
168 quote ohnehin schon tut. Es droht, dass auch Beschäf-
169 tigte in Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern/in-
170 nen vom Recht auf befristete Teilzeit grundsätzlich ausge-
171 schlossen werden. Auch aus diesem Grund ist Satz 1 des §
172 9a Abs. 2 TzBfG-E zu streichen. Arbeitgeber mit bis zu 200
173 Beschäftigten könnten dann zum Schutz vor angeblichen
174 Überforderungen auf die „Zumutbarkeitsquote“ zurück-
175 greifen, Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten die
176 eventuell vorliegenden betrieblichen Gründe anführen.
177

178 **zu 3.** Kritisch zu bewerten sind auch die starren zeitlichen
179 Schranken hinsichtlich der Dauer der Inanspruchnahme
180 von Brückenteilzeit, Die Beantragung der Brückenteilzeit
181 sollte auch für unterjährige und längere als Fünfjahres-
182 zeiträume grundsätzlich nicht ausgeschlossen sein. Nach
183 dem Brückenteilzeitgesetz muss die Dauer der beantrag-
184 ten Reduzierung nun zwischen einem Jahr und fünf Jah-
185 ren betragen. Damit wird die Möglichkeit von unterjähri-
186 gen oder mehr als fünfjährigen Reduzierungen auch dann
187 ausgeschlossen, wenn es für die Ablehnung keine Gründe
188 gibt.