

## Keinen gesetzlichen Anspruch auf befristete Teilzeit schaffen

Position der IHK für München und Oberbayern, Februar 2017

### **I Einführung und Inhalt des Gesetzentwurfs**

Schon jetzt können in den oberbayerischen Unternehmen viele Arbeitsplätze nicht besetzt werden. In den nächsten Jahren wird diese Fachkräftelücke noch zunehmen. Es werden also dringend Fachkräfte gebraucht. Ein wichtiges Fachkräftereservoir stellen die Frauen. Tatsächlich hat sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Erwerbstätigkeit der Frauen in den vergangenen zehn Jahren deutlich erhöht. Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit basiert dabei allein auf mehr Teilzeitbeschäftigung; die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen nahm hingegen leicht ab. In Bayern arbeiteten nach Angaben des Statistischen Landesamts zuletzt von insgesamt 5,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (davon 2,4 Millionen Frauen) 1,3 Millionen Frauen in Vollzeit und 1,1 Millionen in Teilzeit. Gründe für die Frauen in Teilzeit zu gehen sind vor allem die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, familiäre oder persönliche Verpflichtungen. Dabei belegt eine Erhebung des Statistischen Bundesamts basierend auf Zahlen von 2015, dass bundesweit 1,1 Millionen (12,7 Prozent) der teilzeitbeschäftigten Frauen ihr Stundenvolumen gern aufstocken möchten. Bei den Männern sind es 434.000 (19,0 Prozent).

Familien- und arbeitspolitisches Ziel der Bundesregierung ist es, dass Beschäftigte nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Nun hat die Bundesregierung den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit geschaffen und dazu den Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ vorgelegt. Dies sind die wichtigsten Eckpunkte:

- Der Vorschlag betrifft Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmern (unabhängig von den Personen in der Berufsbildung).
- Die Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird, sofern das Arbeitsverhältnis bereits mehr als sechs Monate bestanden hat.

- Der Antrag auf befristete Teilzeit muss mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung gestellt werden.
- Die Befristung ist nicht an eine Mindest- oder Höchstdauer oder an das Vorliegen bestimmter Gründe wie etwa Kindererziehung oder Pflege geknüpft.
- Ist der Arbeitnehmer bereits in sein ursprüngliches Stundenvolumen zurückgekehrt, kann er frühestens nach einem Jahr erneut eine Arbeitszeitverringering verlangen. Der befristete Zeitraum kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit in einvernehmlicher Absprache (hier ohne Rechtsanspruch) verlängert werden.
- Nach Ablauf der vereinbarten Frist kehrt der Beschäftigte in die ursprüngliche vertragliche Arbeitszeit zurück. Dabei hat er keinen Anspruch auf den gleichen Arbeitsplatz.
- Für unbefristete Teilzeitarbeitsverhältnisse wird für die Gründe der Ablehnung der zeitlichen Aufstockung die Darlegungs- und Beweislast nun in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen. Nach aktuellem Gesetzesstand hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe und für die Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter zu erbringen. In Zukunft hat er darüber hinaus auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die geringere Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten zu tragen. Nach geltendem Recht haben Teilzeitbeschäftigte zu beweisen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sie für diesen gleich geeignet sind wie andere. Die Arbeitnehmer haben nun neben der Darlegung der Teilzeitbeschäftigung lediglich den Nachweis zu erbringen, dass der Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit gestellt wurde.

## **II Gründe für das Engagement der IHK**

Die IHK spricht sich gegen den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit aus. Gerade in kleineren Unternehmen lässt sich dieser Anspruch nur mit hohem organisatorischem und bürokratischem Aufwand umsetzen. Unternehmen können gezwungen sein, die reduzierte Arbeitszeit durch befristet Beschäftigte oder Zeitarbeiter zu ersetzen, die über mehrere Jahre nur befristet beschäftigt werden könnten. Dies erschwert die Nachbesetzung der Stelle. Es stellt zudem einen nicht zu unterschätzenden Aufwand dar, die Vertretungssituation auch im vertraglichen Sinne rechtssicher zu gestalten. Nicht zuletzt wird die Planbarkeit und Organisation der Ersatzbeschäftigung dadurch erschwert, dass der Beschäftigte während der befristeten Teilzeitphase jederzeit eine Verlängerung vereinbaren (wenn auch hier ohne Rechtsanspruch) bzw. ein Jahr

nach Rückkehr in sein ursprüngliches Arbeitszeitvolumen erneut befristete Teilzeit beantragen kann. Des Weiteren erhöht sich der bürokratische Aufwand für die Unternehmen, da nun bei der Ablehnung eines Aufstockungswunsches eines Teilzeitbeschäftigten die Darlegungs- und Beweislast in erweiterem Maße beim Arbeitgeber liegt.

### **III Bewertung im Sinne der Gesamtinteressenvertretung**

Um Beschäftigte aus der Teilzeitfalle zu holen, sind keine neuen Regelungen nötig.

Es sind vor allem Frauen, die aus familiären Gründen in Teilzeitarbeitsverhältnisse wechseln. Zugleich möchten auch viele Frauen ihre Arbeitszeit zumindest aufstocken. Angesichts der aktuellen und prognostizierten Fachkräftesituation sind Unternehmen daran interessiert, die Teilzeitarbeitsverhältnisse auf Vollzeit aufzustocken. Außerdem gelten gemischte Teams als innovativer und kreativer und fördern die Unternehmensperformance.

Die Aufstockung von Arbeitsvolumina lässt sich auf Basis der bestehenden Gesetzeslage erreichen. Nach aktueller Rechtslage müssen die Teilzeit-Beschäftigten bei der Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt berücksichtigt werden. Zudem können Arbeitsverträge in Bezug auf die Arbeitszeit jederzeit im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit verändert werden. Unternehmen machen mit individuellen freiwilligen Lösungen, die befristete Veränderungen von Arbeitszeitvolumina ermöglichen, gute Erfahrungen.

### **IV Beschluss**

Die Vollversammlung beschließt:

Die IHK setzt sich dafür ein, dass der Referentenentwurf in der jetzigen Form nicht verabschiedet wird:

- kein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit umgesetzt wird.
- die Darlegungs- und Beweislast für Arbeitgeber nicht verschärft wird.