

Antrag 29/I/2019**KDV Mitte + AfA LAK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission: Erledigt bei Annahme 28/I/2019 (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:

5 1. Die Schwellenwerte des §9a TzBfG, die eine Begren-
 6 zung des Rechts auf Brückenteilzeit auf Arbeitgeber
 7 mit idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
 8 nehmern vorsehen, sollen mit denen des bisherigen
 9 § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auf dem
 10 bisherigen Niveau von 15 Arbeitnehmerinnen und
 11 Arbeitnehmern vereinheitlicht werden.

12 2. Satz 1 des § 9a Abs. 2 TzBfG-E „Zumutbarkeits-
 13 schwelle“, wonach in Unternehmen mit 46 bis 200
 14 Beschäftigten nur einer von fünfzehn die Brücken-
 15 teilzeit geltend machen kann, und Arbeitgeber un-
 16 ter Berufung auf betriebliche Gründe jeden Reduzie-
 17 rungswunsch grundsätzlich ablehnen können, muss
 18 gestrichen und durch einen Verweis auf die be-
 19 stehende Regelung des § 8 Abs. 4 1 Teilzeit- und Be-
 20 fristungsgesetz (TzBfG-E) ersetzt werden. Nach § 8
 21 Abs. 4 S. 1 TzBfG hat der Arbeitgeber dem Verlan-
 22 gen nach (zeitlich unbefristeter) Reduzierung der
 23 Arbeitszeit stattzugeben, soweit betriebliche Grün-
 24 de nicht entgegenstehen.

25
 26 Die Beantragung der Brückenteilzeit sollte auch für unter-
 27 jährige und längere als Fünfjahreszeiträume grundsätz-
 28 lich nicht ausgeschlossen sein.

29
 30 **Begründung**

31 14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller abhän-
 32 gig Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach Angaben
 33 der BAuA aus dem Jahr 2016 in Teilzeit, vier von fünf der
 34 Teil- zeitbeschäftigten, insgesamt 11 Millionen, sind Frau-
 35 en. Das sind fast 60 % aller weiblichen Erwerbstätigen.
 36 Viele Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wünschen sich an-
 37 dere Arbeitszeiten: 55 % der Vollzeitbeschäftigten möch-
 38 ten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, 35 % der Teilzeitbe-
 39 schäftigten würden gerne länger arbeiten. 24 % der Teil-
 40 zeitbeschäftigten arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie
 41 keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben. Von der
 42 Mehrheit der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten,
 43 wird diese Arbeitszeitoption in bestimmten Lebenspha-
 44 sen für Familienarbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt ge-
 45 wählt, sie ist als Dauerzustand aber meistens nicht ge-
 46 wünscht. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die
 47 ihre Arbeitszeit vorübergehend reduzieren wollen, wird
 48 ein neues Recht auf befristete Teilzeit, die sog. Brücken-
 49 teilzeit, eingeführt, wenn auch in einer Ausgestaltung, die

50 viele Beschäftigten außen vor lässt.

51

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

69

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

81

82 Aufgrund dieser Kritikpunkte ist die Weiterentwicklung
83 des §9a TzBfG-E notwendig:

84 **zu 1. :** Die Begrenzung des Rechts auf Brückenteilzeit auf
85 Arbeitgeber mit idR mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und
86 Arbeitnehmern und die Quotierung dieses Rechts mittels
87 „Zumutbarkeitsquote“ bei Arbeitgebern mit 46 bis 200
88 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist kritisch zu se-
89 hen: Die Schwellenwerte führen dazu, dass auch künftig
90 ein erheblicher Teil der Beschäftigten (in Unternehmen
91 unter 46 Beschäftigten) nicht von den geplanten Neure-
92 gelungen profitieren kann. Die Einschränkungen sind ins-
93 besondere gleichstellungspolitisch problematisch. Frau-
94 en arbeiten überproportional oft in kleinen und mittlere-
95 ren Unternehmen, die meisten werden also das Recht auf
96 befristete Reduzierung der Arbeitszeit nicht in Anspruch
97 nehmen können. Zieht man überdies in Betracht, dass
98 Frauen ihre Arbeitszeiten nach wie vor viel häufiger als
99 Männer an familienbedingte Anforderungen anpassen,
100 ist davon auszugehen, dass mehr als zwei Drittel der weib-
101 lichen Beschäftigten das Recht auf befristete Teilzeit auch
102 in Zukunft nicht in Anspruch nehmen können. Viele Frau-
103 en werden auch künftig auf die zeitlich unbefristete Re-
104 duzierung ihrer Arbeitszeit zurückgreifen müssen und mit

105 allen aus der „Teilzeitfalle“ resultierenden Nachteilen und
106 Risiken konfrontiert sein.

107

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

121

122 **zu 2.** Ebenfalls kritisch ist zu betrachten, dass in Unter-
123 nehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten nur einer von fünf-
124 zehn die Brückenteilzeit geltend machen kann, und Ar-
125 beitgeber unter Berufung auf betriebliche Gründe jeden
126 Reduzierungswunsch grundsätzlich ablehnen können. Für
127 die zeitlich unbegrenzte Reduzierung der Arbeitszeit (§
128 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG) gilt, dass der Arbeitgeber dem An-
129 trag stattgeben muss, soweit betriebliche Gründe nicht
130 entgegenstehen. Diese Regelung könnte durch einen ent-
131 sprechenden Verweis in § 9a TzBfG-E auch für die Rege-
132 lung der Brückenteilzeit zur Anwendung kommen. Statt-
133 dessen regelt § 9a TzBfG-E ein ausdrückliches Recht der
134 Arbeitgeber, den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit
135 abzulehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.
136 Aus einer Ausnahme wird also nun die Regel mit einer
137 Signalwirkung, die nicht zu unterschätzen ist: Es droht,
138 dass dieses „Ablehnungsrecht“ in der Praxis allzu bereit-
139 willig genutzt und Beschäftigten das Recht auf befriste-
140 te Teilzeit vorenthalten wird. Dieser doppelte „Überforde-
141 rungsschutz“ für mittlere Unternehmen ist nicht zu recht-
142 fertigen und widerspricht den Vereinbarungen des Ko-
143 alitionsvertrages, wonach in Unternehmen zwischen 46
144 und 200 Beschäftigten „einem pro angefangene 15 Ar-
145 beitnehmer der Anspruch gewährt werden (muss)“, oh-
146 ne dass es auf das Vorliegen entgegenstehender betrieb-
147 licher Gründe ankommt. Konkret sieht der § 9a Abs. 2 S. 1
148 TzBfG-E vor, dass der Arbeitgeber – auch ein solcher mit
149 46 bis 200 Beschäftigten – unter Berufung auf betrieb-
150 liche Gründe zunächst jeden Reduzierungsantrag ableh-
151 nen kann. Damit kann der Arbeitgeber auch dann, wenn
152 die Quote noch nicht erreicht wurde, verhindern, dass Ar-
153 beitnehmer/innen befristete Teilzeit beanspruchen kön-
154 nen. Erst wenn die betrieblichen Gründe nicht vorliegen
155 (es also eigentlich keinen tragfähigen Ablehnungsgrund
156 gibt), kann der mittelgroße Arbeitgeber gewissermaßen
157 als zweite Schranke des „Überforderungsschutzes“ auf die
158 im Koalitionsvertrag vereinbarte „Zumutbarkeitsquote“
159 zurückgreifen. Eine unnötige Doppelung des „Überforde-

160 rungsschutzes“ für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Beschäftig-
161 ten wird deren Rechte noch weiter einschränken als es die
162 bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Zumutbarkeits-
163 quote ohnehin schon tut. Es droht, dass auch Beschäf-
164 tigte in Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern/in-
165 nen vom Recht auf befristete Teilzeit grundsätzlich ausge-
166 schlossen werden. Auch aus diesem Grund ist Satz 1 des §
167 9a Abs. 2 TzBfG-E zu streichen. Arbeitgeber mit bis zu 200
168 Beschäftigten könnten dann zum Schutz vor angeblichen
169 Überforderungen auf die „Zumutbarkeitsquote“ zurück-
170 greifen, Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten die
171 eventuell vorliegenden betrieblichen Gründe anführen.

172

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