

Berlin, 31. Mai 2018

Herausgeber:

Bundesverband Großhandel,
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Telefon 030 590099-540
Telefax 030 590099-529

www.bga.de info@bga.de

Ansprechpartner:

Alexander Kolodzik

Abteilungsleiter
Abt. Arbeit, Recht und Dienst-
leistungen
alexander.kolodzik@bga.de

Denis Henkel

Arbeits- und Sozialrecht
Abt. Arbeit, Recht und Dienst-
leistungen
denis.henkel@bga.de

ARBEIT UND SOZIALES

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

1. BGA

2. Bewertung

- 2.1. Beweislastumkehr bei Verlängerung der Arbeitszeit
- 2.2. Befristete Teilzeit
- 2.3. Erörterungsanspruch
- 2.4. Arbeit auf Abruf

3. Gesprächsbereitschaft

1. BGA

Der BGA vertritt als Dachverband des deutschen Groß- und Außenhandels eine Branche mit rund 125.000 Unternehmen und eine wachsende Zahl von unternehmensnahen Dienstleistern. Von den rund 1,38 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Groß- und Außenhandel sind etwa 85% in Vollzeit und 15% in Teilzeit tätig (Quelle: Bundesagentur für Arbeit). Hinzu kommen rund 230.000 geringfügig Beschäftigte. Der Groß- und Außenhandel ist damit nach Beschäftigtenzahlen die drittgrößte Branche nach der Metall- und Elektroindustrie und dem Einzelhandel.

2. Bewertung

Mit dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts sollen im Wesentlichen Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag zur befristeten Teilzeit (sog. Brückenteilzeit) sowie zur Arbeit auf Abruf umgesetzt werden. Der BGA lehnt die geplanten Änderungen ab, denn sie bringen neue bürokratische Belastungen. Ein allgemeiner befristeter Teilzeitananspruch stellt die Betriebe vor kaum lösbare Probleme bei der Verteilung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens und schränkt die Planungssicherheit des Arbeitgebers sowie die unternehmerische Freiheit übermäßig ein.

Darüber hinaus soll es in Abweichung vom Koalitionsvertrag Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich erleichtert werden, die Arbeitszeit zu verlängern. Dafür soll die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit auf den Arbeitgeber übertragen werden. Das ist ebenfalls ein massiver Eingriff in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers und mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen nicht zu vereinbaren.

2.1. Beweislastumkehr bei Verlängerung der Arbeitszeit

Nach dem Referentenentwurf (§ 9 TzBfG-E) soll der Arbeitgeber zukünftig bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes die Beweislast dafür tragen, dass es sich bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und der Arbeitnehmer nicht über die notwendige Eignung

verfügt. Die vorgesehene Beweislastumkehr würde einen nachhaltigen Systembruch in den Arbeitsbeziehungen bewirken und ist abzulehnen.

Schon heute hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bei gleicher Eignung einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung seines Verlängerungswunsches bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes beim Arbeitgeber, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 9 TzBfG a.F.).

Dafür muss der Arbeitnehmer im Streitfall darlegen und beweisen, dass es einen entsprechenden freien Arbeitsplatz beim Arbeitgeber gibt und dass er dafür gleich geeignet ist wie andere Bewerber. Nach dem Referentenentwurf soll die Beweislast umgekehrt werden.

Diese Umkehr der Beweislast führt zu großer Rechtsunsicherheit und könnte gravierende personelle Umorganisationen zur Folge haben. Nach geltendem Recht ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen solchen „entsprechenden“ Arbeitsplatz zu schaffen oder neu zuzuschneiden. Die Gesetzesbegründung (S. 13 RefE) bestimmt hingegen, dass sich der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit auch auf einen Arbeitsplatz „zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz“ beziehen kann. Dies darf nicht dazu führen, dass zukünftig der Arbeitnehmer die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes fordern kann.

Dem Arbeitgeber muss es frei bleiben, auch vermeintlich freie Arbeitsplätze nicht zu besetzen oder in seinem Unternehmen nur Teilzeitstellen anzubieten. Es wird tief in die betriebliche Organisationshoheit des Arbeitgebers eingegriffen, wenn er beweisen muss, dass er keinen Arbeitsplatz hat oder das Arbeitszeitvolumen eine Aufstockung der Arbeitszeit nicht rechtfertigt.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beim Vertragsschluss in freier Entscheidung über die Dauer der Arbeitszeit verständigt haben. Es würde massiv in die Privatautonomie des Arbeitgebers eingegriffen, wenn ihm einseitig die Verlängerung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers aufgezwungen werden könnte. Dafür ist kein Grund ersichtlich.

Schließlich ist die Änderung des § 9 TzBfG durch eine Beweislastumkehr nicht im Koalitionsvertrag vereinbart. Die Vereinbarungen zum Teilzeitrecht beziehen sich lediglich auf die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit, wie der Einleitungssatz zeigt („Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt“, Rz. 2386).

2.2. Befristete Teilzeit

Mit einem neuen § 9a TzBfG-E soll im Teilzeit- und Befristungsgesetz neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit neu eingeführt werden.

Ein Anspruch auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit) ist vor dem Hintergrund der bestehenden Rechts- und Sachlage eine übermäßige bürokratische Belastung. Er stellt nicht nur einen erheblichen Eingriff in die Planungssicherheit des Arbeitgebers dar, sondern belastet auch die anderen Beschäftigten in massiver Weise.

Schon heute ist es aus konkreten sachlichen Gründen (z.B. Elternzeit, Familienpflegezeit) möglich, die Arbeitszeit befristet zu verringern bzw. nach Rückkehr auf die vorherige Arbeitszeit zurückzugehen. Ebenso engagieren sich gerade auch mittelständische Familienunternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden.

Ein zusätzlicher gesetzlicher Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit belastet die Betriebe einseitig und greift tief in die betriebliche Organisation ein. Die Wiederbesetzung von befristeten Teilzeitarbeitsplätzen dürfte sich als vielfach aussichtslos erweisen. Auch ein Ausgleich durch Zeitarbeitskräfte wird durch die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten weiter erschwert worden. Häufig werden die übrigen Mitarbeiter ein freiwerdendes Stundenvolumen im Rahmen von Mehrarbeit auffangen müssen.

Jedenfalls müsste ein solcher Anspruch an bestimmte Sachgründe gekoppelt werden. Ohne die Notwendigkeit eines Sachgrundes würde der Gesetzgeber einseitig in die Vertragsautonomie und die frei vereinbarte Arbeitszeit eingreifen.

Zwar ist die Einführung des Schwellenwerts von 45 Mitarbeitern ein Beitrag zum Überforderungsschutz von Kleinunternehmen, doch greift der Anspruch ab dem 46. Arbeitnehmer im Unternehmen voll, d.h. dass dann sofort vier Mitarbeiter teilweise freigestellt werden müssen. Das sind bei Arbeitgebern mit gerade einmal 46 bis 50 Arbeitnehmern fast 10 % ihrer Beschäftigten. Um solche Härtefälle zu entschärfen, sollten die ersten 45 Mitarbeiter bei der Berechnung der Anzahl berechtigter Mitarbeiter außer Betracht gelassen werden.

Darüber hinaus sollten bei der Ermittlung der beschäftigten Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe der von ihnen geleisteten Arbeitszeit und nicht nach Köpfen wie beim Kündigungsschutzgesetz berücksichtigt werden (Pro-rata-temporis-Prinzip).

Zudem sollte statt auf das Unternehmen auf den Betrieb abgestellt werden.

2.3. Erörterungsanspruch

Mit § 7 Abs. 2 TzBfG-E soll ein allgemeiner Erörterungsanspruch über die Dauer und Lage der Arbeitszeit eingeführt werden. Arbeitgeber erörtern schon heute mit ihren Mitarbeitern Veränderungswünsche über Dauer und Lage der Arbeitszeit, wenn Beschäftigte dies wollen. Ein gesetzlicher Erörterungsanspruch würde daher an den tatsächlichen Verhältnissen nicht viel ändern, sondern führt vor allem zu mehr Rechtsunsicherheit. Auch ist ein solcher Anspruch nicht im Koalitionsvertrag vereinbart.

2.4. Arbeit auf Abruf

Mit dem neugefasste § 12 TzBfG-E soll der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit gesetzlich festgeschrieben werden.

Arbeit auf Abruf ist eine Arbeitsform, deren gesetzliche Grundlagen die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an betrieblicher und persönlicher Flexibilität angemessen zu einem Ausgleich bringen.

Die geplanten Einschränkungen der Arbeit auf Abruf sind ein Eingriff in die Möglichkeit, Arbeitszeit auch im Zusammenwirken mit den Arbeitnehmern flexibel zu gestalten. Dies gilt besonders für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit wechselnden Einsatzzeiten im Rahmen von Aushilfstätigkeiten.

Da die Rechtsprechung an die Gestaltung von Arbeit auf Abruf schon heute hohe Anforderungen stellt, ist eine gesetzliche weitere Beschränkung nicht erforderlich, sondern schafft nur neue Rechtsunsicherheit.

Das Arbeitszeitrecht bedarf vielmehr einer grundsätzlichen Modernisierung, um es für die Anforderungen der Digitalisierung fit zu machen. Notwendig ist mehr und nicht weniger Flexibilität. Die Bestimmung des Arbeitsvolumens gehört zu den Kernkompetenzen des Arbeitgebers und muss es bleiben.

Jedenfalls sollte auch der neue Absatz 2 (Abweichungen von vereinbarter Mindest- und Höchst Arbeitszeit) tarifdispositiv gestaltet werden.

3. Gesprächsbereitschaft

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Einschätzung zum Referentenentwurf und seiner Auswirkungen auf die Handels- und Dienstleistungsunternehmen. Der BGA steht der Bundesregierung sowie anderen Institutionen und Personen zur Erörterung des Sachverhalts, rechtlicher und wirtschaftlicher Fragestellungen gern zur Verfügung.