

Flexibilität ist keine Einbahnstraße

Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit | 10. Oktober 2018

Versäumnisse der Politik nicht den Arbeitgebern zuschieben

Der bvdm begrüßt, dass der zunächst durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Entwurf im Vorfeld der Beratungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales überarbeitet worden ist. Dennoch bleibt erheblicher Änderungsbedarf, um notwendige Flexibilität unternehmerischer Betätigung vor Überregulierung zu schützen.

Der vorliegende Entwurf zur Reform des Teilzeitrechts nimmt wenig Rücksicht auf betriebliche Belange. Der bvdm spricht sich dafür aus, freiwilligen Lösungen, die die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen berücksichtigen, gegenüber gesetzlichen Regelungen den Vorzug zu geben. Ein häufiges Hin- und Herwechseln zwischen Voll- und Teilzeit wird gerade kleinere Betriebe vor erhebliche Probleme stellen.

Nicht zuletzt im Rahmen der Entwicklung zur „Industrie 4.0“ nimmt der Bedarf an flexiblen Arbeitsformen zu. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Aus Sicht des bvdm ist es höchst problematisch, wenn der Gesetzgeber es Arbeitnehmern einseitig ermöglicht, ihre Arbeit nach ihren Vorstellungen zu gestalten, während er Arbeitgeber gleichzeitig daran hindert, entsprechende Arbeitsausfälle flexibel, etwa durch Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder Arbeit auf Abruf, aufzufangen. Nur wenn Unternehmen flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren und verlässlich ihre Kapazitäten planen können, sind sie in der Lage, Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

Teilzeit ist, anders als oft dargestellt, keine „Falle“, in die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter „hineinlocken“ und aus der sie diese nicht wieder herauslassen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben rund 88% der Teilzeitbeschäftigten nicht den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit, sondern sind mit ihrer Teilzeittätigkeit zufrieden.

Teilzeitbeschäftigung verbessert die Möglichkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf erheblich. Die Reduzierung der Arbeitszeit hat der Gesetzgeber daher durch Teilzeitansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) massiv gefördert. Dadurch ist die Zahl der Teilzeitstellen – politisch gewollt – in den vergangenen Jahren gestiegen.

Es ist aus Sicht der Unternehmen völlig unverständlich, dass der Gesetzgeber einerseits immer neue (befristete) Freistellungs- und Teilzeitanprüche schafft und ihnen gleichzeitig die Anzahl der befristet oder in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer als angeblich „prekär“ Beschäftigte vorhält.

Gerade angesichts des Fachkräftemangels freuen sich viele Unternehmen, wenn Arbeitnehmer nach einer – häufig familiär bedingten – Teilzeitphase wieder ihre Arbeitszeit aufstocken, wenn hierfür betrieblicher Bedarf besteht. Schon jetzt finden Betriebe und Beschäftigte hierfür einvernehmlich individuell passende Lösungen. Wenn Arbeitnehmer unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, liegt das häufig an fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Statt den Arbeitgebern immer neue bürokratische Belastungen aufzuerlegen, muss die Politik ihre jahrelangen Versäumnisse im Bereich der Betreuungsmöglichkeiten zügig beheben, damit mehr Eltern die Möglichkeit erhalten, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Hinzu kommt: Zum Thema Bürokratieabbau heißt es im Gesetzentwurf lediglich, die Kompensation des Erfüllungsaufwandes im Rahmen der Bürokratiebremse „one in, one out“ werde „mit einem anderen Vorhaben aus dem Geschäftsbereich des BMAS erreicht“. Um welches Gesetzesvorhaben es sich dort handeln soll, ist aus Sicht des bvdM höchst fraglich; die für das nächste Jahr bereits angekündigte Regulierung des Befristungsrechts wird es wahrscheinlich nicht sein.

I. Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit/„Brückenteilzeit“ (§ 9a TzBfG n.F.)

Das Recht auf „Brückenteilzeit“ in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern wird gerade kleinere und mittlere Betriebe vor erhebliche organisatorische Belastungen stellen. Hier muss deutlich nachgebessert werden.

1. Schwellenwerte sinnvoll regeln

Die vorgesehenen Schwellenwerte und Zumutbarkeitsgrenzen sind willkürlich gewählt und schützen aus Sicht der mittelständisch geprägten Druck- und Medienindustrie die Betriebe nicht ausreichend vor Überforderung. Der mit 96,8% weit überwiegende Teil der Betriebe unserer Branche hat unter 100 Arbeitnehmer. Diese Betriebe werden durch die neuen Teilzeitanprüche vor große organisatorische Probleme gestellt.

Besonders belastend für diese Betriebe ist, dass bei Überschreiten der Grenze von 45 Arbeitnehmern gleich vier Arbeitnehmer den Anspruch geltend machen könnten. Dieser große Sprung von null auf vier muss durch einen sanfteren stufenweisen Anstieg ab Überschreiten des Eingangsschwellenwertes abgemildert werden.

Die bisher vorgesehenen Schwellenwerte, ab dem ein Anspruch auf befristete Teilzeit besteht bzw. bis zu dem nur ein eingeschränkter Anspruch besteht, sind zudem zu niedrig angesetzt. Hier sollten die z. B. in § 267 HGB verwendeten Kriterien für kleine und mittlere Unternehmen herangezogen werden. Der Eingangsschwellenwert sollte demnach von mehr als 45 auf mindestens 50 Arbeitnehmer angehoben werden.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, den Überforderungsschutz auch auf Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern auszudehnen.

Zumindest sollten Zumutbarkeitsgrenzen auch für mittlere Unternehmen im Sinne des § 267 HGB von 200 bis 250 Arbeitnehmern geschaffen werden.

In jedem Fall muss sichergestellt werden, dass Teilzeitarbeitsverhältnisse nur anteilig gezählt werden, um kleinere Betriebe mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten nicht unverhältnismäßig zu belasten.

Nicht nachvollziehbar ist zudem, dass Teilzeitbeschäftigte im Rahmen von Elternzeit, Familien- oder Pflegezeit nicht auf die Zumutbarkeitsgrenze angerechnet werden sollen. Wer kleinere Unternehmen ernsthaft vor Überforderung schützen will, muss alle Reduzierungen der Arbeitszeit mitzählen, da sie alle den gleichen organisatorischen Aufwand des Arbeitgebers auslösen.

Insbesondere kann es nicht Wille des Gesetzgebers sein, Arbeitgeber zu benachteiligen, die ihren Arbeitnehmern bereits jetzt freiwillig oder auf der Grundlage von Tarifverträgen die Möglichkeit einräumen, befristet in Teilzeit zu arbeiten. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie sieht vor, dass für Vollzeitbeschäftigte für die Dauer bis zu vier Jahren eine von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit vereinbart werden kann, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern. Entsprechende bestehende Vereinbarungen sollten daher mitzählen.

Durch die Möglichkeit, nach § 9 TzBfG eine Verlängerung der Arbeitszeit zu verlangen, können auch eigentlich unbefristete Reduzierungen der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG jederzeit zu zeitlich begrenzten werden. Die Nichtberücksichtigung dieser Teilzeitarbeitsverhältnisse ist daher nicht nachvollziehbar.

Darüber hinaus müsste die Zumutbarkeitsgrenze betriebs- und nicht unternehmensbezogen ausgestaltet werden. Personaleinsatzplanung erfolgt innerhalb eines Betriebes. Betriebsübergreifende Versetzungen, um Arbeitsausfälle in einem anderen Betrieb auszugleichen, sind in den meisten Fällen nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Nach jetzt geplanter Rechtslage könnte in einem Unternehmen mit zwei Betrieben, von denen ein Betrieb 42 und der andere Betrieb vier Arbeitnehmer hat, im kleineren Betrieb alle vier Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit befristet reduzieren. Gleichzeitig würden diese realisierten Teilzeitanprüche alle befristeten Teilzeitanprüche des größeren Betriebes sperren. Dies kann nicht im Interesse des Gesetzgebers sein.

Um die Handhabung für die Betriebe zu erleichtern, sollte für die Ermittlung des Schwellenwertes und der Zumutbarkeitsgrenze zudem einheitlich auf den Zeitpunkt der Antragstellung abgestellt werden.

2. Rahmen vorgeben, um Missbrauch zu verhindern

Um zu verhindern, dass Arbeitnehmer den Anspruch auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit missbräuchlich dazu nutzen, ihren Arbeitsplatz durch geringfügige Änderungen von Dauer und Lage der Arbeitszeit an ihre persönlichen Vorlieben anzupassen, die der betrieblichen Arbeitszeit zuwiderlaufen, sollte hier ein klarer Rahmen vorgegeben werden. Vorstellbar wäre eine Anlehnung an den Teilzeitanpruch nach § 15 BEEG mit einer Arbeitszeit von im

Durchschnitt nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden. Dies würde dem Arbeitgeber den Ersatz des ausfallenden Stundenvolumens erleichtern. Hiervon abweichende Stundenzahlen müssten freiwilligen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen bleiben.

Wünschenswert und konsequent wäre auch die Aufnahme von Sachgründen als Anspruchsvoraussetzung der befristeten Teilzeit. Der organisatorische Mehraufwand, der dem Arbeitgeber durch die zweimalige Änderung der Arbeitszeit zugemutet wird, ist nur dann hinzunehmen, wenn das Interesse des Arbeitnehmers an der nur vorübergehenden Änderung der vereinbarten Arbeitszeit überwiegt. Dies kann der Fall sein, wenn Kinder oder Angehörige betreut oder gepflegt werden müssen. Geht es dem Arbeitnehmer nur um Freizeitoptimierung, so sollte eine befristete Teilzeit wie bisher nur mit freiwilliger Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein.

3. Befristungsmöglichkeit schaffen

Wenn der Gesetzgeber von den Unternehmen erwartet, Arbeitsausfälle durch Teilzeitansprüche flexibel abzufedern, darf er ihnen nicht gleichzeitig bei der Überbrückung dieser Fehlzeiten Steine in den Weg legen. Angesichts der starken Einschränkung der Zeitarbeit auf maximal 18 Monate und der sich bereits abzeichnenden Verschärfung des Befristungsrechts ist die Flankierung durch einen eigenen Befristungsgrund notwendig. Dieser sollte den vereinbarten Zeitraum der Reduzierung der Arbeitszeit sowie eine notwendige Einarbeitungszeit abdecken, entsprechend der Regelung in § 21 BEEG oder § 6 PflegeZG.

4. Sperrfristen vereinheitlichen und klarer fassen

Die Personalplanung wird deutlich erschwert, wenn Arbeitnehmer häufig zwischen Voll- und Teilzeit hin- und herwechseln. Es ist daher zu begrüßen, dass nach dem Ende einer befristeten Teilzeit oder Ablehnung auf Grund Erreichens der Zumutbarkeitsgrenze eine Sperrfrist gelten soll, bevor ein erneuter Antrag auf eine – befristete oder unbefristete – Teilzeittätigkeit gestellt werden kann.

Die Regelung zur Sperrfrist sollte aber umformuliert werden. Bisher ist die Sperrfrist daran geknüpft, dass der Arbeitnehmer nach seiner befristeten Teilzeit wieder zu seiner „ursprünglichen Arbeitszeit“ zurückkehrt. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Ende der befristeten Teilzeit darauf, dass er gegenüber seiner ursprünglichen Arbeitszeit mehr oder weniger arbeitet, so darf dies nicht dazu führen, dass die Schutzfrist für den Arbeitgeber damit ausgehebelt wird. Ferner muss klargestellt werden, dass auch bei einer einvernehmlichen früheren Beendigung der (befristeten oder unbefristeten Teilzeit nach § 8 bzw. § 9a TzBfG) eine Sperrfrist für erneute Teilzeitansprüche ausgelöst wird.

Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch zu Recht aus betrieblichen Gründen ab, so gilt wie bei der unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG eine Sperrfrist von zwei Jahren. Hier sollte klargestellt werden, dass die Ablehnung eines Antrags auf befristete Teilzeit nach § 9a TzBfG aus betrieblichen Gründen zugleich auch einen Antrag auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit nach

§ 8 TzBfG sperrt und umgekehrt, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer nach der Ablehnung des einen Antrags unmittelbar den anderen stellt.

Um die Handhabung zu erleichtern, sollte die Sperrfrist für alle genannten Tatbestände einheitlich auf zwei Jahre festgelegt werden, entsprechend der Regelung in § 8 Abs. 6 TzBfG.

II. Erörterungsrecht (§ 7 Abs. 2 TzBfG n.F.)

1. Kein zusätzlicher Erörterungsanspruch nötig

Der in § 7 Abs. 2 TzBfG vorgesehene Erörterungsanspruch über Dauer und Lage der Arbeitszeit ist überflüssig.

Die Erörterung von Veränderungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeitszeit ist bereits jetzt gelebter Alltag in den Betrieben. Gerade in der von kleinen und mittelständischen Betrieben geprägten Druck- und Medienindustrie ist auch den Arbeitgebern daran gelegen, auf die Wünsche ihrer Mitarbeiter einzugehen, insbesondere auch, um gut ausgebildete Fachkräfte langfristig zu halten.

Daher besteht auch keine Notwendigkeit für die Einführung eines Anspruchs auf Hinzuziehung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung zu diesen Gesprächen. Eine Unterstützungs- oder Vermittlungsaufgabe, die dieses Mitglied der Arbeitnehmervertretung nach dem Gesetzeswortlaut leisten soll, ist bei Gesprächen der Arbeitsvertragsparteien, in denen selbstverständlich auch die Wünsche der Arbeitnehmer Gesprächsgegenstand sind, nicht erkennbar.

Selbstverständlichkeiten als gesetzlichen Anspruch zu definieren, ist überflüssig; zusätzliche Bürokratie ist die Folge.

2. Rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme verhindern

In jedem Falle sollte bei Einführung eines formalistischen Erörterungsverfahrens durch den Gesetzgeber sichergestellt werden, dass eine rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme des Anspruchs ausgeschlossen ist.

Um dies zu garantieren, ist es sinnvoll, die Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs ebenso wie die Geltendmachung der zeitlich begrenzten Teilzeit nach § 9a TzBfG an die dort geregelten Schwellenwerte zu knüpfen, um eine Überforderung der kleinen und mittelständischen Betriebe auszuschließen.

Schließlich ist es sinnvoll, eine Sperrfrist für die erneute Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs einzuführen, um Rechtsmissbrauch zu vermeiden. Insoweit bietet sich eine Sperrfrist von zwei Jahren an. Dies würde zum einen den Gleichlauf der Sperrfristen im TzBfG sicherstellen. Zum anderen entspräche dies der Regelung des auf Auskunftserteilung gerichteten Anspruchs in § 10 Abs. 2 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), wonach Beschäftigte vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens nur dann erneut Auskunft verlangen können, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Zugleich sollte der Erörterungsanspruch – entsprechend der Geltendmachung der Ansprüche aus den §§ 8, 9 und 9a TzBfG und in Anlehnung an § 10 Abs. 2 EntgTranspG – in Textform geltend gemacht werden.

3. Kein zusätzlicher Unterrichtsanspruch des Betriebsrats nötig

Offen bleibt auch, welchen Sinn und Zweck der Gesetzentwurf mit der Ergänzung in § 7 Abs. 4 S. 1 TzBfG verfolgt, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer informieren muss. Dies stellt lediglich eine weitere bürokratische Belastung dar.

Bei dem Arbeitnehmerwunsch auf Veränderung der Arbeitszeit handelt es sich um einen rein individuellen Sachverhalt ohne kollektiven Bezug. Eine Grundlage für die Einbeziehung des Betriebsrats ist daher nicht ersichtlich.

Laut Gesetzesbegründung soll die Unterrichtung des Betriebsrates sicherstellen, „dass die Arbeitnehmervertretung unterrichtet wird und ihre gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann“. Diese Begründung ist ein Zirkelschluss, da sie sich auf die Aussage beschränkt, dass ein Unterrichtsanspruch eingeführt werden soll, um eine Unterrichtung sicherzustellen. Welcher Sinn und Zweck damit verfolgt wird, wird jedoch nicht ersichtlich. Zudem lässt die Gesetzesbegründung offen, welche Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben durch diese Unterrichtung sichergestellt werden soll.

Ferner muss auch das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der vertraulichen Behandlung seines Wunsches durch den Arbeitgeber seinen Niederschlag im Gesetz finden. Eine solche Unterrichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat darf daher jedenfalls nicht gegen den Wunsch des Arbeitnehmers erfolgen.

III. Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG n.F.)

1. Beweislastumkehr unpraktikabel und überflüssig

Mit der Neufassung von § 9 TzBfG soll nach der Gesetzesbegründung durch eine Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast in zwei Punkten eine Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden.

Der Arbeitgeber soll daher – anders als bisher – auch die Beweislast dafür tragen, dass ein Vollzeitarbeitsplatz nicht frei ist bzw. er nicht die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Die Beweislastumkehr stellt den Arbeitgeber vor die praktisch kaum lösbare Aufgabe, darzulegen, dass es etwas nicht gibt bzw. er eine Entscheidung nicht getroffen hat. Es ist völlig unklar, wie einem Arbeitgeber ein solcher Negativbeweis in einem arbeitsgerichtlichen Prozess um die Verlängerung der Arbeitszeit gelingen soll.

Zudem ist die Beweislastumkehr auch überflüssig. Eine „Teilzeitfalle“ existiert nicht; denn eine große Mehrheit (mehr als 90 %) der Arbeitnehmer ist mit ihrer Arbeitszeit zufrieden (Stat. Bundesamt 2018). Daneben ist es auch im Interesse der Betriebe, ihren Mitarbeitern zufriedenstellende Arbeitsbedingungen zu bieten; dies gilt insbesondere auch in Fragen der Vereinbarkeit von Familien und Beruf.

2. Sämtliche Veränderungen der Arbeitszeit an Sperrfristen binden

Unabhängig davon zeigt die vorgesehene Norm im Gesetzentwurf auch weitere Schwächen bei der Ausgestaltung. So ist keine Sperrfrist vorgesehen für in Teilzeit arbeitende Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nach § 9 TzBfG verlängert wird und die sich nach kurzer Zeit erneut umentscheiden, um abermals ihre Arbeitszeit zu verringern und kurz darauf wieder eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG zu fordern.

Das Zusammenspiel von § 8 und § 9 könnte daher dazu genutzt werden, nach Belieben zwischen Teilzeit und Vollzeit hin und her zu wechseln.

Sofern ein (als Teilzeitbeschäftigter eingestellter oder nach § 8 unbefristet in Teilzeit tätiger) Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 9 geltend macht und seine Arbeitszeit verlängert, muss der Arbeitgeber davor geschützt werden, dass der Arbeitnehmer schon nach kurzer Zeit wieder in die Teilzeittätigkeit nach § 9a oder § 8 wechselt.

Es muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung trifft, welche Arbeitsplätze mit welchem zeitlichen Zuschnitt er zur Verfügung stellt. Wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hätte, die Besetzung eines freien Vollzeit- Arbeitsplatzes durch andere Bewerber zu verhindern, um dann anschließend diesen Arbeitsplatz durch Teilzeitanprüche nach seinen zeitlichen Vorstellungen umzugestalten, wäre der Arbeitgeber in seiner Organisationsentscheidung stark eingeschränkt.

Zwar regelt § 8 Abs. 6 TzBfG, dass ein Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen kann, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Eine entsprechende Sperrfrist von zwei Jahren sollte es daher auch für Teilzeitanprüche nach einer Erhöhung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG geben; d.h., dass ein Arbeitnehmer für mindestens zwei Jahre mit der erhöhten Arbeitszeit arbeiten sollte.

Zudem könnte ein Arbeitnehmer mehrere Wünsche auf Verlängerung seiner Arbeitszeit in kurzen Abständen hintereinander geltend machen, so dass er beispielsweise monatlich seine Arbeitszeit um jeweils nur eine Stunde verlängern will. Eine § 8 Abs. 6 TzBfG entsprechende Regelung für den Wunsch auf Verlängerung der Arbeitszeit sieht der Gesetzentwurf nicht vor.

Daher bedarf es einer entsprechenden Klarstellung des Gesetzgebers, damit dem Arbeitgeber ausreichend Planungssicherheit bleibt. Angelehnt an die Frist aus § 8 Abs. 6 TzBfG wäre insoweit sowohl für die erneute Erhöhung als auch (befristete oder unbefristete) Reduzierung der Arbeitszeit eine Sperrfrist von zwei Jahren angemessen.

Andernfalls könnte sich der Arbeitgeber ständig wechselnden Ansprüchen auf Veränderung der Arbeitszeit ausgesetzt sehen. Betriebsabläufe müssten ständig umgestaltet werden. Damit verbunden wäre ein hoher organisatorischer, bürokratischer und finanzieller Aufwand, der insbesondere kleine und mittelständische Betriebe überfordert.

IV. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG n.F.)

1. Ausdehnung der Auffangregelung überflüssig

Die in § 12 Abs. 1 TzBfG vorgesehene Änderung, dass bei fehlender Vereinbarung einer Arbeitszeit im Rahmen von Arbeit auf Abruf zukünftig nicht mehr zehn, sondern 20 Stunden als wöchentliche Arbeitszeit als vereinbart gelten, ist unnötig.

Der bisherige Umfang der Auffangregelung bietet Arbeitnehmern einen ausreichenden Schutz. Es ist auch nicht ersichtlich, warum eine Verdoppelung dieser Stundenzahl – wie in der Gesetzesbegründung angenommen – einen stärkeren Anreiz bieten sollte, tatsächlich eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festzulegen.

2. Ausreichender Schutz durch bestehende Rechtsprechung

Auch die übrigen Ergänzungen in § 12 TzBfG in Bezug auf die Schwankungsbreite und Entgeltfortzahlung bei Arbeit auf Abruf sind überflüssig. Die dort vorgesehenen Regelungen sollen im Wesentlichen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kodifizieren, wodurch den Arbeitnehmern bereits ausreichender Schutz zukommt. Vor diesem Hintergrund sollte jedoch – zumindest in der Gesetzesbegründung – klargestellt werden, dass mit der Novellierung keine Änderung der materiellen Gesetzeslage verbunden ist.

3. Bestandsschutzregel für bestehende Arbeitsverhältnisse

In jedem Falle muss durch eine Bestandsschutzregelung sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Neufassung der Regelung abgeschlossen wurden, weiterhin die Auffangregelung von zehn Stunden gilt.

Andernfalls würden Arbeitsverhältnisse, die in dem Bewusstsein der aktuell geltenden Auffangregelung von zehn Stunden ohne entsprechende Festlegung geschlossen wurden, ohne den Willen der Arbeitsvertragsparteien wesentlich umgestaltet. Ein Wechsel der Stundenzahl zurück zu der ursprünglich gewollten Stundenzahl von zehn Stunden wäre dann nur durch eine Änderung der Arbeitsverträge möglich, was zu einem erhöhten organisatorischen Aufwand in den Betrieben führt.

Bundesverband Druck und Medien e.V.
10. Oktober 2018