



Wortprotokoll der 22. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 15. Oktober 2018, 13:30 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 373

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

BT-Drucksache 19/3452

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Bau, Wohnen, Stadtentwicklung und
Kommunen

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten

BT-Drucksache 19/4525

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Biadacz, Marc Kartes, Torbjörn Lezius, Antje Oellers, Wilfried Schimke, Jana Weiß (Emmendingen), Peter Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Gerdes, Michael Hiller-Ohm, Gabriele Rützel, Bernd Tack, Kerstin	
AfD	Pohl, Jürgen Schielke-Ziesing, Ulrike Springer, René	Kleinwächter, Norbert
FDP	Beeck, Jens Cronenberg, Carl-Julius Mansmann, Till	
DIE LINKE.	Krellmann, Jutta	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Kurth, Markus Lehmann, Sven Müller-Gemmeke, Beate	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang



Ministerien	Freis, MRin Gerhild (BMAS) Kramme, PStSin Anette (BMAS) Loskamp, MDin Britta (BMAS) Musshoff, RD Alfons (BMAS) Reisinger, RD Oliver (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Beitz, David (FDP) Dauns, Matthias (FDP) Dossenbach, Markus (AfD) Haase, René (CDU/CSU) Keuter, Christof (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Landua, Raphael (FDP) Marko, Joachim (AfD) Wollschläger, Frank (CDU/CSU)
Bundesrat	Kynast, RD Martin (SN)
Sachverständige	Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) Bössow, Anke (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) Düwell, Prof. Franz Josef Nier, Diana (Die Führungskräfte e.V.) Pfarr, Prof. Dr. Heide Plack, Kerstin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Thüsing, Prof. Dr. Gregor Wohlfeil, Jens Dirk (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Zander, Oliver (Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) Zielke, Dr. Oliver



Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

BT-Drucksache 19/3452

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten

BT-Drucksache 19/4525

Vorsitzender Dr. Bartke: Guten Tag meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sehr herzlich. Zunächst möchte ich die Parlamentarische Staatssekretärin Annette Kramme ganz herzlich willkommen heißen.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: a) Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit auf Drucksache 19/3452 und b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten auf Drucksache 19/4525.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)149 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich Ihnen einige Erläuterungen geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: von Gesamtmetall Herrn Oliver Zander, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Dr. Nadine Absenger und Frau Dr. Marta Böning, von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Frau Anke Bössow, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Kerstin Plack und Herrn Roland Wolf, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Frau Birgit Schweer, vom Handelsverband Deutschland e.V. Herrn Jens Dirk Wohlfeil, von Die Führungskräfte e.V. Frau Diana Nier, als Einzelsachverständige heiße ich ganz herzlich willkommen: Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Prof. Dr. Franz Josef Düwell, Herrn Dr. Oliver Zielke sowie Frau Prof. Dr. Heide Pfarr.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder den die Frage gerichtet ist. Als erstes beginnt die CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen, hier hat Herr Oellers das Wort.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BDA und an Herrn Professor Thüsing. Das Brückenteilzeitgesetz wird dazu führen, dass wir jetzt einen quasi allgemeinen aber neu gelagerten Anspruch haben, in Teilzeit gehen zu können. Das wird auch Auswirkung haben für eine vorübergehende Zeit, dass man auch Ersatzbeschäftigung akquirieren und einstellen muss. Gerade vor diesem Hintergrund: Wie schätzen Sie die Auswirkungen des Gesetzes und des neuen Anspruchs ein?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Der neue Anspruch wird natürlich dazu führen, dass für diese befristete Teilzeit, wenn sie denn stark genutzt werden wird, und es wird wahrscheinlich eine stärkere Inanspruchnahme geben, befristeter Arbeitnehmer, wenn sie denn auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind, eingestellt werden müssen. Ich kann mir schon die politische Diskussion lebhaft vorstellen, jetzt steigt die Befristungsquote, wobei die Gesamtbefristungsquote ohnehin sehr niedrig ist. Es wird also möglicherweise eine Diskussion um dieses Thema geben. Die Arbeitskräfte für so eine befristete Teilzeit auf dem Arbeitsmarkt werden nicht einfach, um nicht zu sagen schwer, zu bekommen sein. Da wird es sicherlich auch Friktionen geben. Und auch wenn das im selben Gesetz vielleicht ein bisschen problematisch ist, wäre es, da wir bei anderen Gesetzen, die auch befristetes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder eine befristete Absenkung des Arbeitsvolumens vorsehen, entsprechende Regelungen haben, angebracht und wir würden es sehr begrüßen, einen eigenen Befristungstatbestand zu schaffen. Nicht so sehr, weil ich nicht glaube, dass das nicht eine Befristung zur Vertretung schon nach geltendem Recht rechtfertigen kann, sondern weil es das in anderen Gesetzen gibt und dadurch Rechtssicherheit hergestellt wird.



Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Rechtssicherheit ist ein gutes Stichwort. Rechtssicherheit kann dadurch geschaffen werden, dass man einen eigenständigen Sachbefristungsgrund ausdrücklich benennt. Ich hielte das für nicht so erforderlich. Ich glaube, das ist mit Nr. 3 schon abgedeckt. Das ist ja die Vertretungsbefristung, die durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts traditionell sehr großzügig interpretiert wird. Wo aber Rechtssicherheit auch geschaffen werden kann, das scheint mir noch das drängendere Problem zu sein, ist die Frage: Wie zählen wir denn zukünftig die Arbeitnehmer bei der Erreichung von Schwellenwerten? Wenn das Betriebsverfassungsrecht etwa Schwellenwerte benennt und wir haben einen Arbeitnehmer, der ist jetzt über fünf Jahre in Teilzeit, eine weitere Arbeitnehmerin/ ein weiterer Arbeitnehmer kommt hinzu, das reduzierte Arbeitsvolumen aufzufangen, haben wir dann eine regelmäßige Beschäftigung von einer Person mehr, so dass sich die Schwellenwerte hier auch verschieben würden? Das kann man so interpretieren. Ich glaube, das ist letztlich gesetzgeberisch nicht gewollt und ich habe selber einmal in meine eigene Kommentierung geschaut im Betriebsverfassungsrecht. Da steht dann drin, wenn über einen Zeitraum sinnvoller Personalplanung eine erhöhte Arbeitnehmerzahl festzustellen ist, dann muss man das auch bei den Schwellenwerten berücksichtigen. Bei den Mitarbeitern, die von vornherein nur als Vertretung eingestellt sind und dann deswegen vielleicht auch selber nur befristet sind, glaube ich wird man das schon de lege lata, ohne dass man jetzt zukünftige Änderungen vornehmen sollte, anders interpretieren müssen. Aber ich glaube, hier wäre eine Klarstellung entsprechend vielleicht § 22 Abs. 7 BEEG schon sehr sinnvoll.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich nochmals an die BDA, aber auch an den HDE. Herr Thüsing hat gerade schon die Thematik der Schwellenwerte angesprochen. Zum einen würde mich interessieren, wie Sie diese beurteilen im Rahmen des hier vorliegenden Gesetzes und insbesondere auch bezogen auf die Thematik Prognoseentscheidung, dass der Arbeitgeber quasi in die Zukunft schauen muss, wann dieser Schwellenwert, wie seine Mitarbeiterschaft/Belegschaft zum Zeitpunkt des Beginns der Brückenteilzeit sein wird. Sehen Sie diese Zukunftsprognose als problematisch an oder denken Sie, dass diese in der Praxis zu handhaben ist?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das sind, wenn ich es richtig sehe, zwei Fragen. Ich will gleich mit der zweiten anfangen. Da schlagen zwei Herzen in meiner Brust. Ich halte die jetzige Prognoseentscheidung für problematisch, weil sie, wie Sie richtig sagen, Herr Abgeordneter, darauf abstellt, was wird irgendwann in einem fernerer Zeitpunkt in der Zukunft sein. Der einfachere und die unbürokratischere Lösung wäre es, darauf abzustellen, und dazu raten wir ja auch in unserer Stellungnahme, die Betrachtung der Zumutbarkeitsgrenze am Zeitpunkt

des Antrags festzumachen. Das lässt sich sehr viel leichter durchführen, sehr viel leichter aber auch für den Arbeitnehmer vorhersehen. Er weiß dann ganz genau, in dem Augenblick, wo der Antrag gestellt wird, was ist jetzt. Auch der Arbeitnehmer kann nicht sicher voraussagen, ob nicht vielleicht auf dem langen oder zumindest längeren Weg ein Anderer, der vorrangig wäre, weil er noch innerhalb des Schwellenwerts und innerhalb der vorliegenden Zeit versucht, zum Zuge zu kommen, vielleicht aus dem Unternehmen ausscheidet oder aus anderen Gründen nicht da ist. Dann wird sein Antrag abgelehnt und dann muss er sich vielleicht hinten anstellen. Also besser auf den Zeitpunkt des Antrages abstellen. Aber zur grundsätzlichen Frage, worauf bemessen wir eigentlich den Schwellenwert? Das Abstellen auf den Arbeitgeber mag in sich systematisch sein, weil es in dem Gesetz so vorgesehen ist auch an anderer Stelle. Es ist aber auf jeden Fall verfehlt. Richtigerweise müsste man, weil es um den Betrieb geht und sich die gesamten Probleme der Wiederbesetzung und der Quotenberechnung immer nur im Betrieb stellen und hier auch viele immer nur vom Betrieb reden auf den Betrieb abstellen. Sie hören das ja immer, immer wenn über dieses Gesetz gesprochen wird, wird gesagt, die 45 Arbeitnehmer sind auf den Betrieb bezogen. Das ist vor dem Hintergrund des vorliegenden Entwurfs schlicht falsch. Man sollte daher grundsätzlich zumindest in § 9a besser auch im § 8 gleich mit auf den Betrieb abstellen, zumindest auf den Betrieb. Es gibt durchaus auch Gründe, vielleicht auf Filialen abzustellen. Aber zumindest der Betrieb wäre ein sinnvoller Aufsetzpunkt, um die Schwellen zu berechnen. Und es gibt einen zweiten grundsätzlichen Webfehler in der Schwelle. Dieser Wert bezieht sich auf die ersten, wenn ich das mal so untechnisch sagen darf, 45, das heißt ab 46 haben sie gleich vier anstatt korrekterweise nur einen Anspruchsberechtigten.

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland e.V.): Ich kann die Ausführungen von Herrn Wolf nur unterstreichen. Zum Einen zu dem Schwellenwert: Da habe ich die Ausführungen von Herrn Thüsing so verstanden, dass man tatsächlich darüber nachdenken müsste, dass diese Ersatzarbeitskräfte, die man dann einstellt - man macht im Zweifel aus einem Vollzeitverhältnis dann mit dem neuen gesetzlichen Anspruch zwei Teilzeitarbeitsverhältnisse, von denen eines auch noch befristet ist - dass man die bei den Schwellenwerten nicht mitzählt. Jetzt ist der Einzelhandel eine Branche mit einer durchaus mittelständischen Betriebsgrößenstruktur. Wir sind nicht so, wie man von außen manchmal denkt, nur von Großunternehmen geprägt, sondern die Masse unserer Unternehmen sind kleine und mittelständische Unternehmen, die sich eben in diesem Bereich des Schwellenwertes von 46 Arbeitnehmern bewegen. Und wir werden genau das Problem haben, das Herr Wolf gerade angesprochen hat, dass wir über diesen Anknüpfungspunkt des Schwellenwertes an den Arbeitgeberbegriff und damit das Gesamtunternehmen eigentlich keine Möglichkeit haben, diesen Überforderungsschutz wirklich zur Anwendung



zu bringen; denn bekanntermaßen gibt es im Einzelhandel ein sehr ausgeprägtes System an Einzelbetrieben und eben auch Filialen. Die Filialstruktur ist eigentlich das, was unsere Branche auszeichnet. Deswegen spielt der Schwellenwert da natürlich für uns eine ganz elementare Rolle. Wir sind schon der Meinung, wenn man einen wirksamen Überforderungsschutz gewährleisten will, dann muss man auch auf die einzelne betriebliche Einheit, also mindestens auf den Betrieb, wenn nicht sogar auf die einzelne Filiale abstellen, weil nur dort die Zumutbarkeit sich letztendlich zeigen wird. In einem Unternehmen mit zum Beispiel 100 Beschäftigten, die in zehn Filialen mit je zehn Beschäftigten tätig sind, würde das nach dem Gesetzentwurf bedeuten, sieben Arbeitnehmer hätten den Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit. Wenn diese sieben sich nun zufälligerweise alle in einer Filiale treffen und sagen, wir möchten das hier geltend machen, dann liegt es auf der Hand, dass das in einer Filiale mit zehn Arbeitnehmern zu einer Überforderung führt. Wir würden schon sehr dafür plädieren, hier einen Anknüpfungspunkt des Schwellenwertes an die einzelne Betriebsstätte bzw. Filiale vorzunehmen.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich sowohl an die BDA als auch den HDE. Der Gesetzentwurf macht einen arbeitsrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber geltend. Meine Frage an Sie ist: Können Sie in der betrieblichen Praxis beobachten, dass ein arbeitsrechtlicher Anspruch dieser Art auch notwendig ist? Gibt es Probleme, dass Frauen nicht in ihr Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurückkommen, weil der Arbeitgeber Sie daran hindert?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das ist die Diskussion um die sogenannte Teilzeitfalle, die Sie hier aufrufen. Die klare Aussage dazu von uns: Die sogenannte Teilzeitfalle, wie sie von einigen behauptet wird, gibt es nicht. Die Zahlen sprechen eine sehr klare Sprache. Gerade erst vor wenigen Wochen oder Tagen ist eine interessante neue Studie erschienen, die festgestellt hat, dass die wenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus betrieblichen Gründen nicht die Möglichkeit erhalten, sofort aus einem Teilzeitverhältnis wieder zurückzukehren in Vollzeit oder aber, nachdem sie ihren Anspruch auf Teilzeit geltend gemacht haben, diesen zu befristen, diese wenigen haben innerhalb von drei Jahren fast alle wieder eine Vollzeitstelle. Das heißt, wir führen – das muss man sagen – die grundsätzliche Diskussion um eine sogenannte Teilzeitfalle, von der immer viele behaupten, dass es sie gibt, aber dem Grunde nach sie keiner kennt.

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.): Zu den allgemeinen Ausführungen zur Teilzeitfalle kann ich mich Herrn Wolf zunächst anschließen. Wir haben keine Zahlen speziell für den Einzelhandel. Was wir gemacht haben ist, dass wir natürlich den Gesetzentwurf, der schon seit längerem diskutiert wird, mit unseren Unternehmen besprochen haben. Die einhellige Auffassung war, dass jeder verständige

Unternehmer natürlich immer alles tun wird, um die Wünsche der Arbeitnehmer, die an ihn bezüglich der Arbeitszeitgestaltung herangetragen werden, zu erfüllen. Einfach deshalb, weil wir alle händerringend Fachkräfte suchen und alles dafür tun, dass wir sie bei uns halten. Wir halten diesen Rechtsanspruch – wenn Sie so konkret fragen – tatsächlich für überflüssig. Da, wo es geht, wird jetzt schon den Wünschen der Arbeitnehmer entsprochen. Unser Problem – auch das ein Bericht aus der Praxis – ist gar nicht so sehr die Dauer der Arbeitszeit, also die Frage, ob Voll- oder Teilzeit. Wir haben tatsächlich in der Praxis mehr Diskussion über die Lage der Arbeitszeit, was vielleicht auch ein Einzelhandelspezifikum ist, weil wir natürlich eher beliebtere und unbeliebtere Arbeitszeiten haben und sehr viele Frauen, die bei uns arbeiten, natürlich gerne zu bestimmten Uhrzeiten arbeiten möchten, die mit Familie und Kindern vereinbar sind. Das macht es manchmal etwas schwieriger. Dieser Anspruch wird auch mit diesem neuen Gesetz geschaffen. Es ist also nicht nur eine Frage der Veränderung des Arbeitszeitvolumens, sondern eben auch der Lage der Arbeitszeit. Dort sehen wir eigentlich die praktischen Auswirkungen etwas gravierender, aber auch dort wird jeder Arbeitgeber natürlich versuchen, im Rahmen seiner Betriebsabläufe die Wünsche der Arbeitnehmer schon aus eigenem Interesse erfüllen. Ich sehe es auch – abschließend gesagt – etwas juristisch. Ich bin Arbeitsrechtler und habe sehr früh im Studium gelernt, dass es wesentliche Vertragsbestandteile im Arbeitsvertrag gibt und dazu gehören eben die Arbeitszeit und das Entgelt. Mich stört eigentlich bei diesem ganzen Ansinnen hier, dass man in diese wesentlichen Vertragsbestandteile so einseitig eingreift zu Gunsten des Arbeitnehmers, und der Arbeitgeber muss dann sehen, wo er bleibt.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Gesamtmetall, an Herrn Zander. Soweit ich weiß, gibt es in Ihrer Branche auch schon tarifvertraglich festgeschrieben so eine Art Brückenteilzeit. Können Sie benennen, was die Gründe sind, weswegen Beschäftigte auf diese Teilzeitregelungen zurückgreifen?

Sachverständiger Zander (Gesamtmetall e.V.): Frau Schimke, es ist so, dass wir eine sehr schwierige Tarifrunde in diesem Frühjahr hatten und eine neue Arbeitszeitwelt geschaffen haben. Die Gewerkschaft wollte einen Anspruch für alle Arbeitnehmer auf die 28-Stunden-Woche. Nach langem Hin und Her haben wir uns unter zwei Bedingungen dazu bereit erklärt. Nämlich erstens, dass wir einen Arbeitszeitausgleich bekommen. In Zeiten der Hochkonjunktur unserer Branche müssen wir um jede Stunde kämpfen. Man hat dann zugelassen, dass wegen dieses Anspruchs die Anzahl derjenigen Arbeitnehmer, die 40 Stunden in unserer Branche arbeiten dürfen, proportional zunehmen darf. Das ist ein großes Zugeständnis. Das Zweite ist, dass man gesagt hat, dass wir einen Überforderungsschutz für die Betriebe haben. Maximal 10 % der Beschäftigten sollen das in Anspruch nehmen können. Und jetzt hat dieser § 9a des Teilzeit-



und Befristungsgesetzes im Entwurf uns unsicher gemacht, ob wir die dazu bisher genutzte Tariföffnungsklausel so rechtssicher weiter nutzen können, § 8 Abs. 4. Zu Ihrem Punkt: Letztendlich können das alle Arbeitnehmer machen. Wir haben nur für bestimmte einen Ausgleich formuliert. Die haben die Möglichkeit, eine tarifliche Sonderzahlung in Freizeit umzuwandeln. Insofern haben Sie dann einen weiteren Ausgleich.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Thüsing. Es geht jetzt um den § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hier ist der allgemeine Rückkehranspruch oder zumindest die Möglichkeit, eine Rückkehr auf Vollzeit zu beantragen, bezogen auf § 8 geregelt. Hier könnte sich jetzt künftig im Rahmen der Beweislastumkehr, die dort zugunsten des Arbeitnehmers weiter durchgeführt worden ist im Entwurf des Gesetzes, auch die Situation ergeben, dass wir zwei Arbeitnehmer haben, die quasi den Wunsch an den Arbeitgeber herantragen, doch die Arbeitszeit aufstocken zu wollen. Dann muss sich der Arbeitgeber, wenn er nur ein beschränktes Zeitbudget hat, gegebenenfalls auch entscheiden. Diese Entscheidung ist laut Begründung des Gesetzes nach billigem Ermessen durchzuführen. Welche Konsequenzen und Schwierigkeiten könnten sich dann ergeben, wenn der unterlegene Arbeitnehmer hingeht und diese Entscheidung überprüfen lässt?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Der konkurrierende Arbeitnehmer, gegen den sich der Arbeitgeber entscheiden hat, kann die Entscheidung des Arbeitgebers überprüfen. Der Arbeitgeber hat eine Billigkeitsentscheidung zu treffen. Aber diese ist auch gerichtlich überprüfbar. Das könnte dazu führen, dass, wenn der Arbeitgeber sich falsch entschieden hat in seinen Billigkeitserwägungen, vielleicht dem zweiten Arbeitnehmer ebenso den Anspruch auf Verlängerung geben muss. Das heißt, er hat die Last zu tragen, obwohl er nur einen Arbeitsplatz hat und auf einmal zwei Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigen muss. Das ist vom Gesetzgeber nicht gewollt, wäre aber die natürliche Konsequenz, wenn das Gesetz so stehen bleiben würde. Sinnvoll wäre es da, entsprechend zum Beispiel den Regelungen im AGG einen Vorbehalt mit aufzunehmen, dass der Arbeitgeber, der sich falsch entschieden, vielleicht dem Arbeitnehmer, den er dort rechtswidrig von seiner Entscheidung ausgeschlossen hat, Schadensersatz schuldet, aber dass er ihn nicht in Vollzeit beschäftigen muss. Das wäre der § 15 AGG, die Folgen einer möglicherweise falschen Entscheidung ein wenig abzumildern. Das ist nicht so unwahrscheinlich, denn der Gesetzgeber sagt nur, es muss nur dem billigen Ermessen entsprechen. Die Billigkeit ist die Gerechtigkeit des Einzelfalls. Hier sind alle Größen in Übereinstimmung mit dem späteren Richter gewichtet zu haben, was vielleicht schwer vorhersehbar ist. Deswegen glaube ich, hier täte man der Sache und allen Beteiligten etwas Gutes, wenn man eine Regelung entsprechend des § 15 AGG mit aufnehmen oder zumindest verdeutlichen würde in irgendeiner Weise, dass hier dieser Rechtsgedanke ähnlich gilt.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Zander von der Metallbranche. Ich möchte nochmal auf die Situation vor allem in Ihrem Tarifvertrag zurückkommen. Mich würde interessieren, da Sie insoweit ein Vorreiter sind in der ganzen Thematik: Welche Erfahrungen haben Sie mit einer solchen Regelung machen können? Wie ist Ihre Einschätzung? Inwieweit denken Sie, dass Ihre Regelung, o. a. Tarifverträge neben dem bisherigen Gesetz Bestand haben könnten?

Sachverständiger Zander (Gesamtmetall e.V.): Wir haben im § 8 Abs. 4 Satz 3 die Möglichkeit, durch Tarifvertrag Ablehnungsgründe zu formulieren für die Teilzeit. Das war die Ratio, weswegen wir diesen Tarifvertrag akzeptieren konnten auf Arbeitgeberseite. Wir glauben, dass dies die Zukunft ist. Wir sind sehr stolz auf dieses Arbeitszeitmodell und wollen das rechtssicher gestalten. Unser größtes Problem wäre, wenn man uns hinterher vor Gericht sagen würde: Der Tarifvertrag ist nicht von der gesetzlichen Öffnungsklausel gedeckt. Dann könnte keine andere Branche sich auf dieses Modell - und darauf zielt ja Ihre Frage ab -, mehr einlassen. Das Risiko, dass jemand klagt, kann im Vorfeld jedenfalls nicht ausgeschlossen werden. Uns wäre viel wohler, wenn man uns im Vorfeld einen Hinweis gibt, dass die bisherige Rechtsprechung zu § 8 Abs. 4 auch gilt, wenn man sich im Bereich der Brückenteilzeit, also § 9 a bewegt. Das ist eigentlich unser Punkt und wir bitten das Parlament, hier eine gewisse Klarstellung im Gesetzestext vorzunehmen, damit wir dieses Modell vielleicht auch noch in anderen Branchen sehen. Vielen Dank.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die BDA. Und zwar möchte ich auf die Erörterungspflicht zu sprechen kommen, die in § 7 Abs. 2 neu aufgenommen werden soll. Wie schätzen Sie diese Regelung ein und vor allen Dingen, wie sehen Sie diese Regelung in der praktischen Umsetzung?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Regelung, die auf den bisherigen § 7 noch aufsetzt, ist zumindest überflüssig, um es ganz vorsichtig zu sagen. Uns ist auch bei umfangreicher Anhörung unserer Mitglieder von keinem Arbeitgeber mitgeteilt worden - und ich behaupte auch so einen Arbeitgeber gibt es nicht -, das eine Gespräch über die Verteilung der Arbeitszeit verweigert. Wenn ein Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber zukommt und sagt, ich möchte gern mit ihnen über Lage, Dauer und/oder Lage und Dauer - und wenn man das schon in dieser Kombination in einen Gesetzestext schreibt, kann das nicht richtig sein mit der Norm - sprechen, dann macht das jeder Arbeitgeber; das gehört zum Selbstverständnis jeden Arbeitgebers und dem vertrauensvollen Miteinander mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin. In der konkreten Ausgestaltung geht dieser Erörterungsanspruch aber auch über das geltende Recht insoweit hinaus, als nun grundsätzlich der Betriebsrat ebenfalls über entsprechende Arbeitnehmer zu informieren ist. Und er



ist nicht begrenzt. Ich rechne nicht im Regelfall damit, aber es ist zumindest auch nicht ausgeschlossen, dass der Anspruch immer wieder geltend gemacht wird. Es wäre höchst sinnvoll, das so zu regeln, dass, wenn einmal so eine Erörterung stattgefunden hat, die betroffene Person zumindest für einen bestimmten Zeitraum von einer erneuten Erörterung ausgeschlossen ist. Denn so etwas kann man natürlich auch dazu nutzen, entsprechende Arbeitszeitwünsche mit dem Vertragspartner „zu Tode“ zu erörtern.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich nochmals an den HDE, Herrn Wohlfeil. Der Gesetzesentwurf enthält auch weitreichende Änderungen im Bereich der Arbeit auf Abruf. Jetzt ist der Einzelhandel eine Branche, die verstärkt auch auf dieses Arbeitsmodell, Arbeitszeitmodell zurückgreift. Können Sie kurz sagen, mit welchen Folgen, mit welchen Konsequenzen Sie rechnen?

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.): Wir haben gar nicht so richtig verstanden, warum man überhaupt Handlungsbedarf bei der Arbeit auf Abruf sieht, weil uns nicht klar ist, wo die Missbrauchstatbestände hier gesehen werden. Wir benötigen dieses Instrument als eines der wenigen verbliebenen Instrumente flexibler Personalbeschäftigung. Mit den vorgesehenen Änderungen würde das zumindest mal nicht erleichtert, also es würde die Anwendbarkeit, die Nutzbarkeit von Arbeit auf Abruf sicherlich für die Unternehmen deutlich erschweren. Wenn man diese 20 Stunden in der Woche zukünftig als Maßstab nimmt und den gesetzlichen Mindestlohn zu Grunde legt, dann geht das eben auch nicht mehr in Kombination mit geringfügiger Beschäftigung, was bisher bei zehn Stunden gerade noch so geht. Dieses Instrument wird damit relativ unattraktiv. Was wir sicherlich für erforderlich halten, wenn man schon meint, hier eine Änderung herbeiführen zu müssen, dann sollte man zumindest diejenigen schon bestehenden Arbeitsverhältnisse bei Arbeit auf Abruf, die ja jetzt - sofern keine Arbeitszeitvereinbarung getroffen wurde - auf der Basis von zehn Stunden in der Woche laufen, mit einer Stichtagsregelung oder einer Bestandsschutzregelung schützen, weil man sonst die Unternehmen dazu zwingt, diese Arbeitsverträge zu kündigen oder neu zu verhandeln. Also man greift hier mit der Gesetzesänderung in bestehende Arbeitsverträge ein. Daher würden wir es zumindest für erforderlich halten, dass man eine Bestandsschutzregelung einführt.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Professor Thüsing. Es geht auch wiederum um die Thematik Arbeit auf Abruf. Der Gesetzgeber hat sich hier zur Vorgabe gemacht, grundsätzlich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts umzusetzen. Mich würde Ihre Einschätzung interessieren, ob dies gelungen ist, insbesondere hinsichtlich tarifvertraglicher Möglichkeiten.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: In der Tat, das sollte eigentlich nur Merktzettelgesetzgebung werden.

Das heißt, das was bislang galt, sollte noch einmal niedergeschrieben werden. Darüber ist es aber hinausgegangen; denn das, was die Rechtsprechung bislang an Kontrollmaßstäben entwickelt hat und das, was jetzt nun im neuen Gesetz niedergelegt werden soll, galt nur für Arbeitsverträge, nicht für Tarifverträge, weil es ein Ansatz der AGB-Kontrolle war, den Tarifverträgen nach § 310 Absatz 4 BGB nicht unterliegen. Deswegen ist ein wesentlicher Effekt dieser Normierung, dass man den Tarifvertragsparteien ihren Gestaltungsspielraum beschränkt. Das kann nicht der Sinn dieses Gesetzes sein. Insofern würde ich hier unter Beibehaltung des Status quo ganz nachhaltig für eine Tariföffnung dieser Regelung werben. Im Übrigen noch zu der Frage, die Sie eben gestellt haben, die Frage des billigen Ermessens des Arbeitgebers bei der Auswahl verschiedener Teilarbeitsaufstockungsbegehren. Frau Kollegin Pfarr hat auch in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass es sinnvoll wäre, hier Kriterien der Billigkeit zu benennen, nach denen sich der Arbeitgeber richten kann. Das wäre meines Erachtens ein ganz wichtiges Anliegen, um Rechtssicherheit zu gestalten.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage versuche ich an den HDE und an die Gesamtmetall zu richten, bezüglich der Thematik der Auswirkungen auf Arbeitsabläufe gerade bei der Brückenteilzeit. Das Thema klang anfangs schon einmal an. Vielleicht können Sie aus der Praxis heraus nochmals einige Dinge erläutern und insbesondere auch die Thematik der Berechnung der Schwellenwerte, gerade was Ersatzarbeitskräfte betrifft, aus Ihrer Sicht kurz zu erläutern.

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland e.V.): Was die Schwellenwerte angeht: Hier liegt für uns ein wesentlicher Punkt des Gesetzes, dass eben die Schwellenwerte für uns zu der Frage führen, ist das Gesetz insgesamt anwendbar oder nicht. Wir sehen hier als Branche erhebliche Probleme, weil der Schwellenwert aus unserer Sicht an dem falschen Element des Gesamtunternehmens anknüpft und natürlich durch die Schaffung von zusätzlichen Ersatzarbeitsplätzen ja auch die Arbeitnehmerzahl tendenziell steigen wird, wodurch auch leichter die Schwellenwerte überschritten werden. Den ersten Teil der Frage habe ich nicht mehr präsent. Sie hatte noch vor den Schwellenwerten etwas gefragt?

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Da ging es um die Abläufe der Brückenteilzeit in der Praxis.

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland e.V.): Also wenn ich mir den praktischen Ablauf vorstelle, ein Arbeitnehmer macht diesen Anspruch geltend, dann wird natürlich der Unternehmer zunächst prüfen, besteht dieser Anspruch, also anhand der Schwellenwerte, aber auch anhand der gesetzlichen Voraussetzungen und wird dann entsprechend reagieren müssen. Hier haben wir auf jeden Fall ein Problem mit der aus unserer Sicht zu kurzen Ankündigungsfrist von drei Monaten. Wenn Sie eine Ersatz-Fachkraft haben



wollen, müssen Sie erst einmal eine bekommen. Das dauert in der Regel mit Ausschreibung und Auswahlverfahren deutlich länger als drei Monate. Das heißt, Sie haben wahrscheinlich auch erst einmal eine Lücke und sie haben hier ein praktisches Problem, diese Arbeitsstelle wieder zu besetzen. Und sie müssen erst einmal eine gleich qualifizierte Person finden. Die praktischen Auswirkungen könnten also schon erheblich sein, was die Wiederbesetzung angeht.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion angekommen. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Da hat sich als Erstes Frau Hiller-Ohm gemeldet.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB, Frau Dr. Absenger oder Frau Dr. Böning. Die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts bezieht sich auf zwei wesentliche Bereiche, einmal die befristete Teilzeit, also die Brückenteilzeit, aber dann zum Zweiten sieht der Gesetzentwurf auch Maßnahmen für Menschen vor, die in Teilzeit sind, aber ihre Arbeitszeit aufstocken wollen. Meine Frage: Wie beurteilen Sie die Erfolgsaussichten der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts? Kann der Teilzeitfalle so wirksam begegnet werden? Also die SPD sieht die Teilzeitfalle durchaus als gegeben an.

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Reformvorhaben der Bundesregierung auf jeden Fall. Es ist zwingend nötig, es ist längst überfällig. Es führt nicht zur Überforderung der Wirtschaft. Die Beispiele, die hier genannt wurden, wo Überforderungspotentiale möglicherweise gegeben sind, sind alle durch die Möglichkeit der Ablehnung der Ansprüche aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe abgedeckt. Wir sehen die Reform für zwingend notwendig an. Es ist ein erster Schritt in Richtung der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Es gibt durchaus die Teilzeitfalle. Allein 17 % der Teilzeitbeschäftigten sind unfreiwillig in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Die Aufstockung von Arbeitszeiten gestaltet sich bisher sehr problematisch. Wir begrüßen deshalb auch die Umkehr der Beweislast. Aber auch der Erörterungsanspruch ist nicht überflüssig, wie hier behauptet wurde, sondern er ist nötig, um transparent zu machen, welche Ansprüche die Beschäftigten haben. Aus unserer Sicht geht der Entwurf noch nicht weit genug. Problematisch ist aus unserer Sicht nach wie vor der Schwellenwert - Arbeitgeber mit i. d. R. mehr als 45 Beschäftigten. Dieser Schwellenwert ist aus unserer Sicht willkürlich. Wir sind für die Abschaffung des Schwellenwertes, weil alle Beschäftigten einen Anspruch auf Brückenteilzeit benötigen. Zudem sind die Schwellenwerte uneinheitlich, weil das TZBFG die unbefristete Teilzeit z. B. an 15 Beschäftigte pro Arbeitgeber knüpft. Wir warnen davor, auf die Filiale oder auf den Betriebsbegriff abzustellen. Das führt zum völligen Leerlaufen der Ansprüche in der Praxis, weil dann noch

mehr Beschäftigte aus der Regelung herausfallen würden. Aus unserer Sicht bietet die Regelung auch ausreichend Flexibilität für die Sozialpartner. Weitere Tariföffnungsklauseln als bisher im Gesetzentwurf in 9a schon vorgesehen sind, halten wir für nicht nötig. Was aus unserer Sicht noch fehlt, ist u. a. der Anspruch auf isolierte Geltendmachung der Verteilung der Lage der Arbeitszeit. Dies kann im Moment nicht isoliert geltend gemacht werden, sondern ist allenfalls jetzt durch den Erörterungsanspruch im Ansatz mit abgedeckt. Die Reformen zur Arbeit auf Abruf greifen aus unserer Sicht ebenfalls nicht weit genug. Wir fordern eine Abschaffung und lehnen die Reform, die hier in einigen Stellungnahmen vorgeschlagen werden, die Verkürzung auf zwei Tage Abruffrist, ab.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine zweite Frage richtet sich an Frau Nier. Der Koalitionsvertrag enthält ungewöhnlich ausführliche Angaben zum Inhalt der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts. Ist die Umsetzung dieser Vorgaben im Regierungsentwurf aus Ihrer Sicht sachgerecht erfolgt?

Sachverständige Nier (Die Führungskräfte e.V.): Wir sehen in dem Gesetzesentwurf einen wichtigen und richtigen Schritt in die richtige Richtung, so dass in der Tat die Teilzeitfalle und auch der damit verbundene Karriereknick eingedämpft und gesteuert werden kann. Denn wir erleben auch aus unserer betrieblichen Praxis, dass es immer wieder Schwierigkeiten gibt bei der Rückkehr in Vollzeit. Das betrifft insbesondere Frauen, insbesondere auch auf Managementebene. Man darf auch nicht vergessen, wenn gesagt wird, es wird seitens des Arbeitgebers versucht, Möglichkeiten zu einer Rückkehr in Vollzeit beispielsweise zu ermöglichen, dass es auch eine bestimmte Dunkelziffer gibt, die sich gar nicht erst trauen, einen solchen Antrag auf Teilzeit zu stellen. Durch diesen Gesetzesentwurf wird maßgeblich und richtigerweise Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt und auch eine Chance denjenigen gegeben, die sich gar nicht trauen, weil sie schlechte Beispiele in der Praxis erlebt haben, sich gar nicht nach Teilzeit zu fragen trauen. Mit den Schwellenwerten haben wir auch unsere Probleme. Wir haben intern heftig diskutiert, ob man denn nicht auch zum Beispiel bei dem § 8 Abs. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz bei den 15 Beschäftigten ansetzen sollte, aber da sehen wir tatsächlich auch auf Arbeitgeberseite ein großes Problem. Denn oftmals kann es tatsächlich sein, dass es für einen Arbeitgeber leichter geht, umzuwickeln auf neue Arbeitsplätze, wenn man weiß, es ist unbefristet, als dass man weiß, es ist befristet. Es wird schwieriger sein, da adäquate Fachkräfte und Angestellte in Vertretung zu finden für so eine Befristung. Nichtsdestotrotz sind wir sehr dafür, dass hier durch diesen Gesetzesentwurf die Möglichkeit geschaffen wird, dass ein Anspruch besteht. Es gibt Korrekturen z. B. auch betriebliche Gründe, und deshalb halten wir das in der Tat auch für sehr sinnvoll und auch in Form der Umsetzung des Koalitionsvertrages.



Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage richtet sich an Prof. Düwell. Wir haben mit der Beweislastumkehr in § 9 jetzt noch einmal eine Stärkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Meine Frage richtet sich an Ihre Einschätzung der Auswirkungen dieser Regelungen bezogen auf die verbesserten Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sachverständiger Prof. Düwell: Vielen Dank, Frau Tack, für die Frage. Ich schätze die Fragestellung als sehr bedeutsam ein. In meiner zehnjährigen Erfahrung als Vorsitzender des Fachsenats, der für die Frage zuständig war, wie Arbeitnehmer ihre Verringerungsansprüche geltend machen, kann ich sagen, dass eine solche Beweisregelung erforderlich ist. Ich halte Sie auch für geglückt. Vor allem weil sie sprachlich und systematisch gut gefasst ist, was nicht immer beim Gesetzgeber der Fall ist. Von daher kann ich hier keine Kritik üben. Ich muss folgendes sagen: Beim Arbeitnehmer bleibt noch die Beweislast für das Stellen des Antrages. Auch das ist gut geglückt geregelt, indem man jetzt die Textform vorgeschrieben hat. Das bedeutet: Es wird dokumentiert. Was ich allerdings vermisse ist, dass man symmetrisch darauf reagiert, dass auch der Arbeitgeber antworten muss. In § 8 Abs. 5 Satz 1 steht die Schriftform. Dort steht nicht die Textform. Das verwundert etwas. Soll jetzt hier die strenge Schriftform nach 126 BGB gelten? In den Kommentaren gibt es einen großen Streit darum. Der Gesetzgeber könnte mit einem kleinen Federstrich dieses Problem erledigen. Ich würde darum bitten, dass vielleicht der Ausschuss zumindest in der Beschlussempfehlung das zum Ausdruck bringt. Dann kann man das so interpretieren wie Preis im Erfurter Kommentar, dass hier auch die Textform genügend ist. Die Unterschrift des Arbeitgebers ist für diese Mitteilung nicht notwendig; denn sie ist keine rechtsgeschäftliche Willenserklärung. Dann kommt noch der große Vorteil der Neuregelung in zwei Punkten. Betroffen ist in § 9 die Verlängerung der Arbeitszeit. Da muss vorgetragen werden, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz da ist und dass zumindest die gleiche Eignung der Teilzeitbeschäftigteninteressentin, die sich bewirbt, gegenüber den Mitbewerbern vorliegt. Ich frage mich, wie kann denn ein Arbeitnehmerin, der als Einzelkämpferin auftritt, dieser Darlegungs- und Beweislast genügen? Das kann sie gar nicht. Hier hat der alte Grundsatz zu gelten, dass derjenige, der sachnäher ist, darlegen und gegebenenfalls beweisen muss. Das hat der Gesetzgeber hier getan. Von daher finde ich diese Regelung gut. Wie kann denn der Bewerber wissen, dass der andere besser ist, oder nicht? Das kann er gar nicht wissen. Im Übrigen gibt es da noch gewisse Datenschutzprobleme, wenn ich hier an meinen Nachbarn denke, der das Bundesdatenschutzgesetz gerade kommentiert hat. Von daher denke ich, enthält der Entwurf eine gute Regelung.

Abgeordneter Gerdas (SPD): Meine Frage geht auch an Herrn Professor Düwell. Für die Beschäftigten in Brückenteilzeit können Vertreterinnen und Vertreter für befristete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt werden. Ist aus Ihrer Sicht diese Vertretung ein

Sachgrund nach § 14, die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses?

Sachverständiger Prof. Düwell: Der Sachgrund steht im § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG. Ich denke, das hatte vorhin schon Herr Professor Thüsing deutlich gemacht. Da gibt es keinen Zweifel. Im Übrigen gilt folgendes: Es gibt, wie immer im Recht, keine völlig perfekte Regelung im Gesetzestext. Dafür gibt es die Rechtsprechung, die dafür da ist, Missbräuche zu begrenzen. So hatte gerade der zuständige 7. Senat am 21. Februar dieses Jahres entschieden, dass dann, wenn der Arbeitgeber mit dem zu Vertretenden gleichzeitig noch ein Arbeitsverhältnis auf Abruf begründet und dann die Arbeit abrufen, dass dann natürlich kein Vertretungsfall vorliegt. Von daher denke ich, können wir der Rechtsprechung vertrauen. Die hat das im Griff und wird das schon richtig anwenden.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wie beurteilen Sie grundsätzlich die Möglichkeit für die Tarifvertragsparteien, von den Grundnormen des Gesetzes mit Tarifverträgen positiv abzuweichen?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich hatte in einem Punkt dieses Thema vorhin bereits angesprochen. Wir denken, dass die derzeitige Regelung des § 9 a durchaus bereits ausreichend flexible Möglichkeiten für die Belange der Sozialpartner im Kontext Tarifverträge beinhaltet. In § 9 a Abs. 2 und Abs. 3, aber auch in § 9 a Abs. 6 finden sich Verweise für entsprechende tarifliche Regelungsmöglichkeiten. Es wird in § 9a Abs. 2 und 3 auf § 8 Abs. 4 verwiesen. Dies bietet, wie schon heute die Rechtsprechung sagt, Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, betriebliche Gründe zu konkretisieren. Hier gibt es Möglichkeiten für Spielräume wie z. B. die Etablierung tariflicher Quoten für die Zulassung befristeter Teilzeit. Zudem ist die Dauer der befristeten Teilzeit in § 9a Abs. 6 bereits jetzt tarifdispositiv im Regierungsentwurf geregelt. Aus unserer Sicht reicht das völlig aus, um den Belangen und den bereits heute existierenden Tarifverträgen gerecht zu werden. Wir lehnen eine weitere Öffnung ab, da Tarifverträge dazu dienen, die Rechte der Beschäftigten nach oben zu verbessern und nicht, um von Regelungen für Abweichungen nach unten Gebrauch zu machen. Noch ein Punkt, weil es mehrfach angesprochen wurde, die Frage der Festschreibung eines Befristungsgrundes. Aus unserer Sicht, ich stimme da Herrn Düwell zu, brauchen wir keinen neuen Befristungsgrund. § 14 Abs. 1 Nr. 3 erfasst bereits heute die Fälle der Einstellung von Ersatzkräften. Was vorhin auch angesprochen wurde, war die Frage der Doppelzählung. Wir sehen es nicht als unproblematisch an, Ersatzkräfte nicht mitzuzählen, weil der Betriebsrat dann immerhin z. B. auch für zwei Teilzeitkräfte zuständig ist, wenn eine Ersatzkraft eingestellt wird. Das ist doppelte Arbeitsbelastung. Deswegen muss man auch darüber noch einmal diskutieren. Vielen Dank.



Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage bezieht sich auch auf die Tariföffnungsklausel und richtet sich an Professor Düwell. Finden Sie es angemessen, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz mehrere Tariföffnungsklauseln enthält, bei denen von den Regelungen des Gesetzes abgewichen werden kann?

Sachverständiger Prof. Düwell: Tariföffnungsklauseln sind nicht per se schlecht. Es kommt nur auf die Anzahl und den Umfang an. Hier muss man sehen, dass es mehrere gibt, die das Teilzeitrecht und auch einige, die das Befristungsrecht betreffen. Da haben wir zunächst § 9a Abs. 1. Dort kann der Zeitraum, der ein Jahr und höchstens fünf Jahre beträgt, auch anders festgelegt werden. Dann haben wir in § 12 Abs. 6 die Abweichung bei der Vorankündigungsfrist für Arbeit auf Abruf. Da muss ich sagen, das finde ich gut. Wenn zum Beispiel schönes Wetter wie jetzt ist, dann möchte ich nicht vier Tage warten müssen, bis der Biergarten aufmacht. Das kann dann auch etwas früher geschehen. Wenn die Tarifvertragsparteien von diesen Öffnungsklauseln Gebrauch machen, dann habe ich so viel Vertrauen, dass sie das ausgewogen machen. Allerdings muss man sehen, dass die Gewerkschaften nicht in jeder Branche besonders mächtig sind. Von daher darf man nicht grenzenlos öffnen. Ich denke, dass hier der Gesetzgeber mit Augenmaß Öffnungsklauseln geschaffen hat. Sowohl vom Umfang als auch von der Intensität der Öffnung her. Dabei sollte es bleiben!

Abgeordneter Rützel (SPD): An Herrn Düwell auch noch einmal. Wie bewerten Sie denn die Neuregelungen bei Arbeit auf Abruf? Wie wirken die sich möglicherweise in der Praxis aus?

Sachverständiger Prof. Düwell: Das ist ein Thema, das ich kritischer sehe als vorhin von den Verbänden der Arbeitgeber dargestellt. Insbesondere das Problem der sog. Null-Stunden-Verträge. Mein Kollege Klaus Beppler hat vor einigen Monaten dazu einen Aufsatz veröffentlicht, der die Probleme seiner Tochter darstellt, die laufend Null-Stunden-Verträge angeboten bekam. Bei Null-Stunden-Verträgen wird ganz einfach das gesamte Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer übertragen. Da müssen Grenzen her. Ich finde es deswegen gut, dass jetzt der Gesetzgeber nicht nur die Rechtsprechung des 5. Senats festgeschrieben hat, sondern auch die mindestwöchentliche Arbeitszeit verdoppelt hat, wenn keine Vereinbarung über die Arbeitszeit getroffen wird. Allerdings würde ich mir wünschen, dass es etwas präziser formuliert wird. Im Entwurf steht nur einfach eine Stundenzahl. Dort muss eine Mindeststundenzahl stehen. Dann hat es Hand und Fuß. Meines Erachtens könnte man auch auf die Höchstarbeitszeit, die dort steht, verzichten. Das ist nicht so sehr ein Problem der Arbeitnehmer, die zu schützen sind. Es muss vielmehr klargestellt werden, es geht um eine mindest-wöchentliche Arbeitszeit, die garantiert werden muss. So werden die großen Missstände verhindert, die durch 0-Stunden-

Verträge aus dem angelsächsischen Raum zu uns hergetragen werden. Da werden die Kernfesten des Arbeitsrechts betroffen sein, wenn wir das weiter zulassen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der SPD angekommen. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der AfD-Fraktion, da hat sich als erstes Herr Pohl gemeldet.

Abgeordneter Pohl (AfD): Meine erste Frage geht an den DGB. Wie sind die Erfahrungen betreffend der sozialen Auswirkungen von Arbeit auf Abruf? Welche Ausmaße hat das zurzeit in der Arbeitnehmerschaft und wie schätzt der DGB die Relevanz der Ankündigungsfristen ein? Wird sich das tatsächlich in der Praxis bewähren oder wird es nur geschriebenes Recht sein?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vorweg folgende Klarstellung; der DGB setzt sich für die grundsätzliche Abschaffung dieser Arbeitsform ein. Und zwar nicht, weil es, wie heute gesagt wurde, eine der wenigen angeblich noch übriggebliebenen Flexibilisierungsformen ist. Arbeit auf Abruf ist eine von vielen Flexibilisierungsformen. Der DGB setzt sich deshalb für deren Abschaffung ein, weil diese Form den betroffenen Beschäftigten kaum Planungssicherheiten, kaum Einkommenssicherheit ermöglicht. Deswegen sehen wir in dieser geplanten Regelung schon einen ersten Schritt in die richtige Richtung, der allerdings nicht ausreichend ist. Sie fragten ja, wie schätzen wir den Umfang des Problems ein. Also nach Erhebungen des IAB arbeiten 6 % der Arbeitnehmerschaft insgesamt in Arbeit auf Abruf. Bei den Mini-Jobbern ist die Zahl allerdings doppelt so hoch. Und von denen, die in dieser Form arbeiten, werden 35 % der Beschäftigten von ihrem Einsatz höchsten am Tag vor dem Einsatz informiert. Das heißt, die gesetzliche Ankündigungsfrist wird in 35 % der Fälle grundsätzlich nicht eingehalten. Was dies für die Beschäftigten bedeutet, kann man sich relativ leicht ausmalen. Das bedeutet, man verbringt seine Zeit im Grunde in einer unbezahlten Rufbereitschaft. Es ist kaum möglich, sich einen weiteren Job zu suchen, aus dem man eventuell auch Einkommen ziehen könnte. Dementsprechend ist auch die Armutsquote unter den Beschäftigten in Arbeit auf Abruf verhältnismäßig hoch. Deswegen halten wir die Regelung, die jetzt geplant ist oder eingeführt werden soll, für den ersten Schritt, für einen wichtigen Schritt, allerdings für einen bei Weitem nicht ausreichenden Schritt. Denn hier wird nichts anderes passieren als eine Abbildung der Rechtsprechung und die Anhebung der Stundenzahl von zehn auf 20 im Rahmen der Fiktionsregelung. Dagegen ist nichts einzuwenden. Insbesondere bedeutet diese neue Regelung nicht, dass man den Arbeitgebern, die redlich mit ihren Beschäftigten irgend eine andere Stundenzahl vereinbart haben etwas unterjubelt, sondern diejenigen, die sich einfach nicht auf eine bestimmte Stundenzahl festlegen wollten, also mit ihren Beschäftigten keine Arbeitszeit vereinbart haben, werden an eine für sie strengere Fiktionsregelung verwiesen. Das ist richtig und wichtig.



Abgeordneter Kleinwächter (AfD): Diese Frage geht an Herrn Prof. Thüsing. Und zwar ist es so, dass es bereits verschiedenste Teilzeit- und Befristungsregelungen gibt, Ansprüche auf befristete Teilzeit zum Beispiel im Familienpflegezeitgesetz, im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, im Bundesbeamtengesetz. Die Regelungen im SGB IX könnte man auch dazu zählen. Wie bewerten Sie die sozusagen zusätzliche Einführung eines befristeten Rechtsanspruches, dann auch Rückkehranspruch auf Vollzeit jetzt im Teilzeit- und Befristungsgesetz im Vergleich zu diesen bereits bestehenden Regelungen? Wo sehen Sie Kannibalisierungstendenzen? Wo sehen Sie Tendenzen, dass gewisse Regelungen, die bereits existieren, geschwächt werden oder dass diese neue Regelung, die deutlich breiter und allgemeiner aufgestellt ist, vielleicht auch die Sachgründe, die in den anderen Regelungen enthalten sind, vielleicht entwerfen?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Es ist jetzt ein allgemeiner Anspruch neben die von Ihnen aufgezählten spezialgesetzlichen Ansprüchen gestellt. Das heißt, man schaut nicht auf bestimmte Situationen, aus denen heraus in der Vergangenheit bereits schon Teilzeitanprüche gewährt werden sollten, sondern man erkennt ein generelles Bedürfnis an, Arbeitszeit souveräner in die Hand von Arbeitnehmern zu setzen. Das ist ein gesetzwillemäßiger Wille, den man unter dem Gesichtspunkt insbesondere der familienpolitischen und gleichstellungspolitischen Aspekte begrüßen kann. Was ich mir gewünscht hätte wäre, die bisherigen selektiven Regelungen etwas ernster zu nehmen und zu fragen, warum wir in der Vergangenheit immer auf die Gründe für diesen Eingriff in die Vertragsfreiheit geschaut haben. Denn der einmal geschlossene Vertrag wird auf einmal zur Disposition einer Seite gesetzt. Hier ist es nun so, dass auf einmal jeder Arbeitnehmer – egal aus welchem Grund – einen solchen Anspruch auf befristete Teilzeit bekommen soll. Es erschien mir sinnvoller, dieses einseitige Recht zur Vertragsänderung an gesellschaftlich wertvolle Sachgründe zu knüpfen, sei es die Erziehung von Kindern, sei es die Pflege von Angehörigen. Nach der Konzeption des Gesetzes ist es egal, ob ich mit der neu gewonnenen zeitlichen Souveränität meine Kinder unterstützen oder ob ich mein Golf-Handicap verbessern will. Ich glaube, das ist doch eine gesetzwillemäßige Wertung, die man überdenken muss und sich dann doch stärker an Sachgründen für einen solchen Anspruch orientieren sollte.

Abgeordneter Pohl (AfD): Meine Frage an die Gewerkschaft NGG. Mir liegt hier keine schriftliche Stellungnahme vor, deswegen mündlich: Schließen Sie sich der Meinung des DGB zur Arbeit auf Abruf an oder sehen Sie als Spezialgewerkschaft in Ihrer Branche eher die Notwendigkeit einer gesetzlichen oder alternativweise einer tarifrechtlichen Regelung mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu favorisieren? Wie sieht's aus?

Sachverständige Bössow (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Als eine der acht Mitgliedsgewerkschaften sind natürlich auch die Positionen, die hier

vorgetragen werden, mit unserer Zusammenarbeit entstanden. Wir schließen uns selbstverständlich den Positionen an. Wir positionieren uns auch ganz klar dafür, dass zumindest mittelfristig Arbeit auf Abruf abgeschafft wird.

Abgeordneter Pohl (AfD): An den Zentralverband des Deutschen Handwerks und an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Frage gerichtet: Wie sehen Sie die Ankündigungsfrist zur Inanspruchnahme der Brückenteilzeit, zum Zeitraum der Möglichkeit, zur Neubesetzung dieses Arbeitsplatzes durch Anwerbung eines neuen Mitarbeiters? Ist der Zeitraum von drei Monaten realitätsnah? Können Sie das leisten?

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Vielen Dank für die Frage. Die Ankündigungsfrist von drei Monaten stellt für die Betriebe, die im Handwerk eher klein- und mittelständisch strukturiert sind, ein erhebliches Problem dar. Gerade in diesen kleinbetrieblichen Einheiten ist es schwieriger als in Großbetrieben, für die frei werdenden Arbeitszeitvolumina Ersatzkräfte tatsächlich zu finden. Dabei ist der Zeitraum von drei Monaten sehr eng gestrickt. Sie müssen bedenken, dass man die Stelle aus schreiben muss, sie müssen sie im Zweifel auch bei der Bundesagentur nach Bewerbern fragen, Sie müssen schauen, kann ich das Arbeitszeitvolumen intern anders verteilen, gibt es Kompensationsmöglichkeiten, ja oder nein. Auch angesichts des gegenwertigen Fachkräftemangels halten wir es auch für sehr schwierig, qualifiziertes Personal für dieses freiwerdende Arbeitszeitvolumen innerhalb von nur drei Monaten zu finden. Deshalb wünschen wir uns auch eine Verlängerung der Antragsfrist auf sechs Monate.

Sachverständige Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Auch für uns sind diese drei Monate sehr knapp bemessen. Sie sind dem Modell der unbefristeten Teilzeit in § 8 TzBfG angepasst. Allerdings kommt bei der befristeten Teilzeit hinzu, dass ich nicht nur für ein freiwerdendes Teilzeitvolumen – also häufig wird es der Nachmittag sein –, sondern darüber hinaus auch noch befristet diesen Beschäftigten gewinnen muss. Das ist vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation doppelt schwer. Gerade für kleinere und mittlere, aber durchaus auch für größere Unternehmen bietet es sich daher an, diese Frist zu verlängern.

Abgeordneter Kleinwächter (AfD): Ich habe noch eine Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Und zwar bin ich gestolpert über diese Regelung, dass zukünftig die Textform ausreichend sein soll, um den Wunsch nach Teilzeit bzw. Rückkehr in die Vollzeit letztendlich ausdrücken zu lassen. Welche Erfahrungen haben Sie denn mit der Entgegennahme solcher Erklärungen in der Textform und sehen Sie da eine Gefahr, wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer per WhatsApp seinen Wunsch äußert?



Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Eine ganz kurze Antwort. Da in Textform die Möglichkeit bestehen muss, das Ganze ausdrückbar zu haben, bin ich mir nicht ganz sicher, ob Textform durch WhatsApp erfüllt wäre. Da mache ich einmal ein Fragezeichen. Jedenfalls halten wir grundsätzlich die Textform für eine sinnvolle Gestaltungsoption. Überall dort, wo man im Arbeitsrecht heute noch gesetzlich das strenge Erfordernis der Schriftform vorsieht, gerade auch im Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kann man durchaus einmal überlegen, ob man das nicht generell in Textform umwandelt.

Vorsitzender Dr. Bartke : Vielen Dank Herr Wolf, gerade auch für die Punktladung. Wir kommen damit zur Fragerunde der FDP-Fraktion, da hatte sich Herr Mansmann gemeldet.

Abgeordneter Mansmann (FDP): Meine erste Frage richtet sich an Herrn Zander von Gesamtmetall. Der geplante Anspruch auf Teilzeit kann schon nach sechs Monaten im Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht werden. Die Ankündigungsfrist beträgt drei Monate. Einen Sachgrund muss der Arbeitnehmer nicht nennen und kann dafür eine Reduzierung im Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren frei wählen. Dann kehrt er zur Vollzeit zurück und kann bereits ein Jahr später erneut seine Arbeitszeit reduzieren. Welche Auswirkungen hat eine solche Regelung auf die Personalplanung, vor allem in kleineren Betrieben mit ca. 50 Beschäftigten, indem zum Beispiel vier Arbeitnehmer gleichzeitig einen solchen Anspruch geltend machen und gegebenenfalls andere Arbeitnehmer schon in Teilzeitmodellen arbeiten? Vielleicht noch zum gleichen Fragenkomplex: Da wir schon von einer Regierungspartei viele interessante Fragen und gemeinsame Antworten bekommen haben, meine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund, Frau Absenger oder Frau Dr. Bönning: Wie lässt es sich rechtfertigen, dass ein Anspruch auf befristete Teilzeit, die keinerlei Sachgrund auf Arbeitnehmerseite bedarf, völlig gleichrangig neben essentiellen Ansprüchen auf Teilzeit zur Pflege von Kindern und nahen Angehörigen trifft?

Sachverständiger Zander (Gesamtmetall e.V.): In der groben Draufschau kann man feststellen, dass die Zerklüftungen, Ausbuchtungen und Einbuchtungen dieses Teilzeitrechts in Deutschland durch die Brückenteilzeit nicht unkomplizierter werden. Hier sitzen nun erfahrene Leute. Wenn man sich anschaut, in welchen Dimensionen wir über die Detailprobleme reden, glaube ich - und diese Bemerkung mache ich vorweg -, werden wir erleben, dass das Instrument in der Praxis wahrscheinlich bei den Arbeitnehmern fünf Jahre benötigt, bis es ankommt, wenn es dann aber ankommt, sehen wir große Probleme. Nicht nur im Mittelstand, weil wir glauben, dass die größeren Betriebe natürlich in Abteilungen aufgebaut sind. Sie haben selbst in einem Betrieb von 1.000 Mitarbeitern nicht 100 Leute im Rechnungswesen, nicht 100 Leute in der Personalabteilung.

Sie haben kleinere Einheiten von 10 bis 15 für die einzelnen Bereiche wie Produktionsleitung. Wenn dort bei 5 oder 15 Leuten einzelne ausfallen, dann ist das ein Problem, gerade in unserer Fachkräftesituation. Da könnte ich jetzt sehr weit ausholen, aber das möchte ich gar nicht. Uns fehlen als Beispiel 320.000 Facharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie. Die könnten wir sofort einstellen. Weil das so ist, muss man eben höllisch aufpassen. Jetzt kommen die ganzen Details: kurze Ankündigungsfrist, nach einem Jahr ist der Antrag wieder stellbar. Man kann sagen, wie lange man wegbleibt. Der Arbeitgeber muss an vielen Stellen versuchen, jemanden zu überzeugen, länger zu arbeiten. Diese paar Stunden, die ausfallen, da wir ja gar nicht wissen, wieviel Teilzeit dort eingefordert wird und wieviel Stunden übrig bleiben. Für diese kleinen Teile jemanden zu finden, teilweise in Gegenden, wo es keine Fachkräfte mehr gibt in Bayern und Baden-Württemberg! Insgesamt wird das völlig unpraktikabel in der Personalplanung. Insofern, Herr Mansmann, ist unser großes Petitionum - auch wenn ich diesen Streit hier nicht verlängern will -, sich doch einmal die Gesamtschau der Teilzeitanprüche anzugucken. Wir sind hier inzwischen in einem Rechtsgebiet, da könnten Sie schon fast eine Spezialkanzlei gebrauchen. Das wissen hier auch alle im Saal. So kann es nicht weitergehen. Das gestatte ich mir doch auf Ihre Frage zu sagen.

Sachverständige Dr. Bönning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Danke für diese vielen Fragen, es waren ja mehrere in Ihrer Fragestellung enthalten. Die erste Frage war: Wie kann man sich das eigentlich erklären, dieses Nebeneinander unterschiedlicher Ansprüche? Nun ganz einfach: es ist so im Rechtssystem, dass man gewisse allgemeine Ansprüche hat, die für alle gelten und solche für bestimmten Personengruppen. Wenn man es sich aus der Perspektive der Arbeitnehmern betrachtet, an welche Voraussetzungen denn die spezialgesetzlichen Ansprüche anknüpfen, dann erkennt man relativ leicht, dass nicht alle Eltern, die Kinder oder Angehörige im Haushalt haben, für die sie Zeit haben müssen, unter das BEEG oder das Pflege- bzw. Familienpflegezeitgesetz fallen. Diese Ansprüche gelten nur für bestimmte Zeiträume und sich auf bestimmte Situationen beschränkt, sie decken nicht alle Bedarfe ab, die es gibt. Darüber hinaus haben wir auch ein Gleichbehandlungsproblem, wenn wir denjenigen, die ein Ehrenamt ausüben o.a. - auch anerkennungswürdige Tätigkeiten - einfach in ihrer Freizeit wahrnehmen wollen, oder aber ältere Kinder haben sagen müssen: für euch haben wir keine Rechte., Zudem stellt sich aber auch die Frage: warum eigentlich nicht? Arbeitnehmer verzichten auf ihr Geld, wenn sie Arbeitszeit reduzieren. Der Arbeitgeber kann sich - und das wurde heute schon mehrfach gesagt - auf betriebliche Gründe berufen. Je kleiner das Unternehmen ist, umso stärker zählen Organisationschwierigkeiten als betriebliche Gründe, auf die sich der Arbeitgeber berufen kann. Ein 60-Mitarbeiter-Unternehmen kann leichter betriebliche Gründe anführen als ein Großunternehmen. hat Das hat seine Berechtigung seine Berechtigung und mit diesem Gesetz ändert sich nichts



daran. Darüber hinaus aber hat die Regierung eine strengere Regelung vorgeschlagen, als die die eigentlich von den Koalitionsvertragsparteien vereinbart war. Denn im Koalitionsvertrag steht eigentlich ausdrücklich: „Bei Arbeitgebern bis 200 Beschäftigten muss der Anspruch einem von 15 Arbeitnehmern gewährt werden.“ Das bedeutet 6,66 % Quote für Unternehmen bis 200 Beschäftigte. Davon haben sich die Regierungsparteien jetzt abgewendet und eine doppelte Hürde eingezogen, zum einen die betrieblichen Gründe und zum anderen nochmals die Quote. Von daher ist es für die Beschäftigten in diesen Unternehmen noch viel schwerer das Recht auf befristete Teilzeit zu realisieren, als es ohnehin im Koalitionsvertrag geplant war. Soviel zu Ihrer ersten Frage. Nun zu ihrer Frage, was passiert, wenn vier Personen auf einmal ihr Recht gelten machen wollen? Auch hier gilt: der Arbeitgeber kann sich auf betriebliche Gründe berufen. Wenn der Arbeitgeber diese benennen kann, wird er den Anspruch des Arbeitnehmers ablehnen können. Im Übrigen wird hier nichts anderes gelten, als für den zeitlich unbefristeten Teilzeitananspruch. Lehnt der Arbeitgeber ihn ab muss sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erst einmal mühsam durch die Instanzen durchkämpfen, bis sie eine rechtskräftige Entscheidung hat. Solange diese nicht vorliegt, die Teilzeit nicht in Anspruch genommen werden. Jetzt stellen Sie sich vor, dass jemand die Reduzierung nur vorübergehend braucht. Also das Reduzierungsbedürfnis erledigt sich auch in wenigen Monaten bzw. wenigen Jahren. Bis dahin ist die Sache vielleicht noch gar nicht entschieden. Von daher haben wir auch hier ein Ungleichgewicht in der Durchsetzung der geltenden Ansprüche, die stark zu Ungunsten der Beschäftigten wiegt. Und schließlich, zu dem Argument, wenn vier Personen auf einmal aufstücken wollen, das wurde heute hier immer wieder gesagt, dann muss man vier Teilzeitkräfte beschäftigen. Nein, man kann den Bedarf auch über die Aufstockung derjenigen decken, die in Teilzeit arbeiten und gern aufstücken wollen. Sie könnten auf diesen Arbeitsplätzen aufgestockt werden, auf den eine Kollegin oder Kollege für ein bis fünf Jahre vorübergehend seine Arbeitszeit reduzieren will. Auch diese Möglichkeit gibt es. Ich denke, ich habe damit Ihre Fragen weitgehend beantwortet.

Abgeordneter Mansmann (FDP): Vielleicht noch eine Anmerkung. Es ist von dringenden betrieblichen Gründen die Rede. Wir wissen ja, dass das durchaus ein großer Unterschied im Arbeitsrecht ist. Darüber könnte man noch lange sprechen. Aber die nächste Frage vielleicht zur Zumutbarkeitsgrenze an Gesamtmetall, Herrn Zander. Diese Zumutbarkeitsgrenze bezieht sich lediglich auf die neuen Ansprüche auf befristete Teilzeit. Andere auch freiwillige Teilzeitmodelle werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Was bedeutet dies für die Unternehmen? Und wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, befristete Ersatzkräfte zu finden? Wie wird sich hierdurch die befristete Teilzeitbeschäftigung in Deutschland langfristig entwickeln?

Sachverständiger Zander (Gesamtmetall e.V.): Wir sehen ein Problem, dass man bloß eine Zumutbarkeitsgrenze jetzt im Gesetz eingezogen hat. Die anderen Teilzeitfälle sind ja ohne Zumutbarkeitsgrenze. Damit muss dann der Mittelstand umgehen. Deshalb hängen wir ja so an unserer Tariföffnungsklausel. Ich muss es nochmals sagen. Wir haben für unsere Branche eine Tariföffnungsklausel genutzt. Wenn die denn bitte auch nach der Einführung von des § 9 a hält und da noch ein entsprechender Zusatz gemacht wird, haben wir unser Branchenproblem gelöst. Aber es wird natürlich Auswirkungen haben. Und wenn sie jetzt die Befristungen auch noch einschränken, was ja auch noch ansteht, jedenfalls nach dem Willen der Koalitionäre. Dann kommen wir in die nächste Verdrückung. Die Unternehmen brauchen eine gewisse Kapazitätsreserve – 10 bis 15 %, je nach Betriebsgröße, weil sie auch Dinge, wie besondere Teilzeitwünsche, Krankheiten usw. abfedern müssen. Am Ende darf das Korsett nicht zu eng werden. Es ist eigentlich egal, wo die Kapazitäts- oder die Flexibilitätsgrenze ist. Aber es muss eine bestehen. Man kann nicht nur einseitig zu Lasten der Unternehmen Ansprüche gerieren. Man muss uns auch erklären, wo wir dann die Fachkräfte hernehmen. Da bitte ich um ausgewogenes Maß. Und wie gesagt, wenn wir unsere tarifliche Quotenbegrenzung, die wir jetzt im Arbeitszeitarifvertrag haben, weiter rechtssicher fahren können, dann sind wir sehr zufrieden und wir haben unser Branchenproblem gelöst. Deshalb wäre es wichtig, auch für die anderen Branchen so ein Signal zu machen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Das war die Fragerunde der FDP-Fraktion. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Da hat sich Frau Krellmann gemeldet.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Anke Bössow von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Wie bewerten Sie den im Gesetzentwurf festgelegten Schwellenwert, nachdem das Rückkehrrecht auf vorherige Arbeitszeiten erst greift? Bitte, bewerten Sie das insbesondere mit Blick auf die Branche, aus der Sie kommen und was das für Ihren Organisationsbereich bedeutet.

Sachverständige Bössow (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Grundsätzlich begrüßt natürlich auch die NGG den Grundgedanken des vorliegenden Gesetzentwurfs insbesondere auch im Hinblick auf die daraus entstehende Option, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit individuell in einem temporären Zeitraum individuell anpassen können. Aus gewerkschaftspolitischer Sicht, also auch aus Sicht der Beschäftigten, stellt sich der Schwellenwert als problematisch dar. Die NGG betreut unter anderem auch das Bäckerhandwerk und das Gastgewerbe. Tatsächlich passt die Formulierung auch, ich komme aus der Gastronomie. Hier sind insbesondere Frauen beschäftigt. Wenn der Schwellenwert ab 45 Beschäftigten bei einem Arbeitgeber greift, werden hiermit insbesondere Frauen ausgeschlossen, diese Möglichkeit für sich in Anspruch zu nehmen. Beim Bäckerhandwerk



gibt es zum Beispiel eine durchschnittliche Betriebsgröße, die liegt bei 24,1 Mitarbeitern. Also kann man sich vorstellen, dass im Bäckerhandwerk, und jeder war schon mal bei einem Bäcker, das ist deutlich weiblich dominiert, viele Kolleginnen keine Möglichkeit hätten, befristet in Teilzeit zu gehen. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es kaum nachvollziehbar, warum im Gesetzentwurf als Zielsetzung genannt wird, dass es ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen ist, das Rückkehrrecht einzuführen und das dann nur auf einen geringen Teil der Menschen in Deutschland zutreffen soll. Es sind überwiegend Frauen, das habe ich schon gesagt. Die Strukturen in den genannten Bereichen sind oft klein- und mittelständig. Das heißt, hier ist überwiegend davon auszugehen, dass Frauen überproportional benachteiligt werden.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Als LINKE haben wir einen Antrag gestellt in Richtung Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten. Daran anknüpfend: Erachten Sie es für notwendig, dass jede und jeder Beschäftigte das Recht erhält, für einen abgesteckten Zeitraum in Teilzeit zu gehen und danach wieder zur vorhergehenden Stundenzahl zurückzukehren?

Sachverständige Bössow (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Das vorgesehene Rückkehrrecht ist - abgesehen von den Ausnahmen - wichtiger Grundstein, um Anreiz zu schaffen, in Teilzeit zu gehen und dadurch gleichzeitig die Option zu erhalten, die Arbeitszeit individuell an Lebensphasen anzupassen. Von dem Rückkehrrecht würden Frauen und Männer gleichzeitig profitieren. Teilzeit wäre dadurch, wie so oft in der betrieblichen Realität eben keine Entscheidung mehr für das gesamte Erwerbsleben und würde einen wichtigen Beitrag leisten zur Gleichstellung der Geschlechter. Ohne das Rückkehrrecht würde sich die bestehende Altersarmut von Frauen auch weiter verfestigen. In diesem Zusammenhang muss auch noch die Beweislastumkehr positiv herausgestellt werden, die es bereits den Teilzeitbeschäftigten erleichtert, in eine Vollzeitbeschäftigung zu kommen. In vielen Branchen ist es üblich geworden, ich bin hier wieder beim Bäckerhandwerk und der Gastronomie, nur noch in Teilzeit einzustellen und bei Bedarf Mehrarbeit anzuordnen. Dies belastet die Beschäftigten in ihrer Planungssicherheit und benachteiligt sie dauerhaft in ihrem Erwerbsleben. Kritisch anzumerken ist hier, dass sich der Aufstockungswunsch auf einen bestimmten ausgeschriebenen Arbeitsplatz beschränkt. Die Kritikpunkte zum Schwellenwert habe ich schon genannt.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Nochmals bitte an Frau Bössow: Wie verbreitet ist die Arbeit auf Abruf in den Branchen, die die Gewerkschaft NGG betreut? Und halten Sie die Form der Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten für gerechtfertigt?

Sachverständige Bössow (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Zur Arbeit auf Abruf gibt es tatsächlich keine Fülle an Datenmaterial. Ich beziehe mich auch auf die betriebliche Praxis - was sehr sinnvoll ist - und auf die IAB-Studie vom März 2018. Die Beschäftigungsform Arbeit auf Abruf hat das Charakteristikum, dass Arbeitgeber diese aus Sicht des Unternehmens notwendige Flexibilität der Beschäftigten im Blick haben. Gerade diese Flexibilität stellt aus der Perspektive der Beschäftigten häufig eine unzulässige Verlagerung des unternehmerischen Risikos dar. Beschäftigte sind grundsätzlich bereit, auch wenn sie in Vollzeit arbeiten - und ich bin hier auch wieder bei den genannten Branchen - äußerst flexibel, was sowohl Mehrarbeit, flexible Arbeitszeiten usw. angeht. Grundsätzlich lässt sich auch anführen, dass in der betrieblichen Praxis Arbeiten auf Abruf weitaus häufiger durchgeführt wird, ohne dass dieses speziell vereinbart wurde. Das heißt, es gibt ein Beschäftigungsverhältnis. Es ist eigentlich Arbeit auf Abruf, ist aber rechtlich nicht als solches abgeschlossen. Es ist besonders im Gastgewerbe keine Seltenheit, dass gerade für Mini-Jobber keine konkrete Einsatzplanung erfolgt. Es gibt wenig Fristen, sondern eher so den täglichen Anruf „kannst du heute, kannst du morgen“ und in der Regel, weil man einen Minijob oder eine Nebenbeschäftigung nicht unbedingt zum Spaß ausübt, sondern aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus, wird natürlich dem auch nachgegangen. Im Bäckerhandwerk wäre das vergleichbar mit einem Einsatz einer Springertätigkeit. Ich habe es schon gesagt, dass die Beschäftigungsform überwiegend im Bereich Mini-Job vorkommt, wird eben als Nebentätigkeit angelernt und ungelernt ausgeführt. Hier liegt dann natürlich auch der Schluss nahe, dass eher aus wirtschaftlicher Sicht denn aus Gefallen das Modell Arbeit auf Abruf angenommen wird. Die eingangs genannte Studie zeigt auch auf, dass die Beschäftigungsform Arbeit auf Abruf auf alle Lebensbereiche negative Auswirkungen hat und zu einer geringeren Zufriedenheit führt. Ich habe schon gesagt, ein Charakteristikum ist, dass das spontane Anrufen Auswirkungen auf den Freizeitbereich hat. Auch hier muss man sozusagen im Stand-by sein. Insofern sehen wir hier keine gute Beschäftigungsform für die Menschen. Aus den von mir dargestellten Gründen - ich habe es auch schon bei der einen Fragebeantwortung gesagt - haben wir die Zielsetzung, Arbeit auf Abruf zumindest mittelfristig abzuschaffen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Wir sind am Ende der Frageunde der Fraktion DIE LINKE. und kommen zur Frageunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da hat sich als erstes Frau Müller-Gemmeke gemeldet.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Fragen gehen an Frau Prof. Heide Pfarr. Ich habe zwei Fragen, und wir haben nur knapp acht Minuten. Ich würde Ihnen einfach die Möglichkeit eröffnen, diese zwei Fragen in dieser Zeit zu beantworten. Erste Frage: Bei der Brückenteilzeit gibt es drei Hürden, der Schwellenwert, die Zumutbarkeitsgrenze und auch die Ablehnungsmöglichkeit aus betrieblichen Gründen.



Wir würden gern wissen, wie Sie diese Rahmenbedingungen bewerten und ob unter diesen Rahmenbedingungen insbesondere die Frauen tatsächliche Arbeitswünsche durchsetzen können? Und die zweite Frage: Neben dieser neuen befristeten Teilzeit gibt es immer noch die Frauen, die heute schon in Teilzeit arbeiten, weil sie entweder schon reduziert haben oder schon in Teilzeit angestellt wurden. Bei diesen Frauen geht es um die Verlängerung der Arbeitszeit. Da ist die Frage, wie Sie den Gesetzentwurf beurteilen hinsichtlich dieser Zielsetzung, dass Frauen leichter ihre Arbeitszeit verlängern können?

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Vielen Dank für die Fragen. Eine ganz wesentliche Hürde ist überhaupt noch nicht benannt worden. Nämlich die allgemeine Hürde der Rechtsdurchsetzung in Konflikten aus lebendigen Arbeitsverhältnissen. Wir wissen von den Zahlen vor den Arbeitsgerichten, wie gering der Prozentsatz derjenigen Prozesse ist, die aus lebendigen Arbeitsverhältnissen heraus geführt werden. Und das ist auch gut erklärlich: Wenn der Arbeitgeber nicht dem Ideal entspricht, den Herr Wolf von der BDA immer im Munde führt, sondern der übliche Arbeitgeber ist, dann kommt es zu konflikthaften Auseinandersetzungen, die für Personen, die in ihrem Arbeitsverhältnis weiter arbeiten wollen, schwer auszuhalten sind und tunlichst vermieden werden. Schon daher gibt es eine riesige Hürde, für die es noch gar keine Hürden im Gesetz braucht. Gäbe es das Gesetz allerdings nicht, wäre die Hürde völlig unüberspringbar. Die Hürden im Gesetz selbst sind einmal die Schwellenwerte, zuerst der Anwendungsbereich von 45 Beschäftigten für den Arbeitgeber. Es ist schon richtig, dass die Zahlen über Betriebsgrößen nicht herangezogen werden können, solange die Arbeitgeber im Gesetzestext genannt sind. Wir haben aber die Zahlen von der Untersuchung vom Statistischen Bundesamt über ungenutzte Arbeitskräftepotentiale aus dem Jahre 2017. Danach gibt es 1,2 Mio. Vollzeitbeschäftigte, die weniger arbeiten wollen als sie es tun. Das Gesetz - nach der eigenen Begründung - erfasst davon lediglich zehn Prozent. Das ist nicht direkt überwältigend. Die zweite Hürde sind die Schwellenwerte der Zumutbarkeitsgrenze. Die Schwellenwerte kommen mir vollkommen willkürlich vor. Besonders problematisch aber ist, dass auf die Zumutbarkeitsgrenze rekurriert werden kann, wenn gar keine betrieblichen Gründe für eine Verweigerung der Teilzeitarbeit vorliegen. Eine solche Regelung scheint doch den Stempel der Willkürlichkeit zu haben, wie überhaupt diese gesamten Zahlenwerte zu nichts anderem passten, was wir im Arbeitsrecht und in dem Betriebsverfassungsgesetz sonst haben. Im Gegensatz zur Annahme der FDP-Fraktion - die ich aber in diesen Bereich aufzunehmen bitte - sind leider keine dringlichen betrieblichen Gründe für die Ablehnung des Teilzeitarbeitswunsches erforderlich. Aber das ist ein guter Vorschlag zur Änderung. Sehr viel problematischer erscheinen mir allerdings die gesetzlichen Regelungen zu sein für alle diejenigen, die mehr arbeiten wollen, aber schon in Teilzeitverhältnissen sind und von dieser Brückenteilzeit überhaupt nicht profitieren können. Schon die Formulierung des „Rückkehrrechts“ ist schon völlig

verfehlt, denn es gibt sehr viele Beschäftigte, die von Anfang an nur einen Teilzeitarbeitsplatz hatten. Worauf sollen die denn zurückkehren, außer in die Erwerbslosigkeit? Die Nichtberücksichtigung derer, die heute in nicht befristeter Teilzeit arbeiten, und derjenigen, die noch nie einen Vollzeitarbeitsplatz hatten, halte ich für überaus dramatisch. Die Untersuchung des Statistischen Bundesamtes spricht hier von 1,3 Mio. Teilzeitbeschäftigten, die eine längere Arbeitszeit wollen. Davon sind allein 967.000 Frauen, die offensichtlich nicht auf Arbeitgeber getroffen sind, die so gerne mit ihnen aushandeln wollen, wie das am besten für beide Seiten befriedigend gehen würde, und somit in der Teilzeitfalle sitzen. Meiner Ansicht nach ist es dringend, dass hier das Gesetz mehr bietet. Selbstverständlich ist es zu begrüßen, dass es eine Beweislastumkehr geben soll. Das ist ein wirklicher Fortschritt. Aber einer, der nicht ausreicht. Meiner Ansicht nach ist es unvermeidlich, dass man in das Organisationsrecht des Arbeitgebers, das in der Gesetzesbegründung mehrfach als hoch und heilig und unantastbar dargestellt wird, eingegriffen wird. Das Organisationsrecht soll dem Arbeitgeber das Recht einräumen, völlig frei zu entscheiden, ob er die Arbeit in Minijobs, Teilzeit, kurzer Teilzeit, langer Teilzeit oder Vollzeit erbringen lassen will. Die zarte Korrektur seitens des Bundesarbeitsgerichts beschränkt sich ja darauf, dass er nicht völlig willkürlich handelt, verlangt aber keineswegs den Vortrag überzeugender betrieblicher Gründe. Wenn aber auf die Bedürfnisse der Beschäftigten nach ausreichendem Einkommen wie auch auf die Alterssicherung durch erhöhte Arbeitszeiten, dann kann ich das nicht als gerechtfertigt bewerten. Jetzt war ich zu kurz. Deswegen komme ich gleich noch auf einen weiteren kritischen Grund. Meiner Ansicht nach ist eine gesetzliche Regelung ganz unverzichtbar, was die Lage der Arbeitszeit betrifft. Da möchte ich Herrn Thüsing ausdrücklich Recht geben. Wie oft wird eine Minderung der Arbeitszeiten nur deswegen verlangt, weil der Arbeitgeber nicht bereit war, über die Lage der Arbeitszeit eine gewünschte Vereinbarung zu treffen. Hier den Beschäftigten ein Recht zu geben, wenn keine dringlichen betrieblichen Gründe gegen die Veränderung der Lage der Arbeitszeit sprechen, halte ich für unverzichtbar. Zusammengefasst: dieses Gesetz ist dringend erforderlich und es bringt Fortschritte, aber es bedarf der Nachbesserung.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir jetzt am Ende der Fragerunde der Fraktionen. Wir kommen jetzt zur freien Runde, in der sich als erstes Frau Tack für die SPD-Fraktion gemeldet hat.

Abgeordnete Tack (SPD): Herzlichen Dank. Meine Frage geht an Herrn Prof. Düwell. Es geht um die Frage des Beginns der Brückenteilzeit. Da ist im Gesetz von dem Beginn der Brückenteilzeit gesprochen worden. Die Frage ist, wann der Schwellenwert und die Quote zum Tragen kommen? Jetzt haben wir von Herrn Wolf gehört, dass man besser den Tag der Antragstellung als den relevanten Tag nimmt. Wie ist Ihre Einschätzung dazu und können Sie die begründen?



Sachverständiger Prof. Düwell: Ich kann dem 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht vorgreifen. Ich bin seit längerer Zeit pensioniert. Ich kann nur sagen, dass es verschiedene Interpretationsmöglichkeiten gibt. Einmal – wie der Kollege Wolf gesagt hat – der Tag der Antragstellung. Es wäre aber auch ohne weiteres möglich, auf den Tag des Beginns selbst abzustellen. Das heißt, nach Ablauf der dreimonatigen Ankündigungsfrist. Wie stellen sich dann die Verhältnisse dar? Beides ist möglich. Ich kann nicht vorhersagen, welche Auslegung der 9. Senat, wenn es zu einem Fall kommt, in einem Revisionsurteil bevorzugen wird. Mit der Ungewissheit muss man leben, es sei denn, man stellt das Gewünschte in der Beschlussempfehlung klar. Auch da hätte der Ausschuss die Möglichkeit, mit einem Hinweis an die Rechtsprechung für Klärung zu sorgen.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Meine Frage geht an den ZDH, Frau Schwer. Es interessiert mich als ehemalige Unternehmerin die Praxis. Wie stelle ich mir den zu erwartenden Aufwand und die möglichen Konsequenzen mit der Erörterungspflicht nach § 7 Abs. 2 Teilzeittbefristungsgesetz in der Praxis vor?

Sachverständige Schwer (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Mit dem Erörterungsanspruch wird ein erheblicher bürokratischer Aufwand einhergehen. Bis dato ist es so, dass die Gespräche um die Arbeitszeitverlängerung oder Arbeitszeitanpassung im Rahmen freiwilliger und offener Gespräche stattfinden. Haben wir jetzt einen Erörterungsanspruch und damit einen formalen Rahmen, der diesen Gesprächen gegeben wird, wird es ungleich schwieriger werden, dort eine offene Gesprächskultur tatsächlich stattfinden zu lassen. Für die Betriebe wird es schwierig werden abzuschätzen, welche Konsequenzen sich aus den Gesprächen ergeben, muss ich mitprotokollieren, was kann ich falsch machen, weil es unter dem Gesichtspunkt gar keine Erfahrungswerte gibt. Aus unserer Sicht bedarf es eines Erörterungsanspruchs nicht angesichts des zu erwartenden Bürokratismus und auch mit Blick auf die Informationen des Betriebsrates, sofern es denn in den Betrieben einen Betriebsrat gibt. Wir halten dieses Informationsrecht für überflüssig, weil dieser Erörterungsanspruch des Arbeitnehmers ein individualrechtlicher Anspruch ohne jeglichen kollektiven Bezug ist. Das klang auch schon in den Kommentaren der übrigen Sachverständigen an, dass man als Betrieb gar nicht davor geschützt ist, ständig und wiederholt praktisch inflationär mit diesem Anspruch konfrontiert zu werden. Wir befürchten erhebliche bürokratische Belastungen und Rechtsunsicherheiten für die Handwerksbetriebe durch diese formalisierten Erörterungsanspruch.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Prof. Dr. Heide Pfarr. Anknüpfend an das, was Sie eben ausgeführt haben, stellt sich mir die Frage: Der Vorschlag der Bundesregierung sieht vor, dass im Grunde die Arbeitszeit um mindestens ein Jahr reduziert werden muss. Das erscheint mir ziemlich unflexibel in Zeiten gerade auch von Fachkräftemangel.

Die Frage an Sie ganz konkret ist: Entspricht es denn eigentlich den Wünschen der Beschäftigten, soweit Sie das beurteilen können?

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Was die Bedürfnisse der Beschäftigten nach Erhöhung der Arbeitszeit oder Verminderung der Arbeitszeit betrifft, sagen die Daten, dass die Mehrheit der Frauen ca. 25 bis 30 Stunden arbeiten wollen. Das ist allerdings ein allgemein formulierter Wunsch. Denn daneben kommt es bei bestimmten Gegebenheiten im Lebensverlauf zu dem Bedürfnis nach weniger Arbeit. Das Gesetz reagiert darauf, aber Sie weisen zu Recht darauf hin, dass sie sehr starr sind. Besonders bedenklich ist die Unmöglichkeit einen Veränderungswunsch durchzusetzen, wenn ein bestimmter Zeitraum gewählt wurde. Eine solche starre Regelung erlaubt auch nicht eine Anpassung, wenn die Gründe in der Familienarbeit liegen, derentwegen die Verringerung der Arbeitszeit gewünscht wurde. Man weiß nie, wie sich die Bedingungen da ändern. Das kann problematischer, es kann vielleicht auch leichter werden. Es finden sich Betreuungspersonen, oder sie fallen weg. Angesichts der Ungewissheit müsste eine verantwortungsvolle Person vermutlich immer eine Arbeitszeitverringerung für die vollen fünf Jahre wählen. Das jedoch ist kontraproduktiv, weil eigentlich das lange Ausscheiden und Reduzieren wirtschaftlich und auch für die persönliche soziale Situation ganz unangemessen ist. Mir ist selbstverständlich klar, dass es bei einem Wunsch nach einer Veränderung der Dauer während dieser Zeit mehr betriebliche Gründe für eine Ablehnung gibt. Wenn z. B. die Ersatzkraft einen 5-Jahres-Vertrag hat und niemand da wechselt, dann ist es ein Grund für eine Ablehnung. Wenn jedoch die Ersatzkraft gerade ausgeschieden ist, wieso gibt es dann kein Recht auf Änderung? Ich halte deshalb diese starre Regelung für unnötig und unangebracht.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht jetzt auch noch einmal an Frau Professorin Heide Pfarr. Ich wollte eigentlich genau diese unflexible Ausgestaltung ansprechen, aber ich würde jetzt doch noch einmal nachfragen, zu dem was ich vorhin gefragt habe, nämlich Verlängerung der Arbeitszeit. Momentan geht es darum, dass Arbeitszeitwünsche nur bei der Besetzung von Arbeitsplätzen berücksichtigt werden müssen. Meine Frage ist, ob Sie noch einmal ausführen, ob es nicht eigentlich tatsächlich um das Arbeitszeitvolumen gehen müsste in Betrieben und Unternehmen, wenn es um Arbeitszeitwünsche in Richtung Verlängerung der Arbeitszeit geht?

Sachverständige Prof. Dr. Pfarr: Es geht eigentlich überhaupt nur um Arbeitsvolumina. Den Begriff Arbeitsplatz haben wir in Arbeitsstättenverordnungen und im Arbeitsschutz, aber eigentlich hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsverträgen ist Arbeitsplatz gar kein Rechtsbegriff, sondern es geht um Arbeitsvolumina. Und genau darum geht es mir bei meiner Aussage, dass man bei der Frage „Ist eine Aufstockung der Arbeitszeit möglich?“, nach freien Arbeitsvolumina schaut, die die gleiche



Qualifikation anfordern. Der Rückgriff auf Arbeitsvolumina sollte ermöglicht werden, ohne dass es auf irgendeine Entscheidung des Arbeitgebers ankommt, dieses Arbeitsvolumen zu einem Arbeitsplatz zu erklären. Wohlgermerkt immer unter Berücksichtigung dringender betrieblicher Gründe, deren Berücksichtigung ich nicht in Frage stelle.

Abgeordneter Mansmann (FDP): Meine Frage richtet sich an die BDA, Herrn Wolf oder Frau Plack. Ansprüche aus Teilzeit können aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Wie sieht der Umgang mit diesem Ablehnungsgrund in der Praxis aus?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Der Umgang gestaltet sich sehr schwierig. Der Arbeitgeber muss sehr viel vortragen bei den betrieblichen Gründen, um diesen betrieblichen Grund geltend zu machen. Nach der ursprünglichen Gesetzesbegründung von 2001 reicht jeder rationale Grund, aber de facto ist es eigentlich schon ein übermäßig dringender betrieblicher Grund, wenn wir uns die Rechtsprechung ansehen.

Abgeordneter Pohl (AfD): An Herrn Dr. Zielke als Arbeitsrechtler aus der Praxis: Der Erörterungsanspruch, der jetzt vorgesehen wird, wird der einen arbeitsrechtlichen Benefit geben für die Parteien oder ist das ehe Makulatur?

Sachverständiger Dr. Zielke: Aus meiner Praxis kann ich sagen, dass die Arbeitsvertragsparteien während des Laufs des Arbeitsverhältnisses in der Regel miteinander reden und die Verringerung von Arbeitszeit und auch deren Verlängerung immer wieder Teil von Gesprächen ist. Ich bekomme das mit, ich sehe ja, welche Verträge abgeschlossen wurden. Ich sehe, dass Verträge im Laufe des Arbeitsverhältnisses sich verändert haben. Ich kann teilweise sehen, dass Arbeitsverhältnisse über 20 Jahre laufen und ich weiß, was da gelaufen ist. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ein Arbeitgeber, wenn der betreffende Mitarbeiter an ihn herantritt, sich diesem Gespräch verweigert. Also von daher halte ich dieses Erörterungsrecht im Prinzip für überflüssig. Es wird quasi im Arbeitsverhältnis gelebt, man muss es eigentlich in der Form nicht kodifizieren.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende unserer öffentlichen Anhörung angelangt. Ich bedanke mich ganz herzlich und wünsche noch einen schönen Tag.

Ende der Sitzung: 15:07 Uhr



Personenregister

- Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) 372, 373, 378, 379, 382
Bartke, Dr. Matthias (SPD) 370, 371, 373, 378, 380, 382, 383, 384, 385, 387
Beeck, Jens (FDP) 371
Biadacz, Marc (CDU/CSU) 371
Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) 372, 373, 378, 380, 382
Bössow, Anke (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) 372, 373, 381, 383, 384
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 371
David, Michael (Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.) 372
Düwell, Prof. Franz Josef 372, 373, 378, 379, 380, 385
Fersch, Susanne (DIE LINKE.) 370, 373
Gerdes, Michael (SPD) 371, 379
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 371, 378, 379
Kartes, Torbjörn (CDU/CSU) 371
Kleinwächter, Norbert (AfD) 371, 380, 381
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 372, 373
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 371, 383, 384, 386
Kurth, Markus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 371
Lehmann, Sven (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 371
Lezius, Antje (CDU/CSU) 371, 386
Loskamp, MDin Britta (BMAS) 372
Mansmann, Till (FDP) 371, 382, 383, 387
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 371, 384, 386
Nier, Diana (Die Führungskräfte e.V.) 372, 373, 378
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 371, 373, 374, 376, 377
Pfarr, Prof. Dr. Heide 372, 373, 377, 384, 385, 386
Plack, Kerstin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 372, 373, 381, 387
Pohl, Jürgen (AfD) 371, 380, 381, 387
Rützel, Bernd (SPD) 371, 379, 380
Schielke-Ziesing, Ulrike (AfD) 371
Schimke, Jana (CDU/CSU) 371, 375, 377
Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 372, 373, 381, 386
Springer, René (AfD) 371
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 371
Tack, Kerstin (SPD) 371, 378, 379, 385
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 372, 373, 374, 376, 377, 379, 380, 381, 385
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 371
Wohlfeil, Jens Dirk (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.) 372, 373, 374, 375, 377
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 372, 373, 374, 375, 376, 381, 382, 385, 387
Zander, Oliver (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) 372, 373, 375, 376, 382, 383
Zielke, Dr. Oliver 372, 373, 387
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 371