

## focus RECHT

# Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

1. Auflage 2018

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

**VDMA e.V.**  
Lyoner Str. 18  
60528 Frankfurt am Main, Germany  
Telefon +49 69 6603-1361  
E-Mail [recht@vdma.org](mailto:recht@vdma.org)  
Internet [www.vdma.org](http://www.vdma.org)  
Vereinsregister AG Frankfurt/Main, Nr. VR4278

**Abteilung Recht**  
Abteilungsleiter:  
Christian Steinberger

Präsident:  
Carl Martin Welcker  
Hauptgeschäftsführer:  
Thilo Brodtmann

**focus RECHT**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit**

1. Auflage 2018

### **Zur Beachtung:**

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

**Kontakt:**  
**Fabian Seus**  
Rechtsanwalt  
Leiter Competence Center Arbeitsmarkt  
Telefon: +49-6603-1350  
E-Mail: [fabian.seus@vdma.org](mailto:fabian.seus@vdma.org)

Stand: April 2018  
1. Auflage 2018  
Se/MSd  
06 Arbeitsmarktpolitik\01 Veröffentlichungen

## **Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit**

### **Referentenentwurf der Bundesregierung**

**Stand 17.04.2018**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS hat am 17. April 2018 einen Entwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vorgelegt. Im Fokus steht dabei die Einführung eines Anspruchs auf eine zeitlich begrenzte Teilzeit (sogenannte Brückenteilzeit). CDU/CSU und SPD hatten sich schon im Koalitionsvertrag auf wesentliche Punkte eines solchen Vorhabens geeinigt. Zudem hat es bereits in der letzten Legislaturperiode einen ähnlichen Vorstoß gegeben.

Der VDMA hält den Vorschlag für ein Recht auf eine befristete Teilzeit für verfehlt. Für den Arbeitgeber bedeutet ein solcher Anspruch neue Bürokratie und einen weiteren organisatorischen Aufwand. Die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle wird zudem häufig nur schwer möglich sein. Dies wird unweigerlich auch zu einer Mehrbelastung der übrigen Kollegen, die den Arbeitsausfall kompensieren müssen, führen. Laut der Gesetzesbegründung soll mit den geplanten Neuregelungen insbesondere die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert werden. Das Ziel ist absolut richtig, doch wird ein Anspruch auf befristete Teilzeit hier wenig helfen. Das Erwerbspotential von Frauen wird sich nur merklich heben lassen, wenn der Staat endlich seiner Verantwortung nachkommt und ein bedarfsgerechtes und flächendeckendes Betreuungssystem etabliert. Ohne Betreuungsmöglichkeit kann auch die Option auf eine Vollzeittätigkeit nicht genutzt werden. Die bloße Schaffung neuer gesetzlicher Ansprüche und die Verlagerung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben auf die Unternehmen wird dieses Problem nicht lösen. Hinzu kommt, dass Teilzeit in den weit überwiegenden Fällen nicht aus betrieblichen Gründen genutzt wird, sondern dem Verlangen der Beschäftigten entspricht. So geben laut

dem IW Köln nur 13 % der Teilzeitbeschäftigten an, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben. Zudem zeigen Erhebungen, dass es nur in 2 % der Betriebe nicht möglich ist, die Arbeitszeit wieder zu verlängern.<sup>1</sup> Von einer „Teilzeitfalle“ kann nicht die Rede sein. Es sind vielmehr die außerbetrieblichen Rahmenbedingungen, die zu einer gewünschten Teilzeittätigkeit führen.

## 1. Befristete Verringerung der Arbeitszeit

### Zusammenfassung

Der aktuelle Entwurf sieht konkret die Einführung eines § 9 a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vor. Darin soll der Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit geregelt werden. Der Entwurf spricht hierbei von einer Brückenteilzeit. Der Anspruch auf eine solche Brückenteilzeit soll neben dem bereits existierenden gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit für eine unbestimmte Dauer nach § 8 TzBfG stehen.

Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmer<sup>2</sup> sollen diese – sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat – verlangen können, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren verringert wird. Der neue Anspruch soll – ebenso wie der bereits bestehende Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeit – nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden sein. Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Beschäftigte zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Für Arbeitgeber, die 46 bis 200 Arbeitnehmer beschäftigen, soll eine Zumutbarkeitsgrenze dahin eingeführt werden, dass pro 15 beschäftigten Arbeitnehmern lediglich ein Mitarbeiter die Brückenteilzeit beanspruchen kann. Dabei

---

<sup>1</sup> IW Köln, IW Personalpanel, 29. März 2017, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/teilzeitarbeit-rueckkehrrecht-in-vollzeit-ist-ueberfluessig-334224.html>

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

werden jedoch die ersten 45 Beschäftigten mitgezählt, so dass beispielsweise im Falle einer Belegschaftsstärke von 60 Beschäftigten schon vier Arbeitnehmer von der neuen Regelung Gebrauch machen können. Hinzu kommt, dass sich diese Zumutbarkeitsregelung nicht auf Mitarbeiter beziehen soll, die sich für unbestimmte Dauer in Teilzeit befinden. Diese sollen bei der Betrachtung außen vor bleiben. Wurde von der Brückenteilzeit Gebrauch gemacht, so soll ein erneuter Anspruch frühestens nach Ablauf eines Jahres möglich sein.

### **Bewertung**

Nach z.B. Elternzeit, Pflege- / Familienpflegezeit oder unbefristeter Teilzeit soll ein weiterer Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit eingeführt werden. Für den Arbeitgeber bedeutet ein weiterer Anspruch zusätzliche Bürokratie und einen weiteren organisatorischen Aufwand. Die Besetzung einer befristeten Teilzeitstelle wird zudem häufig nur schwer möglich sein. Dies wird unweigerlich auch zu einer Mehrbelastung der übrigen Kollegen, die den Arbeitsausfall kompensieren müssen, führen.

Sollte die Koalition an einem solchen Anspruch festhalten wollen, so ist eine Überarbeitung dringend erforderlich.

Die Systematik der Schwellenwerte führt dazu, dass in einem Unternehmen mit 46 Beschäftigten schon vier Arbeitnehmer eine entsprechende Freistellung verlangen können. Dies entspricht einem Anteil von rund 8,7 % der Belegschaft.

Um tatsächlich eine spürbare Zumutbarkeitsgrenze einzuführen, müssten die ersten 45 Beschäftigten auch bei der Berechnung der Anzahl der berechtigten Arbeitnehmer unberücksichtigt bleiben sowie auf den Betrieb und nicht auf das Unternehmen abgestellt werden.

Schließlich muss bei der Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten der sog. „*pro-rata-temporis*“ Grundsatz zur Anwendung kommen, so dass Arbeitnehmer in Teilzeit anhand der geleisteten Arbeitszeit eingerechnet werden.

Die Frist für eine erneute Geltendmachung sollte sich an der bestehenden Regelung des § 8 Abs. 6 TzBfG orientieren und entsprechend auf zwei Jahre verlängert werden.

Zudem wäre es wünschenswert, wenn im Zuge der Einführung der Brückenteilzeit auch ein ausdrücklicher Befristungstatbestand, der auch die Einarbeitungszeiten einer Vertretungskraft erfasst, geschaffen wird.

## **2. Verlängerung der Arbeitszeit**

### **Zusammenfassung**

Im Koalitionsvertrag nicht angesprochen, jedoch im aktuellen Referentenentwurf Bestandteil einer Neuregelung ist der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG. Nach bestehender Rechtslage haben Beschäftigte, die sich in einem Teilzeitarbeitsverhältnis befinden und ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitteilen, einen Anspruch darauf, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden; es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer in Teilzeit Beschäftigter entgegen. Dabei trägt der Arbeitgeber bereits jetzt die Darlegungs- und Beweislast für die eventuell entgegenstehenden betrieblichen Gründe sowie für die Arbeitszeitwünsche anderer in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer. Künftig soll der Arbeitgeber auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung des Teilzeitbeschäftigten tragen. Der in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer hätte danach lediglich das Bestehen eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses sowie die Anzeige des Verlängerungswunsches nachzuweisen. Die Gesetzesbegründung sieht zudem vor, dass sich der Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit auch auf einen Arbeitsplatz zusätzlich zum bestehenden Arbeitsplatz beziehen kann.

## **Bewertung**

Im Koalitionsvertrag wurde zu Recht auf eine derartige Änderung des § 9 TzBfG verzichtet. Die geplante Umkehr der Darlegungs- und Beweislast kann weitreichende Auswirkungen in der Praxis haben. Der Arbeitgeber muss im Zweifel einen Beweis dafür erbringen, dass bei ihm eine Stelle mit einem höheren Arbeitszeitumfang nicht vorhanden ist, also kurzum: Er muss etwas beweisen, was es nicht gibt. In Kombination mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann es u. U. dazu kommen, dass schon die bloße Behauptung des Arbeitnehmers, es sei genug Arbeit vorhanden, einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit begründet. Im Ergebnis würde es durch die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zu einem massiven Eingriff in die organisatorische und planerische Freiheit des Arbeitgebers kommen. Das in § 611a BGB verankerte Recht des Arbeitgebers, Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit zu bestimmen, welches damit die Grundlage für die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers und die Basis eines Arbeitsverhältnisses darstellt, würde am Ende in einer nicht zu rechtfertigenden Weise ausgehöhlt.

Solche weitreichenden Folgen dürfen nicht leichtfertig in Kauf genommen werden. Aus gutem Grund ist der Negativbeweis im deutschen Rechtssystem die absolute Ausnahme und auf wenige Fälle beschränkt.

## **3. Erörterung über die Dauer und Lage der Arbeitszeit**

### **Zusammenfassung**

Es soll in § 7 TzBfG eine Klarstellung erfolgen, dass der Arbeitgeber mit seinem Beschäftigten den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage bzw. der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Arbeitszeitwunsches soll unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer bestehen. Auch dieser Punkt wurde im Koalitionsvertrag nicht erwähnt.

### **Bewertung**

Die Einführung eines solchen gesetzlichen Erörterungsanspruchs ist überflüssig und versucht lediglich neue Fragen und Rechtsunsicherheit in den Betrieben. Schon heute besteht für Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit sich über Fragen der Arbeitszeitgestaltung austauschen. Flankiert wird diese Möglichkeit zudem durch die Vorschrift des § 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ein zusätzlicher Anspruch ist daher nicht erforderlich.

## **4. Einführung der Textform**

### **Zusammenfassung**

Der Referentenentwurf sieht vor, dass im Zusammenhang mit der Antragstellung eines Teilzeitbegehrens sowie bei der Mitteilung einer gewünschten Verlängerung der Arbeitszeit die Textform nach § 126 b BGB (z. B. E-Mail) gelten soll.

### **Bewertung**

Die Einführung der Textform für die Anträge des Arbeitnehmers gehen in die richtige Richtung. Konsequenterweise sollte dann aber auch für die Ablehnung eines Teilzeitbegehrens durch den Arbeitgeber die Textform ausreichend sein.



## 5. Arbeit auf Abruf

### Zusammenfassung

Im Zuge der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts soll auch die Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG neu geregelt werden. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit soll künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen dürfen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der Höchstarbeitszeit darf das Volumen lediglich 20 % der vereinbarten Arbeitszeit entsprechen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, so soll künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gelten. Außerdem soll festgelegt werden, dass für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag als verpflichtende Berechnungsgrundlage festzulegen ist.

### Bewertung

Die angedachten prozentualen Grenzen zur Verringerung bzw. zur abrufbaren Zusatzarbeit entsprechen im Wesentlichen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).<sup>3</sup> Die Einführung einer Mindeststundengrenze bei Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung von 20 Stunden stellt eine Verdoppelung im Vergleich zur bisherigen gesetzlichen Regelung dar und ist nicht nachvollziehbar.

Außerdem suggeriert der Entwurf – wie schon der Koalitionsvertrag – hier ein weiteres Feld der „prekären Beschäftigung“ in nennenswertem Ausmaß. Arbeit auf Abruf nach der gesetzlichen Definition des § 12 TzBfG bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat und die Vergütung an die

---

<sup>3</sup> BAG vom 23.11.2006, Az.: 1 BvR 1909/06; BAG 07. 12. 2005, 5, AZR 535/04, NZA 2006, 423

Zeitschwankungen gekoppelt – also nicht verstetigt – ist. Dabei muss u. a. eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart werden.

Die Verbreitung dieser Arbeitsform ist bisher jedoch wenig wissenschaftlich erforscht. Das IW Köln führt hierzu aus:<sup>4</sup>

*„Die quantitative Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen auf Abruf ist bislang nur wenig erforscht. Schult/Tobsch (2012) errechnen auf Basis von Pretest-Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2010 einen Anteil von 5,4 Prozent der abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende). Der DGB (2016) kommt für das Jahr 2014 – ebenfalls auf Basis von Befragungsdaten des SOEP – auf einen Anteil von 5 Prozent.*

*Eigenen Auswertungen des SOEP (Wagner et al., 2007) zufolge gaben im Jahr 2015 hochgerechnet rund 1,9 Millionen abhängig Beschäftigte an, Arbeit auf Abruf zu verrichten. Dies entsprach 5,9 Prozent der Beschäftigten insgesamt – wobei jeweils Auszubildende nicht berücksichtigt sind. Für das Vorjahr ergab sich ein Anteil von 5,3 Prozent.*

*Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass die Befragten „Arbeit auf Abruf“ streng im Sinne der gesetzlichen Definition verstehen. So geben rund 500.000 der Befragten mit Arbeit auf Abruf an, zusätzlich auch Bereitschaftsdienst und/oder Rufbereitschaft auszuüben. Es besteht mithin Unklarheit über die Differenzierung zwischen verschiedenen Formen des flexiblen Arbeitseinsatzes.*

*Es muss darüber hinaus sogar bezweifelt werden, dass die Befragten den Sinn der Frage korrekt verstehen. Denn von den 1,9 Millionen Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf geben über 410.000 an, einen festen Beginn und ein festes Ende der täglichen Arbeitszeit zu haben. Weitere 330.000 berichten, dass sie ihre Arbeitszeit selbst festlegen und 270.000 verfügen über ein Arbeitskonto mit Gleitzeitregelung. Lediglich 840.000 der 1,9 Millionen Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf geben konsistent an, dass sie vom Betrieb festgelegten, wechselnden Arbeitszeiten unterliegen. Dies entspricht einem Anteil von 2,6 Prozent der Beschäftigten.*

---

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/holger-schaefer-arbeit-auf-abruf-337269.html>

*Diese konsistent abgegrenzte Gruppe der Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf besteht überproportional aus jüngeren Personen, die Beschäftigungsverhältnisse mit geringen Qualifikationsanforderungen ausüben. Einsatzschwerpunkte sind das Gastgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Dementsprechend ist das Lohnniveau niedriger als bei den übrigen Beschäftigten. Vollzeitbeschäftigte auf Abruf kommen auf einen mittleren Bruttomonatslohn von 2.200 Euro, andere Beschäftigte hingegen auf 3.000 Euro. Trotzdem wäre es verfehlt, alle Beschäftigten auf Abruf als potenzielle Sozialfälle zu betrachten. So waren nur 21 Prozent der Betroffenen armutsgefährdet (Abbildung). Ungewichtet entspricht das in der SOEP-Stichprobe gerade einmal 73 Fällen – zu wenig, um auf dieser Basis gesetzliche Einschränkungen zu begründen.“*

Angesichts dieser dünnen Faktenlage und der Tatsache, dass Arbeit auf Abruf bereits gesetzlich umfassend geregelt ist, erscheint eine voreilige, mit neuen Rechtsunsicherheiten behaftete Regulierung nicht nachvollziehbar.