

STANDPUNKT

Brückenteilzeit und Arbeitszeitverlängerung

- ➔ Bürokratische und rechtsunsichere Regelung für ein Problem, das im Gastgewerbe gar nicht besteht
- ➔ Befristete Teilzeit schafft Konflikte unter Kollegen, macht Arbeitszeitgestaltung und Mitarbeiterbeschaffung schwieriger und erhöht Folgekosten

Was ist Sache?

Die Bundesregierung hat am 13. Juni 2018 auf Vorlage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einen Gesetzentwurf zu Änderungen im Teilzeitrecht vorgelegt. Darin sind neben Verschärfungen bei der Arbeit auf Abruf (vgl. separater Standpunkt) auch ein neuer Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit – § 9a TzBfG), eine Beweislastumkehr bei Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG) sowie ein Erörterungsanspruch über die Dauer und Lage der Arbeitszeit (§ 7 TzBfG) vorgesehen.

1. Brückenteilzeit

Schon der Koalitionsvertrag sah vor, Arbeitnehmern auch ohne besonderen Grund einen gesetzlichen Anspruch darauf zu geben, ihre Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum zu verringern und anschließend wieder zur vorherigen vertraglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Dieser neue Anspruch greift für Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Bei 46 bis 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze in Form einer Quotenregelung. Arbeitnehmer, die seit mind. sechs Monaten im Unternehmen sind, können die befristete Teilzeit für mind. ein Jahr und max. fünf Jahre beanspruchen. Wenn betriebliche Gründe entgegenstehen, kann der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen. Ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglichen vertraglichen Arbeitszeit kann

der Arbeitnehmer erneut einen Verringerungsanspruch gelten machen.

2. Verlängerung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben bereits heute einen Anspruch darauf, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit längerer Arbeitszeit bevorzugt berücksichtigt zu werden, wenn sie ihrem Arbeitgeber angezeigt haben, dass sie länger arbeiten möchten. Der Gesetzentwurf sieht nunmehr zusätzlich eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers vor.

Was fordern wir und warum?

Der Gesetzwurf will mit komplizierten und bürokratischen rechtlichen Regelungen Probleme lösen, die jedenfalls in Hotellerie und Gastronomie in der Praxis gar nicht bestehen. Denn angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels haben Arbeitskräfte, die zu branchenüblichen Arbeitszeiten ihre Arbeitszeit auf Vollzeit oder eine höhere Teilzeit-Stundenzahl aufstocken wollen, in der Realität keine Schwierigkeit, dazu mit ihrem Arbeitgeber einvernehmliche Regelungen zu finden. Arbeitszeitwünsche werden gemeinsam erörtert und wo immer betrieblich möglich werden Reduzierungen, Verlängerungen, intelligente Schicht- und Teilzeitmodelle einschließlich zeitlich begrenzter Teilzeit vereinbart.

Es soll hier eine Materie verrechtlicht und geregelt werden, deren Herausforderungen an ganz anderer Stelle liegen. Insbesondere bei

Eltern, die gerne mehr arbeiten würden, bestehen Betreuungsmöglichkeiten und –wünsche nicht oder jedenfalls nicht für die branchenüblichen Arbeitszeiten. Wer aus Elternzeit oder Mutterschutz zurückkehrt, hat ohnehin schon heute einen Anspruch auf Rückkehr zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit. Die Herausforderung für den Arbeitgeber besteht darin, Modelle zu finden und in die Tat umzusetzen, die **nicht nur den Arbeitszeitwünschen eines einzelnen Arbeitnehmers entsprechen, sondern im gesamten Team funktionieren**, ohne Mitarbeiter zu bevorzugen oder zu benachteiligen und am Ende dennoch die **Dienstleistung dann anbieten zu können, wenn der Gast sie nachfragt**.

Die gesetzlichen Änderungen dagegen machen den **Dialog mit den Mitarbeitern für die Arbeitgeber komplizierter und damit fehleranfälliger, erhöhen den Dokumentationsaufwand und machen die Mitarbeiterbeschaffung und die Arbeitszeitgestaltung schwieriger**. Vor diesem Hintergrund scheint auch der im Gesetzentwurf angegebene Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft deutlich zu niedrig geschätzt, **Folgekosten** für die Suche und Einarbeitung von Ersatzkräften und größerer Aufwand bei der Personaleinsatzplanung sind nicht berücksichtigt. **Konflikte unter Kollegen sowie Überstunden** werden häufiger werden. Die Regelungen greifen tief in die **unternehmerische Entscheidungsfreiheit** bzgl. der Menge und Verteilung der Arbeit und bzgl. der Zahl der Arbeitnehmer ein und sind daher abzulehnen.

Zumindest sind aber im Gesetzgebungsverfahren folgende Änderungsvorschläge zu berücksichtigen:

1. Brückenteilzeit

Es darf nicht sein, dass zwar Arbeitgeber an die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gebunden sind, Arbeitnehmer diese aber ohne konkreten Anlass einseitig verändern dürfen. Der Anspruch auf befristete Teilzeit muss daher an einen Katalog von **Sachgründen** gebunden werden. Auf der anderen Seite muss sichergestellt werden, dass rationale, nachvollziehbare Gründe als **betriebliche Gründe** für die Ablehnung der Brückenteilzeit ausreichen. Überzogene Anforderungen an die Dringlichkeit machen es Arbeitgebern faktisch unmöglich, betriebliche Erwägungen ins Feld zu führen.

Positiv im Vergleich zum Entwurf aus der 18. Legislaturperiode ist zwar der höhere **Schwellenwert** von 45 Arbeitnehmern. Dieser muss aber statt auf das Unternehmen **auf den Betrieb bezogen** werden, da sonst Filialbetriebe gegenüber Großbetrieben belastet werden. Denn der Betrieb, nicht das Unternehmen, ist die organisatorische Einheit, in der die anfallende Arbeit auf die Mitarbeiter verteilt wird. Außerdem müssen **Teilzeitbeschäftigte anteilig** berücksichtigt werden, da sonst Betriebe mit vielen Teilzeitkräften benachteiligt werden. Bei der **Zumutbarkeitsgrenze** für Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern müssen **sämtliche Teilzeitverhältnisse** erfasst werden, d.h. auch solche, die freiwillig und unbefristet vereinbart wurden. Denn ansonsten werden Unternehmen bestraft, die einvernehmlich, kreativ und ohne Ansehen der Rechtsgrundlage mit ihren Mitarbeitern Arbeitszeitmodelle finden, die deren Wünschen entsprechen.

Der Arbeitnehmer muss seinen Anspruch auf befristete Teilzeit mind. **sechs Monate vorher geltend machen**, da sonst der Arbeitgeber für viele Positionen gar keine Chance hat, das freiwerdende Stundenvolumen (befristet) neu zu besetzen.

2. Verlängerung der Arbeitszeit

Gegenüber dem Referentenentwurf des BMAS wurde zwar die Beweislastregelung entschärft. Stellenzuschnitt und Festlegung der Lage der Arbeitszeit bleiben Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers. Dennoch wird durch die Beweislastumkehr der Arbeitgeber unangemessen benachteiligt. Sie sollte ersatzlos aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden und die differenzierte Beweislast des § 9 TzBfG in seiner heutigen Form bestehen bleiben.

3. Erörterungsanspruch

Der untaugliche Versuch, kollegiale Kommunikation bis in ihre letzte Verästelung rechtlich regeln zu wollen, sollte aufgegeben werden und § 7 TzBfG in seiner bestehenden Form unverändert bleiben.

Fazit

Um die schlimmsten Nebenwirkungen der befristeten Teilzeit zu lindern, sind Änderungen am Gesetzentwurf dringend erforderlich.

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de