

Stellungnahme

zu den Drucksachen:

a) „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) der Bundesregierung

b) „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten“ (BT-Drs. 19/4525) Antrag der Fraktion DIE LINKE



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von 510 Milliarden Euro jährlich.

Der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch neue einseitige Rechtsansprüche führt zu einem unausgewogenen Eingriff in das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis, der sachlich nicht geboten ist. Arbeitgebern wird es durch die neuen einseitigen Gestaltungsrechte der Arbeitnehmer zunehmend unmöglich gemacht, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Zudem wird jeder erfolgreich durchgesetzte Teilzeitanpruch im Ergebnis dazu führen, dass die wegfallende Arbeitszeit durch eine andere Teilzeitkraft ersetzt werden muss („*Teilzeit schafft Teilzeit*“).

II. Grundsätzliche Position des HDE

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur „Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) führt zu einem Eingriff in die Arbeitsvertragsbeziehung zu Ungunsten der Arbeitgeber. Das gilt im besonderen Maße für die Einführung eines neuen Anspruchs auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit). Diese soll zudem nicht einmal an einen gesellschaftspolitisch anerkannten Sachgrund gebunden sein, d.h. die Brückenteilzeit könnte also auch schlicht zur Freizeitgestaltung beansprucht werden. Das ist inakzeptabel, da bereits heute diverse gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit) bestehen, die vor allem dem gesamtgesellschaftlichen Ziel dienen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Darüber hinaus verursachen diese neuen einseitigen Gestaltungsrechte für Arbeitnehmer immer neue und überflüssige Bürokratie für die Arbeitgeber.

Sofern der Gesetzesentwurf der Bundesregierung umgesetzt wird, bedarf er also zumindest einer grundlegenden Überarbeitung. Einer der zentralen inhaltlichen Kritikpunkte des HDE an dem Entwurf der Bundesregierung ist, dass der Schwellenwert für die neue Brückenteilzeit in § 9a TzBfG-Entwurf (TzBfG-E) an den weiten Unternehmensbegriff („Arbeitgeber“) anknüpfen soll. Dieser Schwellenwert wird laut Gesetzesentwurf als „Zumutbarkeitsgrenze“ eingeführt, um den Arbeitgeber vor Überforderung zu schützen. Damit kann in der Praxis allerdings ein effektiver Überforderungsschutz für Unternehmen mit verschiedenen Betriebsstätten (Filialen) nicht gewährleistet werden. Aufgrund der ausgeprägten Filialstruktur wäre die Einzelhandelsbranche besonders betroffen. Grundsätzlich gilt Folgendes: Ein Unternehmen kann aus mehreren Betrieben bestehen, ein Betrieb kann sich seinerseits aus mehreren Betriebsstätten (Filialen) zusammensetzen. Ein Anknüpfen des Schwellenwertes in § 9a TzBfG-E an den engeren Betriebsbegriff, wie er vom Bundesarbeitsgericht z.B. für den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes entwickelt wurde, wäre daher aus Sicht des Einzelhandels noch zu kurz gegriffen, denn zahlreiche Filialen erfüllen dessen rechtliche Voraussetzungen nicht. Es fehlt dazu häufig an einem eigenen Leitungsapparat, der vor Ort Personalentscheidungen selbstständig trifft. Für die Schwellenwertberechnung in § 9a TzBfG-E müsste daher konsequenterweise auf die Betriebsstätte (Filiale) abgestellt werden, um Arbeitgeber tatsächlich vor unzumutbaren Belastungen zu schützen. Denn letztlich ist nur die Arbeitnehmeranzahl der jeweiligen Betriebsstätte (Filiale) entscheidend für die Zumutbarkeit.



Außerdem lehnt der HDE auch die im Gesetzentwurf ebenfalls enthaltene Regulierung von Arbeit auf Abruf als überflüssig ab. Arbeit auf Abruf ist ein wichtiges Instrument für den flexiblen Personaleinsatz. Statt mehr Regulierung sollte hier mehr Flexibilität gewagt werden.

Die Forderung in dem Antrag von der Fraktion „DIE LINKE“ (BT-Drs. 19/4525) bezüglich der Einführung eines Rechtsanspruchs für alle Arbeitnehmer auf „vorrübergehende Teilzeit“ ist strikt abzulehnen. Diese Forderung ist vor dem Hintergrund eines zwingend erforderlichen Überforderungsschutzes gerade für klein- und mittelständische Arbeitgeber offenkundig praxisfern. Aber auch die großen Einzelhandelsunternehmen mit ihrem weit verzweigten Filialnetz sind zwingend vor der organisatorischen und bürokratischen Überforderung durch einen solchen Rechtsanspruch für alle Arbeitnehmer zu schützen. Die weitere Forderung in dem Antrag, Arbeit auf Abruf gänzlich abzuschaffen, ist ebenfalls strikt abzulehnen. Arbeit auf Abruf ist als Instrument für eine flexible Personalplanung für Arbeitgeber wichtig und darf daher unter keinen Umständen grundsätzlich in Frage gestellt werden. Vor dem Hintergrund, dass aufgrund der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag zukünftig auch mit einer Beschränkung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung gerechnet werden muss, gilt dies umso mehr. Es ist für Arbeitgeber von besonderer Bedeutung, dass ihnen weiterhin auch Instrumente für den flexiblen Personaleinsatz zur Verfügung stehen, um die gesteigerte Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer zu kompensieren. Ansonsten droht eine Schieflage zu Ungunsten der Arbeitgeber mit unabsehbaren Konsequenzen für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

III. Im Einzelnen

A. „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) der Bundesregierung

1. Arbeitszeitverlängerung und Beweislastumkehr

Die Beweislastregelung in § 9 Satz 1 TzBfG wird zu Ungunsten der Arbeitgeber geändert. Auf diese Weise soll Teilzeitkräften die Durchsetzung einer gewünschten Verlängerung der Arbeitszeit erleichtert werden. Will der Arbeitgeber die Arbeitszeit der Teilzeitkraft nicht verlängern, muss er künftig unter Umständen sogar das Fehlen eines freien Arbeitsplatzes beweisen. Der Gesetzentwurf enthält hierzu aber eine wichtige Klarstellung, die in dem ursprünglichen Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) nicht enthalten war. Danach liegt ein freier zu besetzender Arbeitsplatz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen (§ 9 Satz 2 TzBfG-E). Damit wird insbesondere der Fall ausgeschlossen, dass eine Teilzeitkraft im Streitfall vor Gericht zur Begründung ihres Wunsches auf Arbeitszeitverlängerung einfach auf bisher geleistete Überstunden verweisen kann.

Allerdings reicht die Klarstellung bezüglich des freien Arbeitsplatzes in § 9 Satz 2 TzBfG-E noch nicht aus, um die Personalplanungshoheit der Arbeitgeber hinreichend zu gewährleisten. Denn weitere wichtige Festlegungen des Gesetzgebers finden sich lediglich in der für die Arbeitsgerichte nicht bindenden Gesetzesbegründung. Dort heißt es etwa, dass die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers auch den „Stellenzuschnitt“ sowie die „Festlegung der Lage der Arbeitszeit“ umfasst. Im Sinne der Rechtssicherheit wäre es erforderlich, diese Erwägungen direkt im Gesetzestext zu verankern. Ansonsten kann der durch die Gesetzesbegründung klar zum Ausdruck kommende Wille des Gesetzgebers in der Praxis nicht hinreichend garantiert werden.



Inakzeptabel ist zudem, dass die Änderung der Beweislast an keinen Stichtag und/oder Schwellenwert gebunden ist und damit nach ihrem Inkrafttreten für alle unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt, auch wenn diese schon vorher begründet wurden. Der Einzelhandel mit seiner überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote, die insbesondere den Ladenöffnungszeiten geschuldet ist, wäre von der Neuregelung damit in besonderem Maße belastet.

2. Brückenteilzeit

Die Einführung der Brückenteilzeit für Arbeitnehmer ist überflüssig. Bereits heute bestehen zahlreiche gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z. B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit). Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Druck auf die Politik in den nächsten Jahren steigen, insbesondere die Familienpflegezeit sowie Pflegezeit durch finanzielle Anreize weiter auszubauen. Daher ist die Einführung eines zusätzlichen Anspruchs auf allgemeine befristete Teilzeit ohne jegliche Bindung an einen Sachgrund unverhältnismäßig. Die Arbeitgeber werden durch die Anhäufung verschiedener gesetzlicher Teilzeitanprüche zu stark belastet. Die Gefahr von Überforderungen, insbesondere für den Mittelstand, wächst dadurch erheblich an.

Sofern es dennoch zu einer Umsetzung kommt, müsste zumindest ein effektiver Überforderungsschutz gewährleistet sein. Dazu dürfte die Berechnung des Schwellenwertes (Unternehmen ab 46 Arbeitnehmer) bei der Brückenteilzeit nicht unternehmensbezogen ausgestaltet sein. Auch ein Anknüpfen des Schwellenwertes an den engeren Betriebsbegriff wäre noch zu kurz gegriffen, denn nicht jede Filiale erfüllt dessen rechtliche Voraussetzungen. Es fehlt dazu häufig an einem eigenen Leitungsapparat, der Personalentscheidungen selbstständig trifft. Aufgrund der für den Einzelhandel typischen Filialstrukturen müsste für die Schwellenwertberechnung daher auf die Filiale als organisatorische Einheit abgestellt werden. Denn letztlich ist nur deren Arbeitnehmeranzahl entscheidend für die Zumutbarkeit und Umsetzbarkeit vor Ort.

Beispiel: In einem Handelsunternehmen mit mehreren Filialen beansprucht eine Fachverkäuferin in einer Filiale mit vier Arbeitnehmern die Brückenteilzeit und reduziert die Wochenarbeitszeit nur um wenige Wochenstunden. Aufgrund des Fachkräftemangels gelingt es nicht, eine befristete Arbeitskraft für die wenigen Wochenstunden einzustellen. Die ausfallende Arbeitszeit muss von den übrigen Arbeitskräften in der Filiale aufgefangen werden. Es hilft nicht, dass das Unternehmen über weitere Filialen verfügt. Die Arbeitnehmer dort können die Arbeitszeit nicht auffüllen. Dies scheidet regelmäßig an der räumlichen Distanz der Filialen.

Bei der Berechnung des Schwellenwertes dürfen die ersten 45 Arbeitnehmer zudem nicht mitgezählt werden. In einem Unternehmen mit 46 Arbeitnehmern haben ansonsten bereits vier Arbeitnehmer einen Anspruch auf Brückenteilzeit. In einem Unternehmen mit 45 Arbeitnehmern hingegen bestünde kein einziger Anspruch. Unternehmen knapp oberhalb des Schwellenwertes wären also unverhältnismäßig stark belastet.

Die Schwellenwertberechnung knüpft an die Anzahl der Köpfe an. Auch das sollte dringend geändert werden. Teilzeitkräfte dürfen stattdessen nur zeitanteilig zählen, wie z. B. in § 23 Absatz 1 Satz 4 KSchG. Ansonsten kommt es aufgrund der hohen Teilzeitquote im Einzelhandel zu einer überproportionalen Belastung der Branche.

Problematisch ist zudem, dass für die Berechnung des Schwellenwertes für die neue Brückenteilzeit auf einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt, nämlich den Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit, abzustellen ist. Diese Regelung ist unnötig kompliziert. Stattdessen sollte bei der Berechnung des Schwellenwertes nach § 9a Absatz 2 TzBfG-E auf den Zeitpunkt der Antragstellung abgestellt werden.

In § 9a Absatz 2 TzBfG-E ist für Unternehmen von 46 bis 200 Arbeitnehmern eine gestaffelte Zumutbarkeitsgrenze vorgesehen. Danach entsteht je 15 Arbeitnehmer ein zusätzlicher Anspruch auf Brückenteilzeit. Dabei soll nur auf



Arbeitnehmer abgestellt werden, die sich in Brückenteilzeit befinden. Sonstige Teilzeitarbeitsverhältnisse (etwa während der Elternzeit) werden nicht mitgerechnet. Im Sinne eines effektiven Überforderungsschutzes wäre es aber dringend erforderlich, dass sämtliche befristeten Teilzeitarbeitsverhältnisse mitgerechnet werden.

In Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern sieht der Gesetzentwurf dagegen gar keine Begrenzung der Anspruchsberechtigten vor. Dies kann bei der Geltendmachung des Anspruchs durch eine größere Zahl von Arbeitnehmern zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand führen, da jedes einzelne Verlangen darauf zu prüfen ist, ob es aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Hinzu kommt, dass auch Unternehmen dieser Größe häufig über Filialstrukturen mit unterschiedlich großen bzw. kleinen Filialen verfügen. An Standorten mit wenig Personal kann es dann durch viele Brückenteilzeitanprüche ebenfalls leicht zu einer Überforderung kommen, die organisatorisch nicht aufzufangen ist. Auch diese Unternehmen benötigen daher einen effektiven Schutz vor Überforderung.

Es ist zudem nicht ersichtlich, warum für ein Verlangen nach Arbeitszeitverringerung gemäß § 8 Absatz 2 TzBfG-E die Textform (z.B. E-Mail) ausreichend sein soll, die Ablehnung des Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber gem. § 8 Absatz 5 TzBfG aber nach wie vor an die strenge Schriftform gebunden ist. Hier bedarf es zumindest einer Angleichung, so dass auch die Ablehnung des Arbeitgebers lediglich an die Textform gebunden ist.

3. Erörterungsanspruch und Informationspflichten

Ein zusätzlicher Erörterungsanspruch im TzBfG ist überflüssig. Vielmehr steht es schon heute jedem Arbeitnehmer frei, mit seinem Arbeitgeber eine Veränderung seiner Arbeitszeit zu erörtern. Einem solchen Gespräch wird sich regelmäßig kein Arbeitgeber verweigern. Schließlich hat er ein eigenes Interesse daran, seinen Arbeitnehmern - soweit wie möglich - bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen. Zum einen fördert dies die Motivation, zum anderen will der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer wegen des Fachkräftemangels halten.

Außerdem verfügen Arbeitnehmer nach § 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bereits heute über ein Anhörungs- und Erörterungsrecht, das die Arbeitszeitgestaltung umfasst. Dieses Recht gilt auch in Betrieben ohne Betriebsrat. Die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes ist nach § 82 Absatz 2 Satz 2 BetrVG zudem nur in den dort benannten Fällen (bspw. Erläuterung des Arbeitsentgelts) zulässig. Eine Hinzuziehung zur Erörterung von Arbeitszeitwünschen ist nicht vorgesehen. Dies muss auch so bleiben, da dieses Gespräch ansonsten einen sehr formalen Charakter erhält, der einer individuellen Lösungsfindung eher im Wege steht.

Auch die Einführung einer gesetzlichen Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer schafft unnötige Bürokratie und ist daher abzulehnen. Unterlässt der Arbeitgeber versehentlich die Unterrichtung des Betriebsrates, kann dies für ihn zudem unverhältnismäßig schwere Konsequenzen haben. Der Betriebsrat könnte dann unter Umständen sogar die Zustimmung zu einer Einstellung einer weiteren Teilzeitkraft wegen eines Verstoßes gegen ein Gesetz nach § 99 Absatz 2 Nr. 1 BetrVG verweigern.

4. Arbeit auf Abruf

Wird bei Arbeit auf Abruf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, soll künftig eine vergütungspflichtige wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden (derzeit 10 Stunden) als vereinbart gelten. Arbeit auf Abruf würde durch die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit bürokratischer und damit weniger attraktiv. Das gilt jedenfalls dann, wenn zwischen den Arbeitsvertragsparteien keine abweichende Arbeitszeitvereinbarung zustande kommt.



Arbeit auf Abruf ist aus Sicht der Handelsunternehmen ein wichtiges Instrument für den flexiblen Personaleinsatz. Diese zusätzliche Regulierung ist daher strikt abzulehnen.

Sollte es ungeachtet dieser Bedenken dennoch zu einer Umsetzung der geplanten Regelung kommen, müsste durch eine entsprechende Übergangsregelung bzw. Stichtagsregelung zumindest sichergestellt werden, dass für Arbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten der Neuregelung des TzBfG abgeschlossen worden sind, auch weiterhin die Mindeststundenzahl von zehn Stunden gemäß § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG als vereinbart gilt (Vertrauensschutz). Durch die geplante Neuregelung in § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG-E wären insbesondere Arbeitsvertragsparteien, die bspw. aufgrund von einem erhöhten Flexibilitätsbedarf auf eine arbeitsvertragliche Festlegung der Mindeststundenzahl auf Grundlage des bislang geltenden Rechts in § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG bewusst verzichtet haben, unverhältnismäßig stark belastet. Schließlich käme es ab Inkrafttreten der neuen Regelung zu einer Verdopplung der Mindeststundenzahl. Da eine einseitige Anpassung der Arbeitsverträge regelmäßig nicht möglich ist, bedarf es daher in der Praxis einer Neuverhandlung der Arbeitszeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Der HDE spricht sich stattdessen dafür aus, Arbeit auf Abruf weiter zu flexibilisieren. Wichtig wäre eine kürzere gesetzliche Vorankündigungsfrist (bislang 4 Tage). Insbesondere im Hinblick auf zeit- und ortsunabhängige Arbeiten ist diese Frist veraltet. Sinnvoll und in Zeiten elektronischer Kommunikationsmittel auch angemessen wäre eine Verkürzung auf 2 Tage.

B. „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten“ (BT-Drs. 19/4525) Antrag der Fraktion DIE LINKE

1. Vorrübergehende Teilzeit für alle Beschäftigten

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Brückenteilzeit, wie ihn der Gesetzentwurf der Bundesregierung vorsieht (s. o.), ist eine erhebliche organisatorische und bürokratische Herausforderung für Arbeitgeber. Dies gilt grundsätzlich für Arbeitgeber jeder Größe. Neben kleinen und mittelständischen Arbeitgebern müssen insbesondere auch große Handelsunternehmen aufgrund ihrer weit verzweigten Filialstruktur befürchten, dass es durch die Brückenteilzeit an einzelnen Standorten zu einer Überforderung kommen kann. Daher bedarf es eines effektiven Überforderungsschutzes. Dazu ist es dringend erforderlich, dass der Rechtsanspruch erst ab einem bestimmten Schwellenwertes besteht, der möglichst an die einzelne Betriebsstätte (Filiale) anknüpft. Die weitergehende Forderung nach einer „vorübergehenden Teilzeit für alle Beschäftigten“, also einem Anspruch auf Brückenteilzeit ohne Schwellenwert, ist nach unserer Einschätzung völlig unpraktikabel und daher strikt abzulehnen.

2. Streichung der Möglichkeit zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG

Der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue einseitige Rechtsansprüche - wie beispielsweise die neue Brückenteilzeit - führt zu einer Schieflage. Für Arbeitgeber wird es immer schwerer, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Im Gegenzug müssten daher eigentlich die Möglichkeiten für einen flexiblen Personaleinsatz seitens des Gesetzgebers gestärkt werden. Arbeit auf Abruf ist ein wichtiges Instrument für den flexiblen Personaleinsatz. Die Forderung nach der Abschaffung von Arbeit auf Abruf geht daher völlig an den Bedürfnissen in der Praxis vorbei. Ergänzend wird auf die obigen Ausführungen zur Arbeit auf Abruf verwiesen (siehe dazu III. A. Ziff. 4).



IV. Zusammenfassung

A. „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ (BT-Drs. 19/3452) der Bundesregierung

- Die Änderung der Beweislastregelung zulasten der Arbeitgeber ist abzulehnen. Die neue Definition des freien Arbeitsplatzes in § 9 Satz 2 TzBfG-E ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, weil der Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nur besteht, wenn der Arbeitsplatz nach der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers frei und zu besetzen ist. Dies reicht aber nicht aus, um die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und Personalplanungshoheit sicherzustellen. Entscheidende Klarstellungen sind lediglich in der Gesetzesbegründung zu finden, die für die Arbeitsgerichte aber nicht bindend ist. Dort ist z.B. festgehalten, dass die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers auch den „Stellenzuschnitt“ sowie die „Festlegung der Lage der Arbeitszeit“ umfasst und dass Arbeitgeber auch nicht verpflichtet sind, einen besetzbaren Arbeitsplatz für den Teilzeitbeschäftigten zu schaffen oder Arbeitsplätze zusammenzulegen. Diese Erwägungen müssten zur Rechtssicherheit direkt in den Gesetzestext aufgenommen werden.
- Die Regelung zur Brückenteilzeit in § 9a TzBfG-E ist überflüssig und daher abzulehnen. So bestehen bereits diverse gesetzliche Ansprüche auf befristete Teilzeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit). Es müsste zumindest deutlich nachgebessert werden. Wichtig wäre insbesondere die Aufnahme von Sachgründen als Anspruchsvoraussetzung. Außerdem dürfte bei der Berechnung des Schwellenwertes (mehr als 45 Arbeitnehmer) im Sinne eines effektiven Überforderungsschutzes keinesfalls auf das Unternehmen abgestellt werden. Auch ein Anknüpfen an den Betriebsbegriff wäre noch zu kurz gegriffen. Wegen der für den Einzelhandel typischen Filialstrukturen müsste vielmehr auf die einzelne Betriebsstätte (Filiale) abgestellt werden.
- Der zusätzliche Erörterungsanspruch ist überflüssig. Schon heute steht es jedem Arbeitnehmer frei, mit seinem Arbeitgeber eine Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern. Außerdem verfügen Arbeitnehmer bereits heute nach § 82 BetrVG über ein Anhörungs- und Erörterungsrecht, das die Arbeitszeitgestaltung umfasst und auch in Betrieben ohne Betriebsrat gilt. Die neue gesetzliche Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche sorgt für weitere Bürokratie und ist daher ebenfalls abzulehnen.
- Der Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue einseitige Rechtsansprüche - wie beispielsweise die geplante neue Brückenteilzeit - führt zu einer Schieflage. Für Arbeitgeber wird es dadurch immer schwerer, flexibel auf personalpolitische Begebenheiten zu reagieren. Arbeit auf Abruf ist als Instrument für eine flexible Personalplanung für Arbeitgeber sehr wichtig und eine weitere Regulierung nicht gerechtfertigt. Hinzu kommt, dass im Koalitionsvertrag eine Beschränkung der sachgrundlosen Befristung verabredet wurde. Damit droht zeitnah der Wegfall eines weiteren wichtigen Instruments für die flexible Personaleinsatzplanung.

B. „Rückkehrrecht in Vollzeit für alle Beschäftigten“ (BT-Drs. 19/4525) Antrag der Fraktion DIE LINKE

- Die Forderung nach einer „vorrübergehenden Teilzeit“ für alle Beschäftigten ohne Schwellenwert ist völlig unpraktikabel und daher strikt abzulehnen. Auch die geforderte Abschaffung der Arbeit auf Abruf geht völlig an den Bedürfnissen der Praxis vorbei. Die Arbeitgeber sind mehr denn je auf flexible Personaleinsatzinstrumente angewiesen, da auch die Arbeitnehmer zunehmend flexible Arbeitszeitwünsche geltend machen.