

### Das Ende der Teilzeitfalle naht!

Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* arbeitet ihre im Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 auf S. 48 ff unter „Gute Arbeit“ aufgelistete Agenda beharrlich ab und ist inzwischen auf S. 50 bei der „Weiterentwicklung des Teilzeitrechts“ angekommen. Teilzeitarbeit, Befristung und Leiharbeit sind wichtige Bestandteile moderner Arbeitsorganisation. In Deutschland arbeiten von ca. 36 Mio. Arbeitnehmern etwa 10 Mio. in Teilzeit. Von diesen sind ca. 81 % Frauen und 19 % Männer.

Viele Teilzeitbeschäftigte wollen nach einiger Zeit zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Damit sie nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben müssen (sog. „Teilzeitfalle“; polemisch *Heike Göbel*, FAZ v. 4.1.2017, die von „Bequemlichkeitsfalle“ spricht), beinhaltet der Referentenentwurf vom 21.12.2016 zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts eine überarbeitete Fassung des Wunsches auf Verlängerung der Arbeitszeit. Nach § 9 TzBfG-E hat der Arbeitgeber den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach Verlängerung seiner Arbeitszeit bevorzugt zu berücksichtigen. Er kann ihn ablehnen, wenn kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist, der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Damit hat der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Teilzeitbeschäftigung und den in Textform angezeigten Wunsch (Antrag) auf Verlängerung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für den jeweiligen Ablehnungsgrund. Das ist konsequent, denn er kennt alle wesentlichen Tatsachen für die in Betracht kommenden vier Ablehnungsgründe, da diese seinen Geschäfts-, Wissens- und Machtbereich betreffen. Damit kann er die Ablehnungsgründe im Einzelnen darlegen und, falls sie gegeben sind, in der Regel auch beweisen.

In § 9a TzBfG-E enthält der Referentenentwurf einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Danach kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verringert wird. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Diese zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ist im Arbeitsleben nicht neu. Es gibt sie bereits während der Elternzeit (BEEG), der Pflegezeit (PflegeZG) und der Familienpflegezeit (FPfZG). Die betriebliche Umsetzung hat bisher funktioniert.

Die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts dient der Work-Live-Balance der Arbeitnehmer und kann von den Arbeitgebern trotz erschwerter Personalplanung umgesetzt werden, da ihnen die Flexibilisierungsinstrumente der Befristung und der Leiharbeit zur Verfügung stehen. Das zeigt aber auch: Die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ist nur im Gesamtpaket mit Befristung und Leiharbeit machbar.



*Präsident des LAG Baden-Württemberg a.D.,  
Professor Dr. Johannes Peter Francken, Freiburg*