Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/536

A01, A20

24. April 2018

STELLUNGNAHME

Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!

Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 17/1665

Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 2. Mai 2018

Wir bedanken uns für die Möglichkeit und nehmen zu den im Antrag angesprochenen Themenkomplexen und Forderungen wie folgt Stellung:

1. Digitalisierung erfordert Flexibilität

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich in einer tiefgreifenden, teils disruptiven Phase der Transformation. Diese Transformation ist durch die starke Vernetzung großer Volkswirtschaften in einer globalisierten, hocharbeitsteiligen und in zunehmendem Maße digitalisierten Wirtschaft getrieben. Dadurch wird sich unsere Art zu leben ebenso verändern wie unsere Art zu arbeiten.

Automatisierung, Big Data und künstliche Intelligenz haben eine rasante Entwicklungsgeschwindigkeit. Für den Erfolg von Volkswirtschaften wird es entscheidend sein, mit diesem Tempo mitzuhalten. Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen zu antizipieren die Weichen richtig zu stellen, ist eine Aufgabe für Unternehmen und Politik gleichermaßen. Nur Bereitschaft zur Veränderung angesichts einer veränderten Welt kann Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung sichern. Ein Betrieb und seine Beschäftigten verfolgen das gemeinsame Ziel, ihre Produkte und Dienstleistungen zeitnah anzubieten, um die Wünsche der Kunden zu erfüllen. Im Zuge der Digitalisierung werden diese immer weniger statisch und zunehmend unvorhersehbar. In einem solchen Umfeld ist es zwingend notwendig, schnell und flexibel zu agieren.

Uerdinger Str. 58-62 40474 Düsseldorf Telefon 0211 4573-0 Fax 0211 4573-116 info@unternehmer.nrw www.unternehmer.nrw

Im Wettbewerb um Talente, Produktionsvorteile und Markterschließungen darf der Blick auf die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen nicht vernachlässigt werden: Unsere Arbeitszeitkultur braucht dringend ein Update. Schutzbedürfnisse der Beschäftigten werden dadurch nicht in Frage gestellt.

Der Schlüssel zu einer modernen Arbeitszeitkultur liegt in flexiblen Handlungsoptionen für Arbeitsvertragspartner oder Betriebspartner auf der Grundlage von Tarifverträgen. Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren für eine neue, offenere Arbeitszeitkultur große Fortschritte erzielt. Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Arbeitszeit sind dadurch vielfältig und werden dort, wo es betrieblich möglich ist, auch heute schon gelebt. In vielen Branchen kann mit Instrumenten wie Arbeitszeitkonten und einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung die Arbeitszeit flexibel verteilt werden.

Durch weitere gesetzliche Öffnungen müssen diese betrieblichen Spielräume vergrößert werden. Arbeitsvertragsparteien, Betriebsrat und Arbeitgeber sowie die Tarifvertragsparteien brauchen neue Möglichkeiten, um Chancen für mehr Flexibilität auszuloten und betriebliche Lösungen zu entwickeln.

Flexibilität ist für Arbeitgeber und Beschäftigte gewinnbringend, wenn Freiräume verantwortlich und mit Rücksicht auf unterschiedliche Anliegen genutzt werden. Die Sozialpartner wissen genau, welche Spielräume für Beschäftigte und Unternehmen notwendig sind, um die digitale Arbeitswelt in der jeweiligen Branche und in den betroffenen Betrieben zu gestalten - verantwortungsvoll und zum Wohle aller Betroffenen. Durch Leitplanken in gesetzlichen Regelungen können beide Seiten dabei unterstützt werden. Die gesetzlichen Grundlagen dürfen nicht weiter zementiert und ausgeweitet, sondern müssen modernisiert und geöffnet werden. Die Höhe und das Volumen der Arbeitszeit sollten durch die Tarifvertragsparteien stärker und konsequenter als bisher auf die betriebliche und individualvertragliche Ebene verlagert werden.

Ziel muss es dabei sein, den gesetzlichen Rahmen so weiterzuentwickeln, dass ein notwendiger Ausgleich von Kundenwünschen auf der einen und den begründeten (Schutz-)Bedürfnissen der Beschäftigten auf der anderen Seite gelingt. Dies kann durch behutsame Reformschritte im Arbeitszeitgesetz erfolgen. Der deutsche Gesetzgeber sollte dabei den Spielraum nutzen, den die EU-Arbeitszeitrichtlinie den Mitgliedstaaten einräumt.

Mit einem Arbeitszeitgesetz, dass seit der AZO und damit nun seit 80 Jahren in seinen Kernregelungen unverändert ist und von der damaligen Grundidee eines arbeitgebergesteuerten Produktions- und Schichtbetriebes ausgeht, innerhalb dessen die Beschäftigten geschützt werden müssen, lassen sich die modernen Anforderungen etwa aus dem mobilen Arbeiten und der Digitalisierung kaum bewältigen.

Deutschland als Hochlohnland ist nur dann international wettbewerbsfähig, wenn wir zumindest hochflexible Möglichkeiten bei der Arbeitszeit haben. Dies gilt es zu bewahren und zu fördern.

a) Ruhezeiten: Mehr Spielraum für die Tarifvertragsparteien

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Beschäftigten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird (Artikel 3). Im Arbeitszeitgesetz ist entsprechend bestimmt, dass die Beschäftigten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen (§ 5 Absatz 1). Jede Unterbrechung lässt die Ruhezeit von vorne beginnen.

Die Vorgabe der elfstündigen Ruhezeit kann aus Sicht der EU durch Tarifverträge modifiziert werden (Artikel 18). Das eröffnet Spielraum für die Mitgliedstaaten.
Im Arbeitszeitgesetz ist demgegenüber aber lediglich vorgesehen, dass in einem Tarifvertrag zugelassen werden kann, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert (§ 7 Absatz 1 Nr. 3). Dieses Erfordernis der „Art der Arbeit" ist deutlich einschränkend und wird heute meist nur bei branchenspezifischen Besonderheiten (Rettungsdienste, technische Hilfsdienste oder Störddienste bei Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung) als zulässig anerkannt.

Es sollte eine zusätzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen wird, die alle Arten von Tätigkeiten umfasst. Als Folge könnte die Ruhezeit unabhängig von der Art der Tätigkeit auf bis zu neun Stunden reduziert werden.
Ferner sollte es möglich sein, den Beschäftigten die Ruhezeit z.B. in zwei Blöcken zu gewähren, wovon ein Block eine zusammenhängende, „störungsfreie" Ruhezeit von z.B. 8 Stunden umfasst. Auch könnte generell daran gedacht werden, kurze und unerhebliche Unterbrechungen der arbeitsfreien Zeit nicht als eine neue Ruhezeit auslösend zu verstehen. Das übliche letzte Email-Checken spätabends vor dem zu-Bett-gehen soll nicht hindern, am nächsten Morgen wie üblich in den Betrieb zu gehen.
Je mehr der Beschäftigte selbst seine Arbeit und deren Lage steuern kann, umso mehr besteht Bedarf nach einer opt-out-Lösung.

Eine solche Anpassung des Arbeitszeitgesetzes bringt Vorteile für die Beschäftigten, die dadurch in ihrer Arbeitszeitgestaltung mehr Optionen erhalten. Für die Unternehmen bedeutet eine solche Anpassung Rechtssicherheit: Sie können ihren Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität gewähren, ohne Gefahr zu laufen, gegen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu verstoßen.

b) **Höchstarbeitszeit: Variabler Arbeiten**

Maßgeblich für die nationale Gesetzgebung sind auch bei der Höchstarbeitszeit die Vorgaben der EU Arbeitszeitrichtlinie. Die EU Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschreitet (Artikel 6). Damit räumt die EU den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, die Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Demgegenüber sieht das Arbeitszeitgesetz vor, dass die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten darf (§ 3). Bis zu 10 Stunden am Tag sind möglich, wenn innerhalb von zwei Wochen der Ausgleich auf durchschnittlich höchsten acht Stunden pro Werktag erfolgt.
Damit erfolgt die Berechnung der Höchstarbeitszeit in Deutschland allein auf täglicher Basis.

Statt dieser starren und im Einzelfall problematischen und von den Arbeitsschutzbehörden streng geprüften Vorgabe sollte es möglich sein, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf variabler zu gestalten, indem von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt wird. Dabei wird die tarifvertraglich oder individuell vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten nicht verändert, die bekanntlich deutlich niedriger liegt als die gesetzlichen 48 Stunden. Die Beschäftigten arbeiten dadurch nicht mehr. Im Einzelfall kann die Beschäftigungszeit lediglich variabler verteilt werden. Die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit unterstützt somit betriebliche Abläufe, erhöht die Innovationsfähigkeit von Betrieben und ermöglicht Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
Ziel ist nicht, in Schichtsystemen oder anderswo einseitig vom Arbeitgeber angeordnete regelmäßige Einsätze von mehr als 10 Stunden zu generieren, sondern den Gestaltungspielraum für die Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien zu erhöhen, auch hier wieder maßgeblich für „Wissensarbeiter“.

c) **Aufzeichnungspflichten: Mehr Souveränität für die Beschäftigten**

Mit dem vorgenannten Punkt hängt dieser eng zusammen.
Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen; die entsprechenden Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 16 Absatz 2). Diese Regelung steht dem in der betrieblichen Praxis immer häufiger zu findenden Prinzip der Vertrauensarbeitszeit entgegen.

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Arbeitszeiten komplett verzichtet und die Beschäftigten weitgehend selbständig in der Verteilung und Einteilung ihrer Arbeitszeit sind. Unternehmensleitung und Vorgesetzte vertrauen darauf, dass die Beschäftigten ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum eigenverantwortlich erledigen. Deshalb entfällt eine formale Zeiterfassung ebenso wie die Anwesenheitskontrolle. Entscheidend ist

nur, dass das abgesprochene Arbeitsergebnis termingerecht vorliegt. Die Lage und Dauer der Arbeitszeit, oft auch der Arbeitsort, sind Sache der Beschäftigten. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist unerheblich, solange das Ergebnis innerhalb der vorgegebenen Parameter bearbeitet wird.

Die an den Arbeitgeber gerichteten und bußgeldbewehrten Nachweispflichten sollten damit in Übereinstimmung gebracht werden.
Denn Vertrauensarbeitszeit und Beschäftigtengesteuerte Arbeitseinsätze werden im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt stetig zunehmen.
Für den Arbeitgeber ist es z. B. bei Arbeit im Home Office immer komplizierter, die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten zu gewährleisten.
Es sollte daher die Möglichkeit geschaffen werden, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten verbindlich an die Beschäftigten delegieren zu können.

Der Aufzeichnungszeitraum von zwei Jahren ist im Übrigen deutlich zu lang.

d) Tarifverträge: Ordnungsrahmen für betriebsnahe Arbeitszeitgestaltung

Moderne Tarifverträge mit genügend Spielräumen für eine betriebsnahe Arbeitszeitgestaltung können die Grundlage für einfache, transparente und flexible Arbeitszeitregelungen in den Betrieben sein.
Sie können einen allgemeinen Ordnungs- und Orientierungsrahmen für die Wirtschafts-, Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen in einer Branche vorgeben, z.B. durch tarifliche Mindestbedingungen, Regelungen mit Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen und Rahmenregelungen (z. B. Arbeitszeitkorridore, Entgeltbänder). Dieser Rahmen sollte durch betriebliche Gestaltungsspielräume ausgefüllt werden können.

Es ist offensichtlich, dass kleine, national agierende Betriebe mit wenigen Mitarbeitern andere Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung haben als große, international tätige Unternehmen mit einer Vielzahl von Beschäftigten. Eine starre Arbeitszeitregelung für eine gesamte Branche wird den zum Teil sehr unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedingungen in den einzelnen Betrieben nicht gerecht. Eine Öffnungsklausel zu Gunsten von abweichenden Betriebsvereinbarungen eröffnet notwendigen Freiraum für die Betriebe.

Anzustreben ist eine offene Regelung, z. B. ein tariflich vorgegebener Arbeitszeitrahmen, innerhalb derer die Betriebe ihre Arbeitszeit frei wählen und ausgestalten können. Diese offene Gestaltung fördert die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber und stützt zugleich die Akzeptanz des Tarifsystems: Sie verhindert, dass unterschiedliche Bedürfnisse und Gegebenheiten der Betriebe einer Branche ignoriert oder einzelne Betriebe überfordert werden. So können Tarifverträge wirtschaftliche und gesellschaftliche

Entwicklungen und Herausforderungen praxisgerecht flankieren und den Bedürfnissen der Betriebe und ihrer Beschäftigten auch in Zukunft gerecht werden.

2. Deutsches Arbeitsschutzsystem ist für Digitalisierung gut aufgestellt

Das bestehende sonstige Arbeitsschutzsystem ist gut aufgestellt, um die Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung sicher und gesund gestalten zu können. Die heute geltenden Arbeitsschutzvorschriften – insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, das Schutzziele definiert und nicht detaillierte Maßnahmen vorgibt – sind flexibel genug und werden auch neuen Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen gerecht.

a) Allgemeine Fragen des Arbeitsschutzes

Es ist absehbar, dass sich Tätigkeiten und Anforderungsprofile künftig stärker ausdifferenzieren werden und viele Beschäftigte nicht mehr nur an einem festen Arbeitsort tätig sein werden. Damit wird der Aufwand für den Arbeitsschutz in den Betrieben steigen. Beispielsweise kann es aufwändiger werden, Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen, weil weniger gleichartige Tätigkeiten für die Beurteilung zusammengefasst werden können und Beschäftigte an verschiedenen Orten arbeiten. Im Bereich der körperlichen Belastungen und Gefährdungen sind – ausgehend von einem bereits hohen Niveau – auch weiterhin deutliche Verbesserungen zu erwarten, weil ergonomischere Arbeitsmittel zur Verfügung stehen werden. Neue technische Entwicklungen unterstützen Beschäftigte mit vorrübergehenden oder chronischen körperlichen Einschränkungen, wie sie im Zuge alternder Belegschaften zunehmend zu erwarten sind. Auch wird es aufgrund der fortschreitenden Automatisierung in der Industrie geringere Unfallrisiken geben. Das bringt echten Fortschritt in der Arbeitswelt und einen erheblichen Mehrwert für Unternehmen wie Beschäftigte.

Wo es weniger persönliche Anwesenheit gibt, wird die Kontakthäufigkeit mit Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen abnehmen. Dies kann aber durch praxisbezogene Gemeinschaften von Personen, die informell miteinander verbunden sind und ähnlichen Aufgaben gegenüberstehen (sogenannte „communities of practice“), Kontaktmöglichkeiten im Umfeld des „home office“ oder neue Kommunikationsmittel zu einem großen Teil kompensiert werden.

b) Psychische Belastungen

Etwas anders ist die Situation bei den psychischen Belastungen. Derzeit ist noch nicht umfassend vorhersehbar, wie sie sich im Zuge der Digitalisierung von Wirtschaft verändern werden. Deshalb muss der Arbeitsschutz zeitnah und flexibel auf Veränderungen reagieren können. Dies ist durch die derzeitigen Handlungsspielräume im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gewährleistet. Hier würde weitere Regulierung – etwa zur

Stressvermeidung oder zur Einschränkung der Erreichbarkeit – keinen zusätzlichen Nutzen bringen, sondern nur mehr Bürokratie, Handlungs- und Rechtsunsicherheit. Der geltende Rechtsrahmen bietet alle Möglichkeiten, innerhalb eines Betriebs potenzielle psychische Gefährdungen für einzelne Tätigkeiten zu ermitteln. Dabei ist es sinnvoll, dass in diese Bewertungen nach und nach gesicherte und allgemein akzeptierte Forschungsergebnisse zu psychischen Belastungen einfließen, ohne dass es deshalb neuer Rechtsetzung bedarf.

3. Veränderung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs nicht sachgemäß

Arbeitsschutz ist Arbeitnehmerschutz. Arbeitsschutzregelungen für Arbeitnehmer können nicht auf selbstständige Erwerbsformen ausgedehnt werden. Auch wenn neue Formen der Arbeitsorganisation wie „crowdworking“ auftreten, bleibt es dabei, dass Selbstständige ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten nur selbst bestimmen können. Crowdworking und crowdsourcing sind neue Formen freier Tätigkeiten und freier Mitarbeit im Internet, die sich gesetzlich nicht fassen lassen. Es handelt sich auch nicht um Beschäftigungsformen, die irgendwie regelbar wären.

Gesetzlicher oder tariflicher Handlungsbedarf, erscheint nicht gegeben, zumal nationale oder gar regionale Regelungen leerlaufen würden. Es ist aber sinnvoll, diese Entwicklungen empirisch zu untersuchen und so die Debatte auf eine sachliche Grundlage zu stellen.

Überlegungen, ein Mindestentgelt für crowdworker festzusetzen, sind abwegig. Wer aus freien Stücken eine solche Aufgabe im Internet übernehmen will, sollte und kann daran weder gesetzlich noch in anderer Weise gehindert werden. Das gilt auch für andere selbständige Tätigkeiten im In- und Ausland.

4. Interessenausgleich erreicht man nicht durch einseitige Rechtsansprüche

Eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielt eine wichtige Rolle bei der Personalgewinnung. Immer mehr Beschäftigte wollen sich sowohl beruflich als auch familiär einbringen können. Eine steigende Anzahl von Beschäftigten hat zudem Pflege-verpflichtungen, für die Lösungen gefunden werden müssen. Durch die Digitalisierung ergeben sich hier neue Möglichkeiten, wobei das digitale, orts- und zeitungebundene Arbeiten eine entscheidende Rolle spielt.
Hier können und werden die Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien und auch die Tarifvertragsparteien die erforderlichen Regelungen schaffen.
Es muss aber aus gesetzlicher Sicht bei dem Grundsatz des deutschen Arbeitsrechts bleiben, dass der Beschäftigte für seine Arbeit sein Entgelt erhält, der Arbeitgeber anderseits aber in Lage ist, via Direktionsrechts Ort, Art und Lage der Arbeitszeit zu bestimmen.
Und geschlossene Verträge müssen eingehalten werden. Einseitige Eingriffe in das gegenseitige vereinbarte Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung

sind streng zu limitieren und nicht so auszuweiten, dass der Vertrag in seinen Grundfesten erschüttert wird.

a) Arbeitsort und Arbeitszeit

Eine Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, gerade mit Blick auf den Arbeitsort, ermöglicht mobiles Arbeiten oder das Arbeiten im Home-Office. Die gewonnenen Freiräume bei flexibler Arbeitsorganisation werden ergänzt oder kombiniert mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie Teilzeit – von wenigen Wochenstunden bis zu vollzeitnaher Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten oder auch Jobsharing. Flexible Arbeitsformen sind aber nicht für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und nicht für jede Art von Arbeit geeignet.

Eine solche interessengerechte Anpassung wird nicht erreicht durch einseitige gesetzliche oder tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer. Stattdessen sollte auf die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Zeitsouveränität und betrieblichen Belangen geachtet werden. Leistung und Gegenleistung müssen sich gegenüberstehen und der Gestaltungsspielraum der Betriebs- und Tarifvertragsparteien für flexible Arbeitszeitregelungen muss vom Gesetzgeber respektiert werden. Ausgewogenheit bedeutet weiterhin, dass Eingriffe in die Flexibilisierungsspielräume der Unternehmen kompensiert werden müssen.

Auch ist eine Entkopplung vom Arbeitsort nicht überall möglich, schon gar nicht in Produktionsbetrieben. Wie schon bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit muss immer den betrieblichen Belangen Rechnung getragen werden. Es wird Abteilungen oder Betriebsteile geben, in denen die Präsenzarbeit weiterhin und auch dauerhaft notwendig ist. Aber auch in den Bereichen, in denen zum Teil mobil gearbeitet werden kann, ist der funktionsfähige Betriebsablauf sicherzustellen und der Arbeitsort muss entsprechend und an diesem Zweck orientiert gewählt werden. Insofern sind Alleinentscheidungen oder einseitige Ansprüche des Arbeitnehmers in Bezug auf den Arbeitsort undenkbar.

b) Teilzeitanspruch und Rückkehrrecht in Vollzeit

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, kann eine Reduzierung seiner Arbeitszeit verlangen. Er kann über den Umfang der Verringerung und über die Lage seiner Arbeitszeit entscheiden. Auch Arbeitnehmer in leitenden Positionen können Teilzeitarbeit leisten. In der Praxis fordert diese Regelung bereits höchste personelle Flexibilität von Unternehmen. Eine weitere Verrechtlichung der Teilzeit ist daher kontraproduktiv.

Insbesondere in den Fällen, die der häufigste Grund für Teilzeittätigkeiten sind, nämlich die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen, ist bereits heute eine Befristung von Teilzeit möglich. Im Rahmen der Elternzeit kann Teilzeit befristet in Anspruch genommen werden. Ebenso sind Familienpflegezeit und Pflegezeit befristet ausgestaltet.

Zahlreiche Branchen bieten den Arbeitnehmern auf der Grundlage von Tarifverträgen schon heute befristete Teilzeittätigkeiten an, die weit über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

Weitere gesetzliche Regelungen führen zu einem personellen Organisations- und Planungsaufwand, dem insbesondere kleine und mittlere Unternehmen nicht gewachsen wären. Machen mehrere Arbeitnehmer von einer befristeten Teilzeit Gebrauch, wäre ein kleiner Betrieb kaum in der Lage, für das frei werdende Arbeitszeitvolumen qualifizierte Ersatzkräfte zu gewinnen, denen er nur eine befristete Stelle anbieten könnte.

Arbeitnehmer in Teilzeit haben bereits heute die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verlängern (§ 9 TzBfG). Sie müssen ihrem Arbeitgeber ihren Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung anzeigen. Dieser muss sie im Falle eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen. Einer Berücksichtigung kann er nur dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.