



NRW **DGB**

Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

**zur Anhörung von Sachverständigen des
Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales**

„Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ -

Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit-

in Vollzeitbeschäftigung schaffen“

Drucksache 17/504

Düsseldorf, den 15.11.2017

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/85**

A01

Vorbemerkung

Der DGB NRW nimmt mit diesem Papier Stellung zum Antrag der Fraktion der SPD zur Drucksache 17/504.

In der modernen Arbeitswelt nehmen nicht nur Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen zu. Auch Beschäftigte brauchen mehr Gestaltungsspielraum. Erwerbsbiografien verlaufen selten linear, sondern sind durch unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen gekennzeichnet. Das Berufsleben verlangt den Beschäftigten immer mehr Flexibilität ab. Deshalb muss auch Zeitsouveränität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, für Familie, Bildung, Ehrenamt und Hobby gestärkt werden.

Allgemein

Wir begrüßen ausdrücklich die Ziele und Forderungen zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, um den Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen, dazu gehören:

1. ... sich auf Bundesebene in der kommenden Legislaturperiode für die Schaffung eines gesetzlichen Rückkehrrechts einzusetzen, das Teilzeitbeschäftigten ermöglicht, nach einer freiwilligen Phase unbefristeter Teilzeitarbeit zur früheren Arbeitszeit zurückzukehren
2. ... parallel dazu im Rahmen einer Bundesratsinitiative den Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit nach unbefristeter Teilzeit gesetzlich zu regeln.

3. ... im Kreis der Länder eine Vorreiterrolle für NRW einzunehmen und das Thema Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollbeschäftigung im Rahmen der anstehenden 94. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales voranzubringen.
4. ... entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um das Rückkehrrecht auf Vollzeit nach vorheriger unbefristeter Teilzeit im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder zu implementieren.
5. ... in Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf, den Jobcentern, Arbeitsagenturen eine Weiterentwicklung wirksamer Angebote zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Erhöhung der Wiedereinstiegschancen von Frauen voranzutreiben.

Richtigerweise spricht der Antrag die Gefahr der „Teilzeitfalle“ an und zielt darauf, diese zu minimieren. Denn für viele Beschäftigte, meist Frauen, ist die Entscheidung für Arbeitszeitreduzierung mit dem Risiko verbunden, langfristig in – ungewollter – Teilzeitarbeit stecken zu bleiben mit allen daraus resultierenden finanziellen Nachteilen und dem Risiko der mangelnden Absicherung im Alter.

14 Millionen Menschen, das ist ein Drittel aller Beschäftigten, arbeiten in Deutschland nach Angaben des IAB aus dem Jahr 2015 in Teilzeit. Vier von fünf der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen: 11 Millionen, das sind fast 60 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit. Die Mehrheit von ihnen arbeitet im Dienstleistungsbereich, weshalb sich die geplante Änderung des TzBfG dort besonders stark auswirken

dürfte. Viele Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wünschen mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

Von der Mehrheit der Frauen und Männer, die in Teilzeit arbeiten, wird diese Arbeitszeioption in bestimmten Lebensphasen für Familienarbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt gewählt, ist aber als Dauerzustand meistens nicht gewünscht.

Die sofortige Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit nach einer Phase der Arbeitszeitreduzierung ist nicht immer möglich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit entschieden haben, brauchen eine Möglichkeit, die Arbeitszeit stufenweise zu erhöhen, die Reduzierung zu verlängern oder zu verkürzen.

Teilzeitbeschäftigte brauchen einen verbesserten Anspruch auf die Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Hierfür muss der Arbeitgeber verpflichtet werden, freie Arbeitszeitvolumina dem Stellenvolumen eines oder mehrerer Teilzeitbeschäftigter zuzuschlagen, die eine Erhöhung der Arbeitszeit wünschen.

Auch Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit nach der bisherigen Regelung des § 8 TzBfG reduziert haben, müssen zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Für diese Beschäftigten ist ein allgemeines und anlassunabhängiges Rückkehrrecht zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit erforderlich, ohne dass hierfür freie Arbeitsstellen oder Arbeitszeitvolumina beim Arbeitgeber nachgewiesen werden müssen.

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt selbst eine nur vorübergehende Arbeitszeitreduzierung schon wegen der damit

verbundenen Einkommenseinbußen nicht in Frage, und die Vereinbarkeit scheitert nicht an der Dauer, sondern an der Lage der Arbeitszeit. Durch eine den Interessen der Beschäftigten entsprechende Verteilung der Arbeitszeit können viele Konflikte gelöst werden. Beschäftigte brauchen ein Recht darauf, die Lage ihrer Arbeitszeit unter Berücksichtigung dringender betrieblicher Belange bestimmen zu können. Dieser Rechtsanspruch muss unabhängig von dem Verlangen nach Reduzierung der Arbeitszeit gelten.

Das Recht auf Anpassung der Arbeitszeit allein genügt allerdings nicht. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund veränderter Lebensumstände anpassen wollen oder müssen, können diese Anpassung selten um mehrere Monate oder gar Jahre aufschieben. Genau das aber passiert derzeit, wenn der Arbeitgeber den Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung ablehnt und eine gerichtliche Klärung herbeigeführt werden muss. Bis die Entscheidung rechtskräftig ist – was mehrere Monate oder gar Jahre dauern kann – müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst in dem bisherigen Umfang weiterarbeiten. Währenddessen erledigt sich der Reduzierungswunsch oft von alleine: Beschäftigte – in der Mehrzahl der Fälle Frauen – haben sich entweder mit der fehlenden Vereinbarkeit abgefunden oder den Job aufgegeben. Diese Schieflage muss dringend korrigiert werden: Bei einem Rechtsstreit müssen Beschäftigte das Recht haben, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits vorläufig die Arbeitszeit zu reduzieren. Von dieser Verpflichtung könnten sich die Arbeitgeber nur im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes bei Unzumutbarkeit der geforderten Anpassung entbinden lassen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat in ihrem Arbeitszeitreport 2016 festgestellt, dass überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten: 42% der Frauen aber nur 7% der Männer arbeiten Teilzeit. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne länger arbeiten.

Mit dem neuen Rechtsanspruch würde also vor allem Frauen ein Ausweg aus der „Teilzeitfalle“ ermöglicht.

Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen und

Vermeidung von Altersarmut. Eine vermehrte Rückkehr von Teilzeitkräften in die vorherige Arbeitszeit führt zu erheblichen Mehreinnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherungen und könnte eine wichtige Funktion bei deren Stützung leisten. Vor allem Frauen würden höhere Renten beziehen und könnten vermehrt aus einer selbst verdienten Rente ohne staatliche Unterstützung ihren Lebensunterhalt im Alter bestreiten. Fast die Hälfte der Beschäftigten möchte, so die Zahlen aus dem Arbeitszeitreport 2016, ihre Arbeitszeit reduzieren (47%), insbesondere Vollzeitbeschäftigte (55%). Das zeigt, was auch im Diskussionsprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Weißbuch Arbeiten 4.0 deutlich wurde: Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit ist ein wichtiges Thema für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deshalb soll die Arbeitszeit besser an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet werden. Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit auch an ihre Lebensphasen besser anpassen können (Kindererziehung, Weiterqualifizierung, Pflege von Angehörigen) ohne dabei in eine „Teilzeitfalle“ zu geraten, da die Rückkehr in die vorherige Arbeitszeit versperrt ist. Das Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ist ein erster Baustein bei der Umgestaltung

der Arbeitswelt (Arbeiten 4.0) und ist Teil eines umfassenden Prozesses zur Absicherung neuer Lebens- und Arbeitsmodelle.

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es notwendig sein vorhandene Arbeitszeitvolumina zu nutzen. Der Wunsch vieler Beschäftigter nach Arbeitszeiten, die besser mit Familie, Kindererziehung und Pflege vereinbar sind, führt zur effektiveren Nutzung des vorhandenen Arbeitszeitvolumens. Gleichzeitig führt diese, an den Bedürfnissen der Beschäftigten angepasste Regelung zu höherer Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit ist ein Wettbewerbsvorteil für heimische Unternehmen.