

Jugend-Check

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit (Stand: 17.04.2018)

Zusammenfassung

Betroffene Gruppe(n) von jungen Menschen

Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts sieht einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit („Brückenteilzeit“) vor. Weitere Neuregelungen betreffen die Arbeitszeiten bei Arbeit auf Abruf. Normadressatinnen und Normadressaten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum reduzieren möchten. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden adressiert, sofern ihnen unterstellte Beschäftigte den Wunsch einer Arbeitszeitänderung äußern. Weitere Normadressatinnen und Normadressaten des Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, sowie deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Für den Jugend-Check relevant ist die Altersgruppe der 12- bis 27-Jährigen. Insbesondere auf junge Frauen, die besonders oft für begrenzte Zeiträume in Teilzeit arbeiten (z.B. aus Gründen der Kinderbetreuung), kann sich dieses Gesetz auswirken. Zusätzlich kann das Vorhaben Auswirkungen auf die Angehörigen der Menschen haben, die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen.

Betroffene Lebensbereiche

☒ Familie ☒ Freizeit ☒ Bildung/Arbeit ☐ Umwelt/Gesundheit ☒ Politik/Gesellschaft ☐ Digitales

Erwartete Auswirkungen:

Das Regelungsvorhaben kann sich förderlich auf die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf auswirken. Insbesondere für junge Familien kann die zugesicherte Rückkehrmöglichkeit zur vorherigen Arbeitszeit zu einer egalitären Rollenverteilung beitragen. Eine befristete Möglichkeit der Teilzeitarbeit hat auch finanzielle Auswirkungen: so steigt das Haushaltseinkommen nach Rückkehr zur früheren Arbeitszeit und die zuvor teilzeitarbeitende Person ist auch im Alter besser abgesichert. Generell ermöglicht das Vorhaben insbesondere jungen Menschen mit Betreuungsverpflichtungen über die bestehenden Regelungen hinaus diese leichter mit ihren Erwerbssituationen zu vereinbaren. Die Neuregelung zur Arbeit auf Abruf führt zu besserer finanzieller und zeitlicher Planbarkeit und kann gesundheitliche Belastungen durch ungewisse Erwerbssituationen mildern. Mit Blick auf gesellschaftliche Auswirkungen kann die Brückenteilzeit zu mehr Akzeptanz von Teilzeitphasen und mehr Spielraum für gesellschaftliches Engagement junger Menschen führen. Zu beachten sind allerdings Einschränkungen hinsichtlich der Dauer der Brückenteilzeit und der Betriebsgröße: Die Brückenteilzeit kann nur von einer begrenzten Personengruppe tatsächlich in Anspruch genommen werden.

Art der Datenerhebung/Quellen

Literaturrecherche; Sekundärdaten

Prüfbericht

Regelungsvorhaben

Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts² sieht einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit („Brückenteilzeit“) vor. Nach Ablauf der vereinbarten Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück.

Der neue Anspruch gilt für Teilzeitphasen von einem bis zu fünf Jahren und besteht in Betrieben, in denen in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zusätzlich ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die 46 bis 200 Menschen beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze vorgesehen, indem nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern der Anspruch gewährt werden muss. Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Zudem kann vor Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit keine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden.

Teilen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die sich in einem zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mit, trägt dieser nach geltendem Recht die Darlegungs- und Beweislast für entgegenstehende dringende betriebliche Gründe sowie für die Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Künftig sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des Weiteren auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie für die unzureichende Eignung der oder des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit tragen. Der Nachweis, dass der Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit gestellt wurde, verbleibt bei der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer.

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber – unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – den Wunsch nach einer Änderung von Dauer und/oder Lage der vereinbarten Arbeitszeit mit der jeweiligen Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu erörtern hat.

Weitere Neuregelungen betreffen die Arbeit auf Abruf: Erfolgt keine Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 (statt bisher zehn) Stunden als vereinbart. Der Anteil der bei Arbeit auf Abruf einseitig von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber abrufbaren Zusatzarbeit wird auf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit begrenzt. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beträgt das Volumen 20 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit. Als Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Entgeltzahlung an Feiertagen wird die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag festgelegt.

Als Ziele des Vorhabens werden ein Beitrag zu mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt und besserer Vereinbarung von Familie und Beruf genannt. Auch mehr Akzeptanz bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Teilzeitarbeit sowie eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeit in der Gesellschaft sind intendiert.³

Betroffene Gruppen junger Menschen

Normadressatinnen und Normadressaten des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum reduzieren möchten. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden adressiert, sofern ihnen unterstellte Beschäftigte den Wunsch einer Arbeitszeitänderung äußern.

Für den Jugend-Check relevant ist die Altersgruppe der 12- bis 27-Jährigen. Betroffen sind junge Menschen aller Geschlechter. Insbesondere Frauen arbeiten häufig in Teilzeit: Während 2016 fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit arbeitete (47,84%), waren es bei den Männern etwa jeder zehnte (10,81%).⁴ Bei Paaren mit Kindern unter drei Jahren ist diese Tendenz noch ausgeprägter: Eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit ist bei Müttern mit einem Anteil von zehn Prozent eher die Ausnahme.⁵ Familiäre und persönliche Verpflichtungen sind vor allem für Frauen mit Kindern die Hauptgründe einer reduzierten Arbeitszeit; bei Männern mit und ohne Kinder stellt sich eher das Problem, keine Vollzeittätigkeit zu finden.⁶

Die Daten des Arbeitszeitreports 2016 zeigen zudem, dass sich über die Hälfte der befragten Personen⁷ eine Verkürzung oder Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschen.⁸ Teilzeitbeschäftigte Frauen würden ihre Arbeitszeit häufig gerne erhöhen.⁹ Zusätzlich kann das Vorhaben mittelbare Auswirkungen auf die 12- bis 27-jährigen Angehörigen der Menschen haben, die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen.

Lebensbereiche junger Menschen

Familie

Durch die Möglichkeit einer anlassunabhängigen befristeten Teilzeitphase können junge Menschen ihr Familien- und Erwerbsleben selbstbestimmter miteinander vereinbaren. Insbesondere junge Paare wünschen sich eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit,¹⁰ ohne dabei das berufliche Fortkommen zu beeinträchtigen. Insbesondere Frauen arbeiten häufig in Teilzeit: Während 2016 fast jede zweite Frau in Teilzeit arbeitete (47,84%), waren es bei den Männern etwa jeder zehnte (10,81%).¹¹ Bei Paaren mit Kindern unter drei Jahren ist diese Tendenz noch ausgeprägter: Eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit ist bei Müttern mit einem Anteil von zehn Prozent eher die Ausnahme.¹² Die Neuregelung kann vor allem jungen Müttern bei Auszeiten zur Betreuung ihrer Kinder – über bereits bestehende Familienleistungen hinaus – helfen, nicht in der „Teilzeitfalle“ zu verhaften.

Für Männer, und insbesondere junge Väter, kann die Entscheidung einer vorübergehenden Teilzeitphase leichter fallen, wenn die damit verbundenen finanziellen Konsequenzen weniger schwerwiegend sind und mehr Kolleginnen und Kollegen von diesem Recht Gebrauch machen. Derzeit sehen sie neben finanziellen Gründen unter anderem auch aus Gründen einer tradierten Betriebskultur vermehrt von Teilzeitphasen ab,¹³ obgleich junge Väter ein hohes Interesse an mehr familiärem Engagement bekunden.¹⁴ Die Brückenteilzeit kann über bestehende Regelungen hinaus, wie Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit, für mehr Zeit von jungen Eltern für ihre Kinder oder andere Angehörige sorgen und so soziale Beziehungen zwischen verschiedenen Familienmitgliedern stärken.

Sowohl die Brückenteilzeit, als auch die Neuregelungen im Zuge der Arbeit auf Abruf können materielle Auswirkungen haben. Mehr finanzielle Planbarkeit und ein höheres Einkommen bei Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit ermöglichen dem Familienhaushalt mehr finanziellen Spielraum.

Freizeit

Die Regelung eröffnet die Möglichkeit einer selbstbestimmteren Abwägung von Geld und Zeit und hilft somit, bedarfsgerechtere und situationsbezogene Entscheidungen zu treffen. Teilzeitarbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben mehr Zeit für z.B. kulturelle Aktivitäten, Projektarbeit oder andere Beteiligungsformen sowie zur Pflege von Peer-Beziehungen. Insbesondere für junge Menschen ist es wichtig, durch Freizeitaktivitäten Orientierung und Interessen zu entwickeln und sich Fähigkeiten anzueignen.¹⁵ Für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiten, wird zusätzlich eine bessere zeitliche Planbarkeit von freier Zeit möglich sein.

Eine Reduzierung des Arbeitspensums kann zu einem besseren Gleichgewicht von Arbeit und privater Zeit („work-life balance“), zu weniger Stress und arbeitsbedingtem Druck führen und so auch für die Gesundheit förderliche Auswirkungen haben.

Bildung/Arbeit

Die Erwerbsbiografie kann durch die Möglichkeit einer phasenweisen Stundenreduzierung selbstbestimmt organisiert werden. Das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit eröffnet insbesondere Frauen und Müttern, die besonders häufig in Teilzeit arbeiten,¹⁶ eine gleichberechtigtere Beteiligung am Arbeitsmarkt. Vor allem zum Erlangen von Führungspositionen wird derzeit noch überwiegend eine Beschäftigung in Vollzeit verlangt.¹⁷ Hier sei allerdings betont, dass frauendominierte Berufe häufig in kleineren Betrieben verortet sind, für die die Möglichkeit einer Brückenteilzeit nicht besteht.¹⁸ Auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Rechts für Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen – was auf viele junge Menschen zutrifft¹⁹ – scheint aufgrund der Ausgestaltung des Gesetzes²⁰ schwer umsetzbar und mit gewissen Hemmungen, etwa aus Sorge um die Vertragsverlängerung, verbunden.

Zudem kann die Brückenteilzeit auch dazu genutzt werden, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung (z.B. Bildungsabschlüsse, Erlernen einer Sprache, Medienutzung) wahrzunehmen. Vor allem für junge Erwachsene, die bereits neben der Ausbildung oder dem Studium erwerbstätig sind, kann die Möglichkeit einer zeitweisen Stundenreduzierung zur erfolgreichen Beendigung des Abschlusses relevant werden.

Die gesundheitlichen Belastungen durch unsichere und ungewisse Arbeitszeiten und Einkommen bei Arbeit auf Abruf können mit Umsetzung des Gesetzentwurfs gemindert werden: Daten zeigen, dass Menschen, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr gesundheitliche Belastungen verspüren als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in anderen Arbeitsverhältnissen.²¹

Weiter werden durch den Gesetzentwurf die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestärkt, z.B. durch das Recht auf Erörterung von Arbeitszeitwünschen mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Allerdings kann die Bewilligung einer beantragten Brückenteilzeit auch verwehrt werden. Wie genau die „betrieblichen Gründe“ definiert sind, die dem entgegenstehen können, ist für Antragstellende nicht genauer absehbar. Auch die Tatsache, dass Einschränkungen durch abweichende Regelungen bei Tarifverträgen entstehen können, kann die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschränken. Die mit der Neuregelung verbundene Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast bei Nichtbewilligung eines Antrags ist insbesondere für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit weniger Erfahrung und Einblicken in interne Abläufe relevant. Für Menschen, die auf Abruf arbeiten, kann der Gesetzentwurf einen Beitrag zum Schutz vor Ausbeutung leisten.

Junge Menschen können zudem auch in der Rolle der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers betroffen sein. Für sie kann das Gesetz zur Brückenteilzeit einen organisatorischen Mehraufwand bedeuten.

Umwelt/Gesundheit -/-

Politik/Gesellschaft Sind begrenzte Teilzeitphasen nicht mehr an Betreuungsverpflichtungen geknüpft (wie bei bestehenden Regelungen), kann dies diverse Beteiligungsmöglichkeiten eröffnen, z.B. für politisches und ehrenamtliches Engagement. Das gleichstellungspolitische Ziel des Gesetzesvorhabens kann so zu mehr Gleichberechtigung von jungen Menschen führen: Eine ausgeglichene Verteilung von Zeit und Geld und weniger Stigmatisierung von Teilzeitarbeitenden (insbesondere Frauen und Müttern) könnten einen Beitrag für eine Arbeitszeitkultur leisten, die nicht nur eine stete Präsenz im Betrieb anerkennt. Dadurch könnte sich die gesellschaftliche Akzeptanz anlassunabhängiger Teilzeitphasen steigern und sich so auch förderlich für Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen auswirken.

Die Möglichkeit, der sog. „Teilzeitfalle“ vorzubeugen hat nicht nur direkte finanzielle Auswirkungen, sondern wirkt auch einer niedrigen Altersversorgung entgegen.

Allerdings kann das Recht auf Brückenteilzeit nur von einer bestimmten Gruppe in Anspruch genommen werden, abhängig von Betriebsgröße und betrieblicher Situation. Dass insbesondere Frauen vermehrt in kleinen, von der Regelung ausgeschlossenen, Betrieben tätig sind,²² schmälert die Auswirkungen auf diese Gruppe. Dies kann den gleichstellungspolitischen Effekten auf junge Frauen entgegenwirken.

Digitales -/-

Anmerkungen und Alternativen

Für junge Menschen, die sich oft auch in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden und kürzer treten wollen, um sich z.B. gesellschaftspolitisch zu engagieren oder eine Abschlussarbeit zu schreiben, scheint die Mindestdauer der Stundenreduktion von einem Jahr einschränkend.

Datenbasis/Methodik

Literaturrecherche; Sekundärdaten

¹ Vgl. WSI, „Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern“, WSI Report (Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2015).

² Nachfolgende Aufzählungen sind im Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit mit Stand 17.04.2018 auf Seite 1f. zu finden bzw. leiten sich direkt daraus ab.

³ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit mit Stand 17.04.2018, 7ff.

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt, „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2016“, *Fachserie 1 Reihe 4.1*, 2017, 84 ff. (Eigene Berechnungen).

⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt, „Bei Paaren mit kleinen Kindern ist eine Vollzeitstätigkeit für Mütter die Ausnahme“, Pressemitteilung, 2017.

⁶ Vgl. WSI, „Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2015“, WSI GenderDatenPortal 2017 (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2017).

⁷ „Datenbasis für den Report ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der etwa 20 000 Erwerbstätige in Deutschland, die mindestens 10 Stunden pro Woche in ihrer Haupterwerbstätigkeit arbeiten, zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen interviewt wurden.“ BAuA, „Arbeitszeitreport Deutschland 2016“ (Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016), 7.

⁸ Vgl. BAuA, 101.

⁹ Vgl. BAuA, 90.

¹⁰ Vgl. Daniela Grunow, „Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs“, *ZSE* 3, Nr. 4 (2013): 388.

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2016“, 84 ff. (Eigene Berechnungen).

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt, „Bei Paaren mit kleinen Kindern ist eine Vollzeitstätigkeit für Mütter die Ausnahme“.

¹³ Vgl. Peter Döge, „Männer - auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?“, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Nr. 7 (2007): 29.

¹⁴ Vgl. BMFSFJ, „Ergebnisse des 2. Väter-Barometer. Programm ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten‘“, Erfolgsfaktor Familie, 2016, 3.

¹⁵ Vgl. Ken Roberts, „Sociology of leisure“, *Sociopedia.isa*, 2013, 7.

¹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt, „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2016“.

¹⁷ Vgl. Lena Hipp und Stefan Stuth, „Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa“, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65, Nr. 1 (2013): 101–28.

¹⁸ Vgl. IAB, „Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012“, *IAB Forschungsbericht*, Nr. 14 (2013): 24.

-
- ¹⁹ Vgl. Eric Seils, „Jugend & befristete Beschäftigung. Eine Auswertung auf der Basis aktueller Daten des Mikrozensus“, Policy Brief Nr. 8 (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, 2016).
- ²⁰ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine „Brückenteilzeit“ antreten wollen, müssen dies mindestens drei Monate vorher beantragen, bereits eine sechsmonatige Zugehörigkeit zum Betrieb aufweisen und die Brückenteilzeit für mindestens ein Jahr anstreben.
- ²¹ Vgl. BAuA, „Arbeitszeitreport Deutschland 2016“, 70.
- ²² Vgl. IAB, „Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012“, 24.