

Kurz vor Toresschluss: Nahles' Vorstoß beim Recht auf befristete Teilzeit

Ein DGFP // Kommentar zu den Plänen der Arbeitsministerin Andrea Nahles für ein Rückkehrrecht in Vollzeit

von Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro, und Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Berlin, 06.01.2017. Praktisch als „Neujahrsgeschenk“ für die Wirtschaft hat Bundesarbeitsministerin Nahles Anfang Januar das im Koalitionsvertrag vereinbarte Rückkehrrecht in Vollzeit in die Ressortabstimmung gegeben. Was lange gebraucht hat, soll jetzt ganz schnell gehen. Nach den Plänen Nahles' wird das Bundeskabinett die Vorschläge des Ministeriums noch im Februar beschließen und an den Bundestag zur weiteren Beratung und Verabschiedung übermitteln. Erklärtes Ziel ist es, das Gesetz noch vor der heißen Wahlkampfphase ab Frühsommer in Kraft treten zu lassen.

Konsequente Weiterentwicklung des Teilzeitgesetzes

Die Ministerin sieht ihren Vorstoß als konsequente Weiterentwicklung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. In Zukunft sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Wunsch haben in Teilzeit zu gehen, auch das Recht bekommen, nach einem im Vorfeld festgelegten Zeitraum wieder in die Vollzeit zurückzukehren – vorausgesetzt, sie arbeiten seit mindestens sechs Monaten in einem Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern. Mit diesem allgemeinen Recht auf befristete Teilzeit, und das ist neu, will Nahles der „Teilzeitfalle“ ein Ende bereiten, in der ihrer Ansicht vor allem Frauen feststecken. Bisher bestand im Wesentlichen – Pflege und Elternzeit ausgenommen – nur ein Recht auf Teilzeit, nicht aber auf Rückkehr zum ursprünglich vereinbarten Umfang der Arbeitszeit. Einmal in Teilzeit, so die Befürchtungen, sei die Rückkehr auf eine höhere Stundenzahl oder gar in Vollzeit verbaut. Auch denjenigen, die bereits heute in Teilzeit sind und gerne mehr arbeiten wollen würden, greift Nahles unter die Arme. In Zukunft liegt es am Arbeitgeber nachzuweisen, dass dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Aufstockung der Arbeitszeit nicht entsprochen werden kann. Die Beweislast wird praktisch umgekehrt.

Flexibilisierung als Arbeitnehmerrecht

Dass Arbeitgeber und Arbeitsministerin in dieser Legislaturperiode keine Freunde mehr werden, ist spätestens seit dem erbittert geführten Streit um Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge klar. Auch mit dem jetzigen Vorhaben schlägt sich die Ministerin erkennbar auf die Seite der Arbeitnehmer. Flexibilisierung wird von ihr im Wesentlichen als Arbeitnehmerrecht verstanden. Die betrieblichen Belange stehen, wie schon in der Vergangenheit, hinten an. Es sind weniger die einzelnen Maßnahmen als ihre Summe, die ein Schlaglicht auf die Amtszeit von Nahles werfen. Die Freiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, einen Vertrag zu schließen, wird zunehmend eingeschränkt. Ordnungspolitisch ist das fragwürdig.

Kein Applaus, aber auch kein Ersticken in Bürokratie

Wie groß ist der Sündenfall beim Rückkehrrecht in Vollzeit? Die Umkehr der Beweislast oder die zeitweise Überbrückung von „Teilzeitlücken“ ziehen für das Personalmanagement zusätzlichen Aufwand nach sich, keine Frage. Applaus gibt es dafür von uns keinen. Um der allgemeinen Erregungsspirale jedoch etwas entgegenzusetzen, lohnt der Blick in den Entwurf: Der vielleicht entscheidende Satz versteckt sich unter dem Punkt „Erfüllungsaufwand“. Das Arbeitsministerium geht davon aus, dass rund 150.000 Arbeitnehmer einen Antrag auf befristete Teilzeit stellen werden. Das wären, so die Zahlen stimmen, nicht einmal 0,5 Prozent der aktuell abhängig Beschäftigten. Auch die bis zu 750.000 Arbeitnehmer, die ihren Wunsch die Arbeitszeit zu verlängern bisher nicht realisieren konnten, reichen nicht aus, die deutsche Wirtschaft in Bürokratie zu ersticken. Aber es sind auch zu wenige, um die Befreiung der Arbeitnehmer vom Joch der ungewünschten Teilzeit zu feiern.

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 2091699-41, c.lorenz@dgfp.de

Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)** ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de und auf unseren Social-Media-Kanälen.