

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 144

Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Bernhard Boockmann (IAW)

Andrea Kirchmann (IAW)

Kathrin Mittelstätt (IZA)

Werner Eichhorst (IZA)

SEPTEMBER 2024



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 642

Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

September 2024

ISSN 0174-4992

Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

I Z A Institute
of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)
Schaumburg-Lippe-Straße 5-9
53113 Bonn

IAW INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.
an der Universität Tübingen

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)
an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen

Bernhard Boockmann (IAW)
Andrea Kirchmann (IAW)
Kathrin Mittelstät (IAW)
Werner Eichhorst (IZA)

Februar 2024

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Im Rahmen dieser Studie werden die Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) mittels eines qualitativen Untersuchungsdesigns evaluiert. Diese Neuregelungen umfassen zum einen die Einführung der Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG, zum anderen Änderungen bei der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG und der Darlegungs- und Erörterungspflicht nach § 9 TzBfG bzw. § 7 Abs. 2 TzBfG. Insbesondere wird überprüft, ob und inwieweit beabsichtigte Wirkungen der Neuregelungen erreicht werden – vor allem im Hinblick auf die praktische Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen sowie auf die Planungs- und Einkommenssicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus wird auch die Akzeptanz und Praktikabilität der Neuregelungen evaluiert und es wird der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß die Brückenteilzeit als Sachgrund für befristete Einstellungen genutzt wird.

Abstract

This study evaluates the new provisions of the Part-Time and Fixed-Term Employment Act (TzBfG) using a qualitative research design. These new provisions include, on the one hand, the introduction of "bridge part-time work" according to § 9a TzBfG, and, on the other hand, changes regarding "on-call work" according to § 12 TzBfG and regarding specific obligations according to § 9 TzBfG and § 7 (2) TzBfG, respectively. In particular, it will be examined whether and to what extent the intended effects of the new regulations are achieved – especially with regard to the practical realization of working time preferences and the planning and income security of employees. Furthermore, the acceptance and feasibility of the new regulations will be evaluated, and the question of the extent to which "bridge part-time work" is used as a justification for temporary employment will be examined.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Tabellenverzeichnis | 7 |
| Abbildungsverzeichnis | 8 |
| Abkürzungsverzeichnis | 9 |
| Zusammenfassung | 10 |
| 1. Einleitung | 16 |
| 2. Forschungsstand | 18 |
| 2.1 Stand der Forschung zur Brückenteilzeit | 18 |
| 2.2 Stand der Forschung zur Arbeit auf Abruf | 22 |
| 3. Methodik, Konzeption und Verlauf der qualitativen Untersuchung | 25 |
| 3.1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen | 25 |
| 3.2 Ansprache und Gewinnung von Interviewpersonen | 27 |
| 4. Erkenntnisse zur Einführung einer Brückenteilzeit (§ 9 a TzBfG) | 29 |
| 4.1 Bekanntheitsgrad und Nutzung der Brückenteilzeit | 31 |
| 4.2 Erfahrungen mit der Einführung der Brückenteilzeit | 37 |
| 4.2.1 Beantragung der Brückenteilzeit | 37 |
| 4.2.2 Gründe für die Inanspruchnahme der Brückenteilzeit | 38 |
| 4.2.3 Ablehnung und Rechtsstreitigkeiten | 44 |
| 4.2.4 Maßnahmen der Unternehmen während der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit | 47 |
| 4.3 Brückenteilzeit und andere Teilzeitregelungen und Beschäftigungsformen | 49 |
| 4.3.1 Vor- und Nachteile der Brückenteilzeit im Vergleich zu anderen Teilzeitregelungen | 49 |
| 4.3.2 Zusammenhang zwischen Brückenteilzeit und befristeter Beschäftigung | 53 |
| 4.4 Bewertung und Fazit zur Brückenteilzeit aus Sicht der Befragten | 54 |
| 4.5 Zusammenfassung der Erkenntnisse zum Instrument der Brückenteilzeit | 59 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 5. | Erkenntnisse zu den Änderungen bei der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) | 63 |
| 5.1 | Bekanntheitsgrad der Änderungen zur Arbeit auf Abruf | 64 |
| 5.2 | Erfahrungen mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf | 65 |
| 5.3 | Bewertung der Änderungen zur Arbeit auf Abruf aus Sicht der Befragten | 65 |
| 5.4 | Zusammenfassung | 67 |
| 6. | Erkenntnisse zur Neuregelung der Erörterungspflicht des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 2 TzBfG) | 69 |
| 6.1 | Bekanntheitsgrad der Neuregelung der Erörterungspflicht | 70 |
| 6.2 | Erfahrungen mit und Bewertung der Neuregelung der Erörterungspflicht | 71 |
| 6.3 | Zusammenfassung | 73 |
| 7. | Erkenntnisse zur Aufstockung der Arbeitszeit – Neufassung zur Darlegungspflicht (§ 9 TzBfG) | 74 |
| 7.1 | Bekanntheitsgrad der Neufassung zur Darlegungspflicht | 75 |
| 7.2 | Erfahrungen mit der Neufassung zur Darlegungspflicht | 75 |
| 7.3 | Bewertung und Fazit zur Neufassung der Darlegungspflicht aus Sicht der Befragten | 77 |
| 7.4 | Zusammenfassung | 78 |
| 8. | Schlussfolgerungen zu den Evaluationsfragen | 80 |
| 8.1 | Wirkungen der Regelungen auf die Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen | 80 |
| 8.2 | Handhabbarkeit der Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit | 83 |
| 8.3 | Akzeptanz der Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit | 83 |
| 8.4 | Auswirkungen der Regelungen zur Brückenteilzeit auf befristete Beschäftigung mit dem Sachgrund „Vertretung“ | 84 |
| 8.5 | Wirkungen auf die Planungs- und Einkommenssicherheit von Menschen in Arbeit auf Abruf | 85 |
| 8.6 | Schlussbemerkung | 85 |
| 9. | Literaturverzeichnis | 87 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|------------|---|----|
| Tabelle 1: | Anteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in befristeter Teilzeitbeschäftigung und Brückenteilzeit | 20 |
| Tabelle 2: | Determinanten der Nutzung befristeter Arbeitszeitreduzierung und Brückenteilzeit | 21 |
| Tabelle 3: | Geführte Interviews nach Institutionen und Branchen | 28 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|---|----|
| Abbildung 1: | Struktur und Themenbereiche des Leitfadens | 26 |
| Abbildung 2: | Mögliche Informationskanäle zur Brückenteilzeit | 32 |
| Abbildung 3: | Genannte Gründe für die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit | 39 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|----------|---|
| AN | Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer |
| BAuA | Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin |
| BEEG | Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| FPfZG | Familienpflegezeitgesetz |
| IAW | Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung |
| IZA | Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit |
| PflegeZG | Pflegezeitgesetz |
| TV-L | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder |
| TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz |

Zusammenfassung

Ziele der Evaluation

Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der „Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung der Brückenteilzeit“ beauftragt. Im Rahmen dieser Evaluation wurden zum einen die Einführung einer Brückenteilzeit, zum anderen die Änderungen bei der Arbeit auf Abruf, der Erörterungspflicht und der Darlegungspflicht mittels eines qualitativen Designs untersucht. Dabei wurde auch die vorliegende quantitative Evidenz einbezogen. Die übergeordneten Forschungsfragen sind, welche Wirkung die neuen Regelungen auf die Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und ob diese auch erreicht werden. So wird untersucht, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge der Regelungen eher so arbeiten können, wie sie es wünschen: d.h. für einen definierten Zeitraum eine geringere wöchentliche Arbeitszeit mit Brückenteilzeit, mehr oder weniger Arbeitsstunden und passendere Arbeitszeiten durch das Erörterungsrecht sowie die Erhöhung der Arbeitszeit durch die Darlegungspflicht. Weiterhin wird nach der Akzeptanz und Handhabbarkeit der Zumutbarkeitsklausel im Zusammenhang mit der Brückenteilzeit gefragt und welche Auswirkungen Brückenteilzeit auf die Befristung mit Sachgrund „Vertretung“ hat. Neben der Brückenteilzeit hat die Gesetzesänderung auch die Regelungen zur Arbeit auf Abruf reformiert, wobei untersucht wird, ob bzw. inwiefern die Neuregelungen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeit auf Abruf leisten, größere Planungs- und Einkommenssicherheit geben.

Methodik der Untersuchung

Dem Forschungsprojekt liegt ein qualitatives Untersuchungsdesign zugrunde. Aufbauend auf einer Recherche und Auswertung von einschlägiger und aktueller Literatur zur Brückenteilzeit und zur Arbeit auf Abruf wurden in der Zeit von Juni bis September 2023 insgesamt 28 strukturierte qualitative Interviews mit 31 Expertinnen und Experten durchgeführt, um Informationen über die Neuregelungen im TzBfG zu gewinnen. Zum Kreis der Interviewten zählten Vertreterinnen und Vertreter aus dem BMAS, der Wissenschaft, von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Mitglieder von Personal- und Betriebsräten und Personalverantwortliche aus Unternehmen. Mittels dieser Zusammensetzung der Gruppe von Gesprächspersonen konnten die Auswirkungen der Reform aus unterschiedlichen Blickwinkeln umfassend und differenziert untersucht werden.

Wichtigste Ergebnisse

Brückenteilzeit: Brückenteilzeit spielt in der betrieblichen Praxis vieler Branchen eine untergeordnete Rolle. Das kann einerseits darauf zurückgeführt werden, dass die Brückenteilzeit wenig bekannt ist. Entscheidend für die Bekanntheit der Brückenteilzeit ist die Größe der Unternehmen, weil in größeren Unternehmen oftmals Mitarbeitervertretungen vorhanden sind, die über Brückenteilzeit informieren und sich für die Nutzung im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen. Brückenteilzeit spielt andererseits eine untergeordnete Rolle, wenn betriebliche Regelungen und Tarifverträge vorliegen, die eine befristete Teilzeit ermöglichen.

Wenn Brückenteilzeit aber in Anspruch genommen wird, dann aus sehr vielfältigen Gründen, die von der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen über eine Verkürzung der Arbeitszeit noch vor der Altersrente bis hin zu Weiterbildungsambitionen und der Verwirklichung einer Work-Life-Balance reichen können. Die Erkenntnisse aus den Interviews zeigen, dass Brückenteilzeit überwiegend als Instrument genutzt wird, um im Anschluss an die Elternzeit den Zeitraum für die Kinderbetreuung

oder im Anschluss an die Pflegezeit gemäß Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz den Zeitraum für die Pflege von Angehörigen zu verlängern. Den anderen genannten Gründen kommt eine eher untergeordnete Rolle zu. Aufgrund der Konzentration auf den Bereich der Care-Arbeit als Grund für die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit und da Care-Arbeit immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, bilden entsprechend den gewonnen Erkenntnissen Frauen auch den größten Anteil an den Personen, die die Brückenteilzeit nutzen; Männer als Nutzer hingegen stellen eher eine Ausnahme dar. Die Gesprächspersonen äußern die Einschätzung, dass Brückenteilzeit eher von höher qualifizierten Fachkräften mit hohem Grundgehalt in Anspruch genommen wird, weil sie sich den Verdienstausschlag in Folge der Stundenreduzierung besser leisten können. Dies stimmt mit der quantitativen Evidenz prinzipiell überein.

Die Brückenteilzeit kann vom Arbeitgeber zum einen aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden; zum anderen, wenn die im Gesetz definierte Zumutbarkeitsgrenze überschritten wird, das heißt, wenn sich bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Brückenteilzeit befindet. Aus Sicht der befragten Gewerkschaften erfolgt eine Ablehnung durch die Arbeitgeber hauptsächlich mit dem Argument, dass die ausgeübten Tätigkeiten der antragstellenden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auf Vollzeit ausgelegt sind und daher nicht in Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden können. Die befragten Arbeitgeberverbände sehen hingegen einen Hauptgrund für eine Ablehnung in einer geringen Personaldecke, die vor allem in kleineren Unternehmen vorzufinden ist und die es den Unternehmen nahezu unmöglich macht, Personalausfälle, die durch Brückenteilzeit entstehen, zu kompensieren. Ein weiterer Grund liegt in der von den Unternehmen empfundenen wirtschaftlichen Unsicherheit, aufgrund derer nicht zugesagt werden kann, dass nach Ablauf der Brückenteilzeit die Möglichkeit besteht, die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer wieder im ursprünglichen Arbeitszeitumfang zu beschäftigen.

Die Interviews zeigen, dass die Arbeitsausfälle aufgrund der Brückenteilzeit überwiegend durch vorhandenes Personal kompensiert werden. Dabei haben große Unternehmen bzw. große Abteilungen den Vorteil, dass die Verteilung des Arbeitsaufwandes auf mehrere Köpfe erfolgen kann, wodurch sich die Arbeitsbelastung für einzelne Personen in Grenzen hält. Kleinere Unternehmen bzw. Abteilungen hingegen sehen sich oftmals mit einer erheblichen Mehrbelastung des vorhandenen Personals konfrontiert. Neueinstellungen sind hingegen ein eher wenig genutztes Instrument, um Arbeitsausfälle aufgrund von Brückenteilzeit aufzufangen. Als Grund hierfür wird zum einen die geringe Arbeitszeitreduzierung (i. d. R. fünf bis zehn Stunden) angeführt, die ein zu geringes Stundenkontingent für eine Neueinstellung bietet. Zum anderen stehen Unternehmen zunehmend vor dem Problem angesichts eines Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenmarkts passendes Personal für einen befristeten Zeitraum zu finden.

Die befragten Interviewpersonen identifizieren sowohl Vor- als auch Nachteile der Brückenteilzeit. Dass Brückenteilzeit ohne Angabe von Sachgründen beantragt werden kann, wird von Seiten der Gewerkschaften als Vorteil angeführt. Ein weiterer Vorteil der Brückenteilzeit wird darin gesehen, dass sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Unternehmen Sicherheit und Planbarkeit von Personalentscheidungen gibt. Gewerkschaften ziehen ein positives Fazit, weil mit diesem gesetzlich formulierten Rückkehrrecht die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt werden. Dies ist insbesondere für Arbeitnehmerinnen äußerst positiv zu bewerten, denn dadurch kann z.B. nach der Familiengründung eine Teilzeitfalle vermieden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Da Brückenteilzeit ohne Angabe von Sachgründen beantragt werden kann, bietet sie aber nicht nur vor dem Hintergrund von Care-Arbeit die Möglichkeit die Arbeitszeit zu reduzieren, sondern ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine individuelle Work-Life-Balance zu ausleben.

Als Nachteil der Brückenteilzeit wird z.B. von Gewerkschaften angeführt, dass die Regelungen zur Brückenteilzeit erst für Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten und somit kleine Unternehmen davon ausgeschlossen sind. Hier wird dafür plädiert, die Regelungen auf alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe auszuweiten. Zudem wird angemerkt, dass mehr Flexibilität wünschenswert ist, weil viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit auch für kürzere Zeit unter einem Jahr reduzieren wollen, dann aber nicht von den Regelungen der Brückenteilzeit profitieren können. Letztlich wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeitervertretungen bei der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit eine bedeutende Rolle zukommen.

Insgesamt wird die Brückenteilzeit durchaus kritisch bewertet. Argumentiert wird, dass das Gesetz in Zeiten, in denen jede Fach- und Arbeitskraft gebraucht wird, falsche Anreize zu kürzeren Arbeitszeiten setzt. Zudem weisen Unternehmen darauf hin, dass eine Stundenreduzierung, insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Karrierebestrebungen entweder verlangsamen oder gar stoppen kann. In diesem Zusammenhang wird Brückenteilzeit auch als „Karriere-Killer“ bezeichnet. Dass die Bedeutung befristeter Teilzeit im Rahmen von Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis eine marginale Rolle spielt ist u.a. den Aussagen von Unternehmen zufolge darauf zurückzuführen, dass es in vielen Unternehmen und Branchen auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen bereits vor der Einführung der Brückenteilzeit möglich war, die eigene Arbeitszeit für einen definierten Zeitraum zu reduzieren.

Arbeit auf Abruf: Die Interviews zeigen generell, dass die Änderungen zur Arbeit auf Abruf nur teilweise bekannt sind. Das Informationsdefizit auf Seiten der Unternehmen lässt sich damit erklären, dass die Arbeit auf Abruf als Arbeitszeitmodell in der Branche des Unternehmens kaum Anwendung findet. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wiederum wird die geringe Informiertheit damit erklärt, dass Arbeit auf Abruf hauptsächlich in Tätigkeitsbereichen zur Anwendung kommt, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, sodass entsprechende Informationskanäle nicht zur Verfügung stehen.

Die Erfahrungen mit den Änderungen der Regelungen zur Arbeit auf Abruf beschränken sich weitgehend auf das Thema Vertragsänderungen. Während manche Arbeitgeberverbände und auch die Gewerkschaften den Aufwand als äußerst gering beschreiben, wird dieser von anderen Arbeitgeberverbänden als besonders hoch beschrieben. Die Notwendigkeit zur Vertragsanpassung besteht insbesondere dann, wenn die Beschäftigung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis weitergeführt werden soll. Diese Konstellation dürfte wegen der relativ häufigen Nutzung dieser Beschäftigungsform unter den auf Abruf Arbeitenden (siehe die Ergebnisse von Hank und Stegmaier, 2018) nicht selten vorkommen.

Die Arbeitgeberverbände bemängeln vor allem die fehlende Flexibilität, die aufgrund der verbindlichen Angabe einer bestimmten Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit entstanden ist und daher dem Grundgedanken der Arbeit auf Abruf als ein flexibles Arbeitszeitmodell widerspricht. In der Bewertung der Gewerkschaften hat die Arbeit auf Abruf durch diesen Aspekt eine Verbesserung erfahren, sodass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zur bisherigen Regelung eine etwas bessere Planungs- und Einkommenssicherheit erhalten haben.

Erörterungspflicht: Die Neuregelungen der Erörterungspflicht werden als unterschiedlich bekannt eingeschätzt. Während Arbeitgeberverbände eher davon ausgehen, dass die Neuerungen in der betrieblichen Praxis bekannt sind, wird dies seitens der Gewerkschaften kritischer eingeschätzt. Den Ausführungen in den Interviews ist dabei zu entnehmen, dass die Neuregelung der Erörterungspflicht in der betrieblichen Praxis deshalb nicht zu Änderungen geführt hat, weil Arbeitgeber unter den

Bedingungen des Fachkräftemangels ein ausgeprägtes Interesse an einer guten Kommunikation zu den Belangen und (Arbeitszeit-)wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

Die Erfahrungen mit der Erörterungspflicht stehen außerdem im Zusammenhang mit der Betriebsgröße. So gehen beispielsweise Arbeitgeberverbände davon aus, dass die Kommunikation in kleinen und mittelständischen Unternehmen besser ist als in größeren Unternehmen. Dennoch kann es im Rahmen der Ausübung der Erörterungspflicht bei kleineren Unternehmen schnell zu Überforderung kommen. Dem Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten wird daher eine wichtige Rolle bei der Diskussion der Arbeitszeitwünsche zugesprochen. Dabei handelt es sich um ein Steuerungsinstrument, das Gewerkschaften zufolge eher selten aktiv von Arbeitgebern ausgelebt wird. Das bedeutet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen das Recht von sich aus einfordern. Auf der anderen Seite wird die Neureglung der Erörterungspflicht positiv bewertet, weil Unternehmen auf diese Weise zeigen können, dass sie nicht nur an den Beschäftigten in ihrer Rolle als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin Interesse haben, sondern dass sie sie ganzheitlich wahrnehmen. Die Erörterungspflicht kann in diesem Zusammenhang zu einem positiven Arbeitsklima beitragen.

Darlegungspflicht: Aus den Aussagen der Gesprächspersonen ist zusammenfassend zu schließen, dass die Neufassung der Darlegungspflicht bei den meisten Beteiligten unbekannt ist und in der betrieblichen Praxis eine untergeordnete Rolle spielt. Es wird auf die Bedeutung von Betriebsräten hingewiesen, für die der Umgang mit Aufstockungsanträgen nichts Neues ist. Teilweise sind Stundenaufstockungen aus betrieblichen Gründen nicht unmittelbar nach der Antragstellung, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt umsetzbar, wodurch diese schwerer planbar sind und entsprechende Flexibilität bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfordern. Sollte ein Antrag auf Stundenaufstockung durch den Arbeitgeber jedoch abgelehnt werden, führt das zu großer Frustration bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Obwohl die Verlagerung der Beweislast eine Mehrbelastung für Unternehmen bedeutet, ist diese handhabbar und gehört in vielen Unternehmen zur gelebten Praxis. Insofern wird mit dem Gesetz gelebte Praxis nachvollzogen. Zudem wird mit dem Gesetz die Stellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt und Entscheidungen könnten daher transparenter werden. Daneben wird jedoch auch berichtet, dass Unternehmen bei Ablehnungen von Aufstockungsanträgen auf pauschalisierte Antworten zurückgreifen, um dadurch den Aufwand zu minimieren und individuelle Rückfragen zu vermeiden.

Schlussfolgerungen zu den Evaluationsfragen: Im Rahmen der Evaluation werden unter Einbezug der Literatur und aktueller quantitativer Studien insgesamt fünf zentrale Forschungsfragen beantwortet. Im Rahmen der ersten Forschungsfrage werden die Wirkungen der Neuregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (2019) auf die Verwirklichung der Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untersucht. Hierbei zeigt sich, dass Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis auch einige Jahre nach ihrer Einführung noch immer eine untergeordnete Rolle spielt und die Nutzung der Brückenteilzeit zur Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen von der Größe des Unternehmens abhängig ist. Für einen kleinen Kreis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – insbesondere, wenn sie in größeren Unternehmen beschäftigt sind – führt Brückenteilzeit dazu, dass sie entsprechend ihrer Arbeitszeitpräferenzen tätig sein können. Für einen größeren Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Regelungen aufgrund des Schwellenwerts jedoch keine Auswirkung. Die Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen hängt außerdem von den Kenntnissen über die neu geschaffenen Instrumente ab. Obwohl die Interviewpersonen nur sehr eingeschränkte Informationen zur Bekanntheit der Brückenteilzeit, Erörterungs- und Darlegungspflicht machen können, zeigen die Ergebnisse, dass die Bekanntheit und Nutzung der Regelungen mit der Größe der Unternehmen steigen.

Die Befunde aus den Interviews und den quantitativen Studien zeigen zudem, dass sich das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung positiv auf die Umsetzung von Arbeitszeitpräferenzen auswirkt. Es bleibt aber auch festzuhalten, dass die Umsetzung der Arbeitszeitpräferenzen im Rahmen der Brückenteilzeit eine untergeordnete Rolle spielt, wenn Unternehmen eigene betriebliche Regelungen oder Tarifverträge haben, durch die eine befristete Teilzeit ermöglicht wird. Die Ergebnisse aus der Evaluation zeigen zudem, dass die Gründe für den Wunsch, die Arbeitszeiten zu verändern, eng verknüpft sind mit den Lebenslagen und individuellen Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt mit Blick auf die Arbeitszeitpräferenzen eine besonders große Rolle. Da Care-Arbeit immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, bestätigen die Ergebnisse der Evaluation die von Hohendanner und Wanger (2023b), nämlich dass Frauen den größten Anteil an den Personen bilden, die die Brückenteilzeit zur Realisierung ihrer Arbeitszeitpräferenzen nutzen.

Die Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen beinhaltet jedoch nicht nur den Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit, sondern gegebenenfalls auch nach einer Aufstockung. Den Befunden zufolge ist die Neufassung der Darlegungspflicht eher unbekannt und spielt in der betrieblichen Praxis eine untergeordnete Rolle. Sofern Aussagen dazu getroffen werden können, geben die Interviewpersonen der Arbeitgeberseite zwar an, dass die Neuregelung der Darlegungspflicht eine handhabbare Mehrbelastung für Unternehmen bedeutet. Obwohl das Gesetz eine gute Grundlage für die Berücksichtigung der Arbeitszeitpräferenzen bietet, ist die Realisierung jedoch von der Motivation der Unternehmen abhängig, die Regelungen umzusetzen. Bei Ablehnungen von Aufstockungsanträgen wird auch auf pauschalisierte Antworten zurückgegriffen, um dadurch den Aufwand für umfangreiche und individuelle Begründungen zur Ablehnung von Aufstockungsanträgen zu minimieren und Rückfragen zu vermeiden.

Die zweite Forschungsfrage ist, ob die Regelungen der Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit handhabbar sind. Die von den Interviewpersonen angeführten Argumente zeigen, dass insbesondere betriebliche Gründe bei der Ablehnung von Anträgen auf Brückenteilzeit angeführt werden. Dies mag auch an der insgesamt zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit liegen, die dazu führt, dass die Unternehmen nicht in die Situation kommen, Brückenteilzeit aufgrund der Überschreitung der Zumutbarkeitsklausel abzulehnen. So arbeiten nur 60 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 45 beschäftigten Personen und fallen in den Geltungsbereich des Gesetzes (Hohendanner und Wanger 2023b). Zudem erreicht mit 86 Prozent der überwiegende Teil der Unternehmen die Zumutbarkeitsgrenze nicht (Hohendanner und Wanger 2023b). Insofern ist die Frage nach der Handhabbarkeit der Regelungen zur Zumutbarkeitsgrenze nur eingeschränkt beantwortbar.

Als dritte Forschungsfrage wurde die Akzeptanz der Regelungen zur Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit untersucht. Nur bei knapp 14 Prozent der Unternehmen, die Brückenteilzeit nutzen, wird die Zumutbarkeitsgrenze erreicht oder überschritten (Hohendanner und Wanger 2023b). Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews zur Brückenteilzeit verdeutlichen ebenso, dass es sich um ein in der Praxis wenig beachtetes Instrument handelt, weshalb die Regelungen zur Zumutbarkeitsklausel nicht weiter reflektiert werden.

Welche Auswirkungen es auf die Befristung mit Sachgrund „Vertretung“ gibt, ist die vierte Forschungsfrage der Evaluation. Hier zeigen die Ergebnisse, dass mit den Arbeitsausfällen aufgrund von Brückenteilzeit unterschiedlich umgegangen wird. Große Unternehmen haben einen Vorteil, weil sie die Arbeit auf mehrere Köpfe verteilen können. Neueinstellungen sind hingegen eine andere Option mit den Arbeitsausfällen umzugehen, wobei die Interviewpersonen anführen, dass geringe Arbeitszeitreduzierungen von i. d. R. fünf bis zehn Stunden ein zu geringes Stundenkontingent für Neueinstellungen bieten. Angesichts eines Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenmarkts ist es

außerdem schwer, passendes Personal für die (befristete) Stelle zu finden. Neben den Evaluations-
ergebnissen zeigt die quantitative Studie von Hohendanner und Wanger (2023b), dass die
Inanspruchnahme von Brückenteilzeit näherungsweise zu 10.000 Mehreinstellungen geführt hat.

Abschließend geht es in der fünften Forschungsfrage darum, ob die beabsichtigten Wirkungen auf die
Planungs- und Einkommenssicherheit von Menschen in Arbeit auf Abruf erreicht wurden. Einerseits
dienen die gesetzlichen Änderungen dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
wirken sich positiv auf die Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit aus. Andererseits laufen die
Änderungen bei der Arbeit auf Abruf konträr zu dem Bedarf an flexiblen Regelungen der
Unternehmen. Zusammenfassend kann mit Blick auf die Forschungsfrage daher festgehalten werden,
dass das Ziel der Planungs- und Einkommenssicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
zwar erreicht wurde, die Änderungen und das Instrument der Arbeit auf Abruf von den
Interviewpersonen jedoch kritisch bewertet werden.

Handlungsempfehlungen: Durch den Schwellenwert von in der Regel mehr als
45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben viele von dem Recht auf Brückenteilzeit
ausgeschlossen. Dies betrifft vor allem Frauen, die in kleineren Unternehmen beschäftigt sind. Vor
dem Hintergrund der Vermeidung von unfreiwilliger Teilzeit bei erwerbstätigen Frauen, aber auch
hinsichtlich einer Ungleichbehandlung der Unternehmen sollte die Brückenteilzeit für alle
Unternehmensgrößen eingeführt werden.

Die Brückenteilzeit soll ein flexibles Instrument zur Nutzung einer befristeten Arbeitszeitverkürzung
darstellen. In dieser Perspektive wäre zum einen zu erwägen, Brückenteilzeit auch für einen kürzeren
Zeitraum als ein Jahr nutzen zu können. Der Hauptgrund für die Inanspruchnahme von
Brückenteilzeit liegt in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, die sich auch
auf einen kürzeren Zeitraum beziehen kann. Zum anderen sollte in Erwägung gezogen werden,
Brückenteilzeit so zu gestalten, dass sie vorzeitig beendet oder aber verlängert werden kann, da es
sich um ein Instrument handelt, mit dem auf besondere Lebenslagen der Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer eingegangen wird. Eine entsprechende Flexibilisierung würde diesem Gedankengang
entsprechen.

1. Einleitung

Zur Erreichung des für die Politik der Bundesregierung wichtigen arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitischen Anliegens, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen, ist zum 1. Januar 2019 das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft getreten. Es umfasst Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), die den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommen sollen. Dabei wurde neben dem bereits bestehenden Anspruch auf von ihrer Dauer her nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit („Brückenteilzeit“) geschaffen, für dessen Wahrnehmung seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Gründe vorgebracht werden müssen und ein Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht (§ 9a TzBfG). Die Brückenteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahre beantragt werden. Das Recht auf Brückenteilzeit gilt sowohl für Vollzeit-, als auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht und das Unternehmen¹ in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Die Brückenteilzeit kann aus betrieblichen Gründen oder aufgrund der Überschreitung der sog. Zumutbarkeitsgrenze abgelehnt werden. Die Zumutbarkeitsgrenze gilt für Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45 aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Neben der Brückenteilzeit hat die Gesetzesänderung auch die Regelungen zur Arbeit auf Abruf reformiert, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, größere Planungs- und Einkommenssicherheit zu geben (§ 12 TzBfG). Nach dem TzBfG muss die Abrufvereinbarung eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit enthalten. Existiert eine solche Vereinbarung nicht, dann gilt eine (fiktive) Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart. Existiert auch keine Festlegung der Arbeitszeit pro Tag, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Aus dieser fiktiven Arbeitszeit sind auch die Entgeltansprüche abzuleiten und zu vergüten.

Des Weiteren sieht die Neuregelung des TzBfG vor, dass Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit diesen den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage oder von Dauer und Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit gegebenenfalls auch unter Beteiligung einer Arbeitnehmervertretung erörtern müssen (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Zudem soll es mit der Reform des TzBfG Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, indem der Arbeitgeber jetzt zusätzlich die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes trägt sowie auch dafür, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet sind wie andere Bewerberinnen und Bewerber (§ 9 TzBfG).

Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) und das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der „Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung der Brückenteilzeit“ beauftragt worden. Im Rahmen dieses Forschungsprojekts sollen neben der Brückenteilzeit auch die Neuregelungen zur Arbeit auf Abruf und zur Aufstockung der Arbeitszeit (d.h. die Beweis- und Darlegungspflicht) sowie die Einführung der Erörterungspflicht evaluiert werden. Ziel des

¹ In diesem Bericht wird von Unternehmen gesprochen und nicht zwischen Betrieben und Unternehmen differenziert. Synonym wird auch der Begriff der Arbeitgeber verwendet.

Forschungsprojekts ist es zu überprüfen, ob und inwieweit die beabsichtigten Wirkungen auf die praktische Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen sowie auf die Planungs- und Einkommenssicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Neuregelungen erreicht worden sind. Darüber hinaus soll auch Fragen nach der Akzeptanz und Praktikabilität der Neuregelungen nachgegangen werden sowie in welchem Ausmaß die Brückenteilzeit als Sachgrund für befristete Einstellungen genutzt wird.

Dem Forschungsprojekt liegt ein qualitatives Untersuchungsdesign zugrunde. Diese qualitative Ausrichtung des Untersuchungsdesigns lässt grundsätzlich keine repräsentativen Aussagen zu. Wesentliches Ziel des Forschungsprojekts ist es vielmehr, mit größtmöglicher Offenheit ein möglichst breites Spektrum an Sichtweisen zu erfassen und die erlangten Informationen und Zusammenhänge vertiefend zu analysieren. Aufbauend auf einer Recherche und Auswertung von einschlägiger und aktueller Literatur zur Brückenteilzeit und zur Arbeit auf Abruf wurden strukturierte qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt, um Informationen und Einschätzungen zu den Neuregelungen im TzBfG zu gewinnen. Zum Kreis der Interviewten zählten Vertreterinnen und Vertreter aus dem BMAS, der Wissenschaft, von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Mitglieder von Personal- und Betriebsräten und Personalverantwortliche aus Unternehmen. Mittels dieser Zusammensetzung der Gruppe von Gesprächspersonen konnten die Auswirkungen der Reform aus unterschiedlichen Blickwinkeln umfassend und differenziert untersucht werden.

Der Bericht enthält zunächst in Kapitel 2 eine Darstellung des aktuellen Forschungsstandes. Kapitel 3 beschreibt die Methodik der vorliegenden qualitativen Untersuchung. In den Kapitel 4 bis 7 werden die Ergebnisse der Untersuchung in den vier Kernbereichen dargestellt. Die Zusammenfassung und eine Bewertung der Ergebnisse erfolgen in Kapitel 8.

2. Forschungsstand

Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts von 2019 und die darin enthaltenen Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) waren bislang nur in sehr begrenztem Umfang Gegenstand wissenschaftlicher Analysen. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der vorhandenen empirischen Studien insbesondere zur Nutzung und zu den möglichen Auswirkungen der Brückenteilzeit und der Arbeit auf Abruf dargestellt. Das Erörterungsrecht nach § 7 TzBfG und die Regelung zur Darlegungs- und Beweislast nach § 9 TzBfG haben noch keinen Niederschlag in der empirischen Forschungsliteratur gefunden.

2.1 Stand der Forschung zur Brückenteilzeit

Die Brückenteilzeit trifft einen Bedarf, der nur von einer Minderheit der Beschäftigten vor der Neuregelung 2019 artikuliert worden war. So zeigen Ergebnisse einer Personenbefragung von ca. 7.500 Beschäftigten aus dem Jahr 2014 (Fischer et al. 2015, Stegmaier und Gundert 2018), dass insgesamt 6 Prozent der Beschäftigten den Wunsch nach einer temporären Verkürzung der Arbeitszeit hatten. Von diesen Beschäftigten gaben 63 Prozent an, sich eine Reduktion der Arbeitszeit für einen Zeitraum von einem Jahr bis fünf Jahren zu wünschen, also im Zeitraum, der im Brückenteilzeitgesetz vorgesehen ist. Ein knappes Drittel (32 Prozent) der damals Befragten wollte die Arbeitszeit in einem Zeitraum von weniger als einem Jahr reduzieren. In einem solchen Fall müssen auch nach Einfügung des § 9a in das TzBfG tarifvertragliche oder individuelle Regelungen getroffen werden. Insgesamt kommen Stegmaier und Gundert (2018) zum Schluss, dass die Brückenteilzeit die Arbeitszeitflexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärken könne. Es sei jedoch unklar, wie sich die Regelung in der betrieblichen Praxis konkret auswirken werde. Daher sei die gesetzlich vorgesehene Evaluation der Regelung zu begrüßen.

Erste Aussagen zur Nutzung der Brückenteilzeit wurden im Jahr 2019 im Rahmen einer Befragung von bis zu 1.000 Personalleiterinnen und -leitern gewonnen, die das ifo Institut im Auftrag des Zeitarbeitsunternehmens Randstad Deutschland quartalsweise durchführt (ifo Institut und Randstad Deutschland, 2019). Die Befragungsergebnisse werden anhand der Größe und Branchenzugehörigkeit der Unternehmen gewichtet, um annähernd die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft sicherzustellen. Thema der Befragung im Sommer 2019 war die Anwendung personalpolitischer Flexibilisierungsinstrumente wie z.B. Überstunden, Arbeitszeitkonten, befristete Arbeitsverträge oder Outsourcing. In diesem Zusammenhang wurden Sonderfragen nach der Brückenteilzeit gestellt.

Den Ergebnissen der Studie zufolge wurde bis zum Sommer 2019 in einem Drittel aller Unternehmen der Anspruch auf Brückenteilzeit geltend gemacht, allerdings in zwei Drittel dieser Unternehmen nur selten. Wie häufig Beschäftigte die Brückenteilzeit in Anspruch nahmen, hing dabei mit der Größe der Unternehmen zusammen. Von den größeren Unternehmen mit 200 Beschäftigten oder mehr gab immerhin ein gutes Fünftel (21 Prozent) an, dass die Beschäftigten häufig (7 Prozent) oder gelegentlich (14 Prozent) entsprechende Anfragen gestellt haben. In den kleineren Unternehmen von mehr als 45 bis unter 200 Beschäftigten waren dies nur 13 Prozent. Auch in Unternehmen mit 45 oder weniger Beschäftigten, die nicht unter die Bestimmungen der Brückenteilzeit fallen, stellten die Beschäftigten entsprechende Anfragen – allerdings in deutlich geringerem Umfang als in größeren Unternehmen. Nur 16 Prozent der Unternehmen berichteten überhaupt von entsprechenden Anfragen, in der Hälfte davon kam dies mindestens gelegentlich vor.

Diese Studie zeigt auch, dass auch vor dem Inkrafttreten der Regelungen Anfragen nach befristeter Teilzeitarbeit gestellt wurden. Nach den Ergebnissen der Befragung des ifo Instituts gewährten 18

Prozent der Unternehmen bei entsprechenden Anfragen regelmäßig befristete Teilzeit, 37 Prozent zumindest gelegentlich; in 32 Prozent der Unternehmen gab es keine Anfragen. Um die Wirkungen der Neuregelung im TzBfG abzuschätzen, betrachteten ifo und Randstad Deutschland (2019) diejenigen Unternehmen genauer, die vor Inkrafttreten der Neuregelungen Anträge auf befristete Teilzeit grundsätzlich abgelehnt hatten. Dies traf auf 12 Prozent aller Unternehmen zu. Auch in einem Teil dieser Unternehmen wurde die Brückenteilzeit gemäß § 9a TzBfG im Jahr 2019 durch Beschäftigte in Anspruch genommen und eröffnete diesen damit erstmals die Möglichkeit, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren.

Die Studie konnte weiterhin zeigen, dass das (vorübergehend) nicht gedeckte Arbeitsvolumen größtenteils von anderen Beschäftigten übernommen wurde. Teilweise wurden aber auch Neueinstellungen vorgenommen. Nur 4 Prozent der Unternehmen berichteten von einer Reduktion der Geschäftstätigkeit (Randstad 2019, 10). Die Auswirkungen auf Beschäftigung und Umsätze in den Unternehmen waren damit begrenzt. In der Studie wurde auch festgestellt, dass sich fast drei Viertel (73 Prozent) der kleinen Unternehmen nicht ausreichend über die Neuregelungen informiert fühlten (ifo und Randstad Deutschland 2019, S. 11).

Aktuellere Ergebnisse auf einer breiteren empirischen Basis enthält die Studie von Hohendanner und Wanger (2023b). Mit dieser Studie kann erstmals die Nutzung der Brückenteilzeit einige Jahre nach ihrer Einführung quantitativ bewertet werden. Hohendanner und Wanger benutzen die Befragungswelle 2022 des IAB-Betriebspanels, der größten regelmäßigen Arbeitgeberbefragung in Deutschland. Im Fragebogen wurde danach gefragt, ob es im jeweiligen Betrieb am 30. Juni 2022 Beschäftigte gab, die ihre Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum auf eigenen Wunsch reduziert hatten. Die Unternehmen, die dies bejahten, wurden weiter gefragt, auf wie viele Beschäftigte dies zutraf und wie viele davon die Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG in Anspruch genommen hatten. Damit lässt sich auch untersuchen, wie häufig sich eine temporäre Verringerung der Arbeitszeit auf die neuen Regelungen stützt bzw. ob eine solche Verringerung, beispielsweise auf der Basis einer tarifvertraglichen oder individuellen Vereinbarung, auch vor der Neuregelung möglich gewesen wäre.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Nutzung der Brückenteilzeit in der Praxis mit 0,5 Prozent aller Beschäftigten (ohne Auszubildende) zum Befragungszeitpunkt gering ausfällt (siehe Tabelle 1). Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass nur 60 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten arbeiten und demnach in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen. Insgesamt machten 2,8 Prozent aller Beschäftigten von befristeten Teilzeitvereinbarungen einschließlich der Regelungen zur Brückenteilzeit Gebrauch. Jede sechste befristete Teilzeitvereinbarung (15,7 Prozent) entfällt auf die Brückenteilzeit (Hohendanner und Wanger 2023b).

Die weiteren Angaben in Tabelle 1 zeigen, dass die Brückenteilzeit im öffentlichen Dienst und in großen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten relativ intensiv genutzt wird. Ein relativ großer Anteil von Beschäftigten in Brückenteilzeit findet sich außerdem in Unternehmen mit einem Betriebs- und Personalrat sowie in tarifgebundenen Unternehmen. Dies sind Bereiche, in denen befristete Teilzeit generell – also auch auf einer anderen Basis als der Brückenteilzeit – relativ oft vorkommt. Auffällig ist, dass Brückenteilzeit in Unternehmen mit 45 oder weniger Beschäftigten fast genauso häufig vorkommt wie in der nächstgrößeren Kategorie (46 bis 200 Beschäftigte, also die Größenklassen, bei denen aufgrund der Zumutbarkeitskriterien der Anspruch begrenzt ist), obwohl diese Unternehmen nicht unter die Bestimmungen des § 9a TzBfG fallen. Hohendanner und Wanger (2023b) kommen außerdem zu dem Ergebnis, dass der überwiegende Teil der Unternehmen die Zumutbarkeitsgrenze nicht erreicht. Nur knapp 14 Prozent der Betriebe haben die Zumutbarkeitsgrenze erreicht oder sogar überschritten (Hohendanner und Wanger 2023b).

Weitere, in der Tabelle nicht dargestellte Ergebnisse in Hohendanner und Wanger (2023b) zeigen die branchenspezifischen Unterschiede bei der Nutzung von Brückenteilzeit. Danach ist eine vermehrte Nutzung in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Erziehung und Unterricht feststellbar. Weniger intensiv wird sie hingegen in Branchen mit tendenziell höheren Männeranteilen genutzt, beispielsweise im Baugewerbe oder im Verkehrs- und Lagereiwesen.

Tabelle 1: Anteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in befristeter Teilzeitbeschäftigung und Brückenteilzeit

| Betriebliche Merkmale | A | B | C |
|-----------------------------------|------|-----|------|
| Sektor | | | |
| Privatwirtschaft | 1,7 | 0,2 | 13,1 |
| Öffentlicher Dienst | 10,7 | 1,9 | 14,8 |
| Gemeinnütziger Sektor | 3,0 | 0,8 | 26,8 |
| Betriebsgröße | | | |
| 0-9 Beschäftigte | 1,5 | 0,3 | 16,8 |
| 10-45 Beschäftigte | 1,8 | 0,4 | 18,8 |
| 46-200 Beschäftigte | 1,9 | 0,3 | 15,6 |
| 201-500 Beschäftigte | 2,2 | 0,5 | 19,3 |
| 500+ Beschäftigte | 7,1 | 1,0 | 13,6 |
| Betriebliche Mitbestimmung | | | |
| Kein Betriebs-/Personalrat | 1,2 | 0,2 | 15,9 |
| Betriebs-/Personalrat | 4,4 | 0,8 | 18,5 |
| Tarifbindung | | | |
| Ohne Tarifbindung | 1,4 | 0,2 | 15,7 |
| Mit Tarifbindung | 4,3 | 0,7 | 15,9 |
| Regionale Zuordnung | | | |
| Westdeutschland | 2,8 | 0,5 | 16,2 |
| Ostdeutschland | 3,2 | 0,5 | 14,0 |
| Gesamt | 2,8 | 0,5 | 15,7 |

Quelle: Hohendanner und Wanger (2023b), Tabelle A2. Spalte A: Anteil der Beschäftigten in befristeter Teilzeit insgesamt an allen Beschäftigten im Betrieb; Spalte B: Anteil der Beschäftigten in Brückenteilzeit an den sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten (ohne Auszubildende); Spalte C: Anteil der Beschäftigten in Brückenteilzeit an allen Beschäftigten in befristeter Teilzeit.

Um noch genaueren Aufschluss über die Determinanten der Nutzung von Brückenteilzeit und ihre jeweiligen eigenständigen Effekte zu gewinnen, schätzen Hohendanner und Wanger (2023b) zusätzlich Regressionsmodelle. Dabei werden als zu erklärende Variablen die Nutzung befristeter Teilzeitarbeit (einschließlich Brückenteilzeit) sowie die Nutzung von Brückenteilzeit im jeweiligen Betrieb verwendet. Die Koeffizienten der verwendeten linearen Regressionsmodelle sind ausschnittsweise in Tabelle 2 dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Inanspruchnahme von befristeter Teilzeit insgesamt und von Brückenteilzeit im Besonderen – wenig überraschend – mit einem höheren Frauenanteil in den Unternehmen positiv korreliert. Hier liegt der Schluss nahe, dass diese Möglichkeiten eher von Frauen als von Männern in Anspruch genommen werden. Ein Zusammenhang zur Verbreitung von Teilzeit im Betrieb zeigt sich dagegen nicht. Das deutet darauf hin, dass eine hohe Teilzeitquote die Nutzung befristeter Teilzeit weder erleichtert noch erschwert. Die Nutzung befristeter Teilzeit und Brückenteilzeit ist dagegen von der Qualifikationsstruktur im Unternehmen abhängig: Sie wird durch

einen hohen Anteil von Akademikertätigkeiten erhöht und durch einen hohen Anteil von Einfachtätigkeiten reduziert.

In tarifgebundenen Unternehmen wird befristete Teilzeit eher in Anspruch genommen als in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Dies gilt allerdings nicht für die Brückenteilzeit, auf deren Nutzung die Tarifbindung keinen signifikanten Effekt ausübt. Diese Ergebnisse sprechen für die Relevanz tarifvertraglicher Regelungen zur temporären Arbeitszeitverkürzung. Das Vorhandensein einer betrieblichen Mitarbeitervertretung wirkt sich positiv auf die Verbreitung befristeter Arbeitszeitreduzierungen und (sogar noch in stärkerem Maße) auf die Nutzung der Brückenteilzeit aus. Dies könnte nach Hohendanner und Wanger (2023a, 2023b) darauf zurückgeführt werden, dass sich Betriebs- und Personalräte für die Interessen und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten einsetzen und sie dabei unterstützen, ihre Wünsche oder Ansprüche auch durchzusetzen.

Größere Unternehmen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit der Nutzung befristeter Arbeitszeitreduzierung und Brückenteilzeit. Dahinter steht der höhere Anteil der Beschäftigten in Großunternehmen, die diese Optionen nutzen, wie er sich bereits deskriptiv in Tabelle 2 zeigt. Zugleich ist hier ein statistischer Größeneffekt zu berücksichtigen, da relativ seltene Beschäftigungsarrangements wie die befristete Arbeitszeitreduzierung und die Brückenteilzeit in kleinen Unternehmen schon allein aufgrund der geringeren Beschäftigtenzahl weniger häufig anzutreffen sind. Die Wahrscheinlichkeit der temporären Arbeitszeitreduzierung und der Brückenteilzeit steigt jeweils mit den betrieblichen Durchschnittslöhnen. Hier deutet sich eine Segmentierung der Unternehmen an: Hohe Löhne gehen regelmäßig mit guten Arbeitsbedingungen wie der Möglichkeit einer temporären Arbeitszeitverkürzung einher.

Tabelle 2: Determinanten der Nutzung befristeter Arbeitszeitreduzierung und Brückenteilzeit

| Betriebliche Merkmale | Befristete Reduzierung der Arbeitszeit | Brückenteilzeit |
|---------------------------------|--|-----------------|
| Frauenanteil | 0,104** | 0,079** |
| Teilzeitanteil (svB) | 0,059 | -0,000 |
| Anteil akademischer Tätigkeiten | 0,376*** | 0,090** |
| Anteil Einfachtätigkeiten | -0,193*** | -0,040* |
| Ostdeutschland | 0,018 | 0,003 |
| Tarifbindung | 0,079*** | 0,022 |
| Betriebliche Mitbestimmung | 0,041** | 0,057*** |
| Anzahl Beschäftigte (log.) | 0,088*** | 0,038*** |
| Durchschnittslohn im Betrieb | 0,032** | 0,038*** |
| Anzahl der Beobachtungen | 3.442 | 3.374 |
| Angepasstes R ² | 0,181 | 0,073 |

Quelle: Hohendanner und Wanger (2023b), Tabelle 2. Lineare Regressionen. Signifikanzniveau: *** 1%, ** 5%, and * 10%. Angegeben sind die Koeffizienten der betrieblichen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb mindestens eine Person beschäftigt, die ihre Arbeitszeit befristet reduziert hat bzw. in Brückenteilzeit ist. Verwendet werden nur Unternehmen, die im Jahr 2022 mehr als 45 Beschäftigte hatten (bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten ohne Auszubildende, Beamt:innen und nicht-sozialversicherungspflichtige Inhaber:innen, mithelfende Familienangehörige und sonstige Beschäftigte). Kontrollvariablen: Branchen und Sektoren, Kontrollvariable für fehlende Werte bei Durchschnittslöhnen.

Weitere Ergebnisse der Studie beziehen sich auf die Frage, wie die Unternehmen auf die Reduzierung des betrieblichen Arbeitsvolumens durch die Nutzung der Brückenteilzeit reagieren. Dabei zeigt die Schätzung dynamischer Panelmodelle, dass es in den Unternehmen, in denen die Brückenteilzeit in Anspruch genommen wird, zu mehr Personaleinstellungen gekommen ist (ca. 10.000 Mehreinstellungen im Jahr 2022) im Vergleich zu den Unternehmen ohne Brückenteilzeit. Überstunden, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, Leiharbeit oder freie Mitarbeit wurden den Befunden nach dagegen nicht vermehrt in Anspruch genommen (Hohendanner und Wanger, 2023b).

In der Bewertung der Ergebnisse stellt sich die Frage, warum dieses Instrument bislang recht zurückhaltend genutzt wurde. Als ein möglicher Grund hierfür kann nach Einschätzung von Hohendanner und Wanger (2023a, 2023b) der gesetzliche Schwellenwert angeführt werden, wonach Brückenteilzeit erst in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umgesetzt werden muss. In der Konsequenz werde das Instrument in einem Großteil der Unternehmen aufgrund ihrer Größe nicht angewendet, was deshalb als problematisch einzuschätzen sei, weil etwa 40 Prozent der Beschäftigten in diesen Unternehmen tätig seien. Um Ungleichheitsstrukturen und einer Polarisierung zwischen den Unternehmen entgegenzuwirken, sei es daher angebracht, die gesetzlichen Schwellenwerte zu überprüfen und mögliche weitere Zugangsbarrieren zu reduzieren. Die Ergebnisse zur Rolle des Anteils der weiblichen Beschäftigten deuten nach den Schlussfolgerungen des Autors bzw. der Autorin darauf hin, dass die Nutzung der Brückenteilzeit derzeit nicht dazu führt, dass traditionelle geschlechterbezogene Muster der Arbeitsteilung durchbrochen werden (Hohendanner und Wanger 2023b).

2.2 Stand der Forschung zur Arbeit auf Abruf

In der empirischen Literatur wurde das Thema Arbeit auf Abruf bislang kaum untersucht, und eine explizite Berücksichtigung der Neuregelung des § 12 TzBfG fehlt bislang. Statistisch gab erstmals die Studie von Fietze et al. (2014) Aufschluss über die Verbreitung und die Intensität von Arbeit auf Abruf und von Rufbereitschaft. Sie basiert auf der deutschen Erhebung des „Cranfield Network on International Strategic Human Resource Management“ aus dem Jahr 2009. Die Erhebung wurde durch eine standardisierte schriftliche Befragung von Personalverantwortlichen in insgesamt 418 privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen bzw. Organisationen mit mindestens 100 Beschäftigten durchgeführt.

Nach den Ergebnissen dieser Studie nutzten zum Erhebungszeitpunkt 62 Prozent der befragten Unternehmen entweder Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf, wobei Arbeit auf Abruf mit 12 Prozent der Unternehmen deutlich seltener verbreitet war als Rufbereitschaft. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass nur mindestens mittelgroße Unternehmen in die Stichprobe eingeschlossen sind; würde man alle Unternehmen betrachten, wäre der Anteil aufgrund der schon in Abschnitt 2.1 beschriebenen statistischen Größeneffekte niedriger. Es zeigte sich ferner, dass Unternehmen, die Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf nutzten, auch häufiger andere atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit oder Bereitschaftsdienste in Anspruch nahmen (Fietze et al. 2014, 8). Mit Blick auf die branchenspezifische Nutzung von Rufbereitschaft und Arbeit auf Abruf stellen Fietze et. al (2014) fest, dass Arbeit auf Abruf besonders im Tourismusbereich eingesetzt wurde.

Eine wesentlich breitere Datengrundlage nutzten Hank und Stegmaier (2018). Sie ziehen die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) heran, um die Verbreitung unterschiedlicher Formen flexibler Arbeit (Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst) aus Sicht der Beschäftigten zu untersuchen. Im Folgenden wird nur auf die Ergebnisse zur Arbeit auf Abruf Bezug genommen. Die Autoren zeigen, dass im Jahr 2016 insgesamt 4,5 Prozent der Beschäftigten zu einem Zeitpunkt Arbeit auf Abruf geleistet haben. Hinsichtlich der Struktur dieser Beschäftigten fällt auf, dass Arbeit

auf Abruf überdurchschnittlich oft unter geringfügig Beschäftigten anzutreffen war, ebenso im Fall von Nebentätigkeiten (Hank und Stegmaier 2018, 3). Dies interpretieren die Verfasserin bzw. der Verfasser dahingehend, dass Arbeit auf Abruf Charakterzüge einer Aushilfstätigkeit aufweist. Bei Personen ohne Ausbildungsabschluss und bei arbeitslos Gemeldeten, die im Rahmen der sozialrechtlichen Bestimmungen eine berufliche Tätigkeit ausüben, lässt sich eine erhöhte Verbreitung von Arbeit auf Abruf feststellen.

Die Studie untersucht ferner die Auswirkungen der Arbeit auf Abruf für die Betroffenen. Personen in Arbeit auf Abruf haben nach den Auswertungsergebnissen eine geringere Lebens-, Freizeit- und Arbeitszufriedenheit (Hank und Stegmaier 2018, 10). Die Größenordnung der Effekte ist eher moderat (zwischen -0,23 und -0,14 auf einer Skala von 0 bis 10), die Effekte lassen sich aber aufgrund des Einschlusses sogenannter fixer Effekte unter plausiblen Annahmen in einem kausalen Sinn interpretieren. Bei der Interpretation berücksichtigen Hank und Stegmaier (2018), dass bei der Arbeit auf Abruf das Arbeitsentgelt Schwankungen ausgesetzt sein kann, was sich wiederum in einer geringeren Zufriedenheit niederschlagen kann.

Mit der Arbeit auf Abruf beschäftigt sich auch die Arbeitsberichterstattung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die empirische Basis dafür ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung, die seit dem Jahr 2015 im zweijährigen Turnus durchgeführt wird. Die aktuellen Ergebnisse entstammen der Befragung aus dem Jahr 2021, an der etwas über 20.000 Erwerbstätige teilgenommen hatten. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeit auf Abruf bei 4 Prozent der Beschäftigten vorkam (vgl. zum Folgenden BAuA 2023, S. 86f.). Dies ist im Vergleich zum Jahr 2015, als noch 7 Prozent der Erwerbstätigen Arbeit auf Abruf leisteten, ein erheblicher Rückgang (BAuA 2020, S. 34). Auch in den Erhebungswellen 2017 und 2019 wurden mit jeweils 5 Prozent noch höhere Anteile von Erwerbstätigen in Arbeit auf Abruf gemessen. Auch im Hinblick auf anderen flexible Arbeitsformen wie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zeigt sich, dass die zeitlichen Flexibilitätsanforderungen insgesamt zurückgegangen sind.

Was den Anteil der Arbeit auf Abruf an der gesamten Arbeitszeit angeht, leistete im Jahr 2021 nur eine Minderheit der Betroffenen (15 Prozent) jeden Tag Arbeit auf Abruf. Im Durchschnitt wird an knapp acht Tagen im Monat Arbeit auf Abruf geleistet.

Mit Blick auf soziodemographische Merkmale der Beschäftigten in Arbeit auf Abruf ist festzustellen, dass Vollzeitbeschäftigte (gemessen an einer tatsächlichen Dauer der Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr) seltener in Abrufarbeit tätig waren (3 Prozent) als Teilzeitbeschäftigte (4 Prozent) (BAuA 2023, S. 209, Tabelle 9a). Da nur Erwerbstätige befragt wurden, die regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten, lassen sich keine Ergebnisse für geringfügig Beschäftigte ausweisen. Darüber hinaus zeigt sich, dass jüngere Beschäftigte bis 29 Jahren dieses Arbeitsmodell häufiger nutzten (5 Prozent) als ältere Beschäftigte ab 45 Jahren (3 Prozent). Hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, der Lebenssituation und der Bildung lassen sich nur geringfügige Unterschiede in Bezug auf die Verbreitung von Arbeit auf Abruf feststellen. So waren etwa 3 Prozent der Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau in Arbeit auf Abruf und 4 Prozent der Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau tätig.

Bezüglich der wirtschaftsstrukturellen Merkmale und der Berufe von Beschäftigten zeigen die Daten, dass auf Abruf Beschäftigte besonders oft im Handwerk (5 Prozent) und im öffentlichen Dienst (4 Prozent) tätig sind. Auch in den „anderen Bereichen“² liegt mit 5 Prozent ein Schwerpunkt der Arbeit

² In dieser Kategorie sind vor allem folgende Zweige enthalten: Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen

auf Abruf. Damit hängt zusammen, dass die Arbeit auf Abruf in den Gesundheitsberufen besonders verbreitet ist; hier sind 7 Prozent der Beschäftigten von dieser Form der Arbeit betroffen (BAuA 2023, S. 210). Am seltensten ist Arbeit auf Abruf den Daten zufolge in der Industrie zu finden. Bei der Struktur von Unternehmen, welche Arbeit auf Abruf nutzen, ist festzustellen, dass Arbeit auf Abruf zudem eher in kleineren Unternehmen vertreten ist. Dieses Ergebnis entspricht dem aus der Studie von Hank und Stegmaier (2018, S. 4).

Hinsichtlich der Belastungssituation wird im Arbeitszeitbericht der BAuA festgestellt, dass 70 Prozent der Beschäftigten, welche auf Abruf arbeiten, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden oder sehr zufrieden sind, während das bei Beschäftigten, welche nicht auf Abruf arbeiten, bei 81 Prozent der Fall war (BAuA 2023, S. 90). Auch mit der gesundheitlichen Situation der Befragten gibt es einen Zusammenhang. So schätzen nur 62 Prozent der Beschäftigten auf Abruf ihre Gesundheit als gut oder sehr gut ein, während es bei den Beschäftigten, die keine Arbeit auf Abruf leisten, 70 Prozent sind (BAuA 2023, S. 89). Hinsichtlich einzelner gesundheitlicher Belastungen gaben 57 Prozent der Beschäftigten auf Abruf an, unter Rücken- und Kreuzschmerzen zu leiden, während dies nur von 47 Prozent der Beschäftigten ohne Abrufbereitschaft genannt wurde (BAuA 2023, S. 89). Auch Schlafstörungen, Erschöpfung und Niedergeschlagenheit waren bei den auf Abruf arbeitenden Beschäftigten häufiger zu beobachten (BAuA 2023, S. 89). Solche Unterschiede wurden in ähnlicher Größenordnung auch schon im Arbeitszeitreport 2016 dokumentiert (BAuA 2016, S. 177). Die Unterschiede können nicht einfach kausal als Folge der Arbeit auf Abruf interpretiert werden, da sich, wie die Studien der BAuA (2023) sowie Hank und Stegmaier (2018) zeigen, Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf auch in sonstigen Dimensionen von anderen Beschäftigten unterscheiden. Dennoch verdeutlichen sie, dass die gesundheitliche und psychosoziale Situation dieser Gruppe besondere Aufmerksamkeit verdient.

3. Methodik, Konzeption und Verlauf der qualitativen Untersuchung

3.1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Diese Studie gründet sich auf eine qualitative Untersuchung mittels semi-strukturierter Interviews mit ausgewählten Personen, welche zu den verschiedenen Aspekten der Reformen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aus ihrer jeweiligen Sicht Einschätzungen vornehmen können. Mit solch einem qualitativ angelegten Untersuchungsdesign können prinzipiell keine repräsentativen Aussagen generiert werden. Dies wäre nur im Zuge einer repräsentativen quantitativen Befragung möglich. Vielmehr geht es in dem Forschungsvorhaben darum, ein breites Spektrum an Sichtweisen zur Nutzung der Neuregelungen zu erfassen und systematisch zu beschreiben.

Den qualitativen Interviews wurde eine Explorationsphase vorgeschaltet, die dazu diente, erste Informationen zur Nutzung der Brückenteilzeit sowie zu den Neuregelungen zur Arbeit auf Abruf, zur Aufstockung der Arbeitszeit (d.h. zur Darlegungspflicht) und zur Einführung der Erörterungspflicht zu gewinnen. Neben dieser inhaltlich-empirischen Ebene diente die Exploration auch dem methodischen Ziel, weitere relevante Themenblöcke für die qualitativen Interviews zu identifizieren. Die explorativen Gespräche fanden mit Vertreterinnen und Vertretern des BMAS, der Spitzenverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie mit einschlägigen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen statt.

Um detaillierte Erkenntnisse über die genannten Neuregelungen im TzBfG auf Branchenebene zu gewinnen, die im besonderen Maße von diesen Neuregelungen betroffen sind, wurden im Anschluss an die Exploration qualitative Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Einzelgewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie mit Mitgliedern von Personal- und Betriebsräten und mit Unternehmen bzw. Personalverantwortlichen durchgeführt. Bei den betrachteten Branchen handelt es sich um die Metall- und Chemieindustrie, das Hotel- und Gastgewerbe, das Finanzgewerbe, die öffentliche Verwaltung, die Pflegebranche, das Sicherheitsgewerbe, die Logistikbranche, das Bau- und Reinigungsgewerbe sowie um den Bereich Garten- und Landschaftsbau. Die Auswahl der Branchen beruht auf den Erkenntnissen von Hohendanner und Wanger (2023, 2024), die mittels des IAB-Betriebspanels von 2022 die Inanspruchnahme der Brückenteilzeit ermittelten.

Die explorativen Gespräche und die qualitativen Interviews wurden leitfadengestützt mit Expertinnen und Experten geführt. Dabei werden die zu befragenden Personen nicht auf persönliche Anliegen angesprochen, sondern in ihrer spezifischen Funktion und in einem bestimmten Handlungsfeld befragt. Als Expertinnen und Experten können sie bezeichnet werden, weil sie spezifisches Wissen über ihren Handlungsbereich haben und Einblicke in mögliche Problemlagen und Schwierigkeiten geben können (Flick 2012; Gläser und Laudel 2010).

Die Grundlage der qualitativen Gespräche mit Expertinnen und Experten bildet ein Leitfaden, der das Interview rahmt und zentrale Fragestellungen beinhaltet. Der Leitfaden wurde in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009) entwickelt. Die Maxime hierbei ist: „So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (ebd., S. 181). Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses wurden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur des Leitfadens und somit auch die Schwerpunkte des Interviews bilden. Basierend auf den Erkenntnissen aus den explorativen

Gesprächen wurde der Leitfaden für die weiteren qualitativen Interviews entsprechend ergänzt (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Struktur und Themenbereiche des Leitfadens

| | |
|---|--|
| Warm Up | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kurze Vorstellung der Interviewperson • Kontext zu den Neuregelungen | |
| <p>Allgemeine Informationen zur Brückenteilzeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formen von Teilzeitregelungen in der betrieblichen Praxis • Bekanntheitsgrad der Brückenteilzeit bei Betrieben und Beschäftigten • Charakteristika der Betriebe, die Brückenteilzeit anwenden <p>Beantragung und Inanspruchnahme der Brückenteilzeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung und Bewertung des Beantragungsprozesses • Beschreibung des Nutzer*innenkreises • Gründe für die Inanspruchnahme bzw. Nicht-Inanspruchnahme • Dauer und Umfang der Brückenteilzeit • Gründe für eine Ablehnung • Reaktion der Beschäftigten auf Ablehnung • Rechtsstreitigkeiten/Klagen im Falle einer Ablehnung <p>Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der Betriebe zur Kompensation von Personalausfällen • Maßnahmen bei Rückkehr aus der Brückenteilzeit • Brückenteilzeit und atypische Beschäftigung • Brückenteilzeit und befristete Beschäftigung <p>Bewertung und Fazit zur Brückenteilzeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen und Herausforderungen • Verbesserungsbedarf | <p>Neuregelung der Arbeit auf Abruf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzungsgrad der Arbeit auf Abruf • Bekanntheitsgrad der Neuregelung • Auswirkungen der Neuregelung auf die Betriebe • Reaktion der Beschäftigten auf die Neuregelung • Vor- und Nachteile • Bewertung und Verbesserungsbedarf <p>Erörterungspflicht des Arbeitgebers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekanntheitsgrad der Erörterungspflicht • Umsetzung der Erörterungspflicht • Auswirkungen auf den Betrieb • Vor- und Nachteile • Bewertung und Verbesserungsbedarf <p>Aufstockung der Arbeitszeit – Darlegungspflicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekanntheitsgrad der Darlegungspflicht • Umsetzung der Darlegungspflicht • Auswirkungen auf den Betrieb • Reaktion der Beschäftigten bei Ablehnung der Aufstockungswünsche • Vor- und Nachteile • Bewertung und Verbesserungsbedarf <p>Abschluss</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzende Aspekte, die relevant sind, aber nicht angesprochen wurden |

Quelle: Eigene Darstellung 2023.

Die Gespräche wurden mit Zustimmung der Gesprächspersonen aufgezeichnet, nach vorgegebenen Richtlinien wörtlich transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die inhaltliche Auswertung orientierte sich an der Verfahrensweise der Inhaltsanalyse nach Mayring (2013). Hierzu werden die Transkripte systematisch mithilfe einer computergestützten Analysesoftware (z.B. MAXQDA) auf Grundlage eines sowohl induktiv als auch ggf. deduktiv erstellten Kategoriensystems bearbeitet. Das heißt, um die Inhalte der Interviews angemessen sortieren und synthetisieren zu können, wird ein entsprechendes Codiersystem entwickelt. Bei dem Codiersystem handelt es sich um eine Liste, welche aus Ober- und Unterkategorien besteht. „Unter einem Code oder einer Kategorie ist dabei ein Bezeichner, ein Label, zu verstehen, der Textstellen zugeordnet wird“ (Kuckartz 2010: 57). Die Oberkategorien dienen dazu, das Codiersystem inhaltlich zu strukturieren. Sie werden basierend auf den Interviewleitfäden entwickelt; Oberkategorien werden selbst nicht als Code vergeben. Die Unterkategorien wiederum werden im Rahmen der Codierung vergeben. Das heißt, dass sobald eine inhaltlich wichtige Textpassage identifiziert ist, wird der entsprechende Code zugeordnet.

3.2 Ansprache und Gewinnung von Interviewpersonen

Um Gesprächspersonen aus den genannten Bereichen und Branchen zu finden, wurde eine Internetrecherche auf den jeweiligen Homepages durchgeführt. Anschließend wurden die potenziellen Gesprächspersonen per E-Mail angeschrieben. In diesem Anschreiben wurden die Gesprächspersonen über die Zielsetzung des Forschungsprojekts, den voraussichtlichen Aufwand durch die Teilnahme an einem Interview sowie über den Datenschutz informiert. Des Weiteren wurde ein Telefonat angekündigt, in dem die Interviewtermine vereinbart, offene Fragen geklärt und Absprachen getroffen worden sind.

Die Gewinnung von Gesprächspersonen gestaltete sich vor dem Hintergrund, dass die Brückenteilzeit kein besonders verbreitetes Teilzeitmodell ist, als besonders herausfordernd. Oftmals wurden die Interviewanfragen mit dem Hinweis abgewiesen, dass die Brückenteilzeit in der Branche bzw. im Unternehmen keine Rolle spiele, sodass kein substantieller Beitrag zu diesem Thema in einem Interview geleistet werden könne. Seitens Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretungen, aber auch seitens der kontaktierten Unternehmen wurden Interviewanfragen zum Teil mit der Begründung abgelehnt, dass die angefragten Themen „Brückenteilzeit“ und „Änderungen zur Arbeit auf Abruf, zur Erörterungs- und Darlegungspflicht“ in der Beratungspraxis nicht vorkommen bzw. keine oder nur eine sehr geringe Relevanz haben würden.

Von insgesamt 122 recherchierten Gesprächspersonen wurden 78 angeschrieben. In dem Zeitraum Juni bis September 2023 konnten insgesamt 28 Interviews mit 31 Personen³ realisiert werden. Die durchschnittliche Dauer lag bei 45 Minuten; das kürzeste Interview dauerte 30 Minuten, das längste 90 Minuten. Auf Wunsch der Gesprächspersonen wurden die Gespräche entweder telefonisch oder virtuell als Videokonferenz geführt. Insgesamt erfolgten zwölf Interviews telefonisch und 16 Interviews virtuell.

Von den 28 Interviews wurden sieben branchenübergreifend geführt. Hierbei handelte es um ein Interview mit Vertretungen aus dem Ministerium, zwei Interviews mit Vertretungen aus dem Bereich der Wissenschaft, ein Interview mit einer Arbeitgebervertretung und drei Interviews mit Gewerkschaftsvertretungen. Die übrigen 21 Interviews verteilen sich auf die in die Untersuchung einbezogenen Branchen und Institutionen wie in Tabelle 3 dargestellt. Dabei informiert das gesetzte Kreuz bei den Branchen darüber, welche Branche mit den geführten Interviews berücksichtigt worden ist. Hierbei ist zu beachten, dass die Anzahl der Kreuze nicht immer mit der Anzahl der geführten Interviews übereinstimmt, da manche Gesprächspersonen die Perspektive mehrerer Branchen abgedeckt haben.

Einige der Gesprächspersonen wurden auch in einer Doppelfunktion interviewt, wie beispielsweise Arbeitgeber, welche als Betriebsinhaberinnen bzw. Betriebsinhaber zugleich auch die Perspektive eines Unternehmens wiedergeben konnten, oder Betriebs-/Personalrats, die aufgrund einer leitenden Funktion in einer Personalabteilung in den Interviews auch die Perspektive der Unternehmen einbringen konnten. Zudem konnte die Perspektive von Unternehmen, die aufgrund einer zu geringen Relevanz der angefragten Themen Interviewanfragen abgelehnt haben, durch die jeweiligen Arbeitgeberverbände abgedeckt werden.

³ An drei Interviews nahmen jeweils zwei Personen teil.

Tabelle 3: Geführte Interviews nach Institutionen und Branchen

| Institution | Anzahl der Interviews | Metall-industrie | Chemie-industrie | Hotel- u. Gast-gewerbe | Finanz-gewerbe | Öffentliche Verwaltung | Pflege-branche | Sicher-heits-gewerbe | Logistik-branche | Bau-gewerbe | Reini-gungs-gewerbe | Garten- u. Land-schaftsbau |
|---------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------------|------------------|-------------|---------------------|----------------------------|
| Arbeitgeberverband | 6 | | x | x | | | x | | x | x | | x |
| Gewerkschaft | 7 | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x |
| Betriebs-/ Personalrat | 5 | x | | | | x | x | | | | | |
| Unternehmen mit bis zu 200 AN | 1 | | x | | | | | | | | | |
| Unternehmen mit mehr als 200 AN | 2 | | | | | x | x | | | | | |

Quelle: Eigene Darstellung 2023.

4. Erkenntnisse zur Einführung einer Brückenteilzeit (§ 9 a TzBfG)

Mit der Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) wurde 2019 die Brückenteilzeit als neues Instrument eingeführt. Wesentliche Elemente sind die folgenden:

Das Recht auf Brückenteilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt unterschiedslos für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht und dass in dem Unternehmen in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind (unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden und anderen Personen in Berufsbildung). Das bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte mit der Brückenteilzeit ihre Arbeitszeit weiter reduzieren können. Es gibt keine Mindestarbeitszeit, die geleistet werden muss, um Brückenteilzeit zu beantragen. Einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben auch befristete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrages. Auch Leiharbeitskräfte haben das Recht, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beim verleihenden Arbeitgeber vorübergehend zu verkürzen. Der Geltungsbereich des TzBfG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, andere Gruppen, z.B. Beamte und Auszubildende sind nicht vom Geltungsbereich der Regelungen erfasst und haben daher auch keinen Anspruch auf Brückenteilzeit.

Die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Brückenteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahre beantragt werden. Während der Brückenteilzeit kann keine weitere Reduzierung und keine Verlängerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangt werden. Ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht. Flexible Absprachen auf freiwilliger Basis zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind aber möglich. Nach der Beendigung der Brückenteilzeit kann ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit erst wieder nach einem Jahr gestellt werden. Diese Zeitspanne gilt auch, wenn die Brückenteilzeit aufgrund der Zumutbarkeitsregelung abgelehnt wurde. Bei einer Ablehnung aus betrieblichen Gründen kann ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit erst nach zwei Jahren gestellt werden.

Für die Beantragung von Brückenteilzeit gilt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Reduzierung der Arbeitszeit einen Antrag auf Brückenteilzeit in Textform (beispielsweise per E-Mail) beim Arbeitgeber bzw. der Personalabteilung stellen müssen. In dem Antrag sind Zeitraum und Umfang der Verringerung konkret anzugeben; die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit sollte zudem genannt werden. Nach Antragstellung hat der Arbeitgeber den Reduzierungswunsch mit dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und über den begehrten Zeitraum zu gelangen. Spätestens einen Monat vor Beginn der beantragten Brückenteilzeit muss der Arbeitgeber über den Antrag schriftlich entscheiden. Erfolgt keine rechtzeitige Antwort des Arbeitgebers auf den Antrag, gilt seine Zustimmung zu der beantragten Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit als erteilt.

Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe dagegensprechen oder wenn sich bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brückenteilzeit befindet (sog. Zumutbarkeitsgrenze). Betriebliche Gründe sind, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifverträge festgelegt werden. Die Zumutbarkeitsgrenze gilt für Arbeitgeber mit mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn bereits einer oder einem pro

angefangenen 15 Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewährt worden ist. Wird ein Antrag auf Brückenteilzeit vom Arbeitgeber abgelehnt, kann die Richtigkeit der Ablehnung vor dem Arbeitsgericht geprüft werden.⁴

Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG

§ 9 a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

⁴ Siehe hierzu: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html> Abruf: [26.10.2023].

Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung auf Grund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.

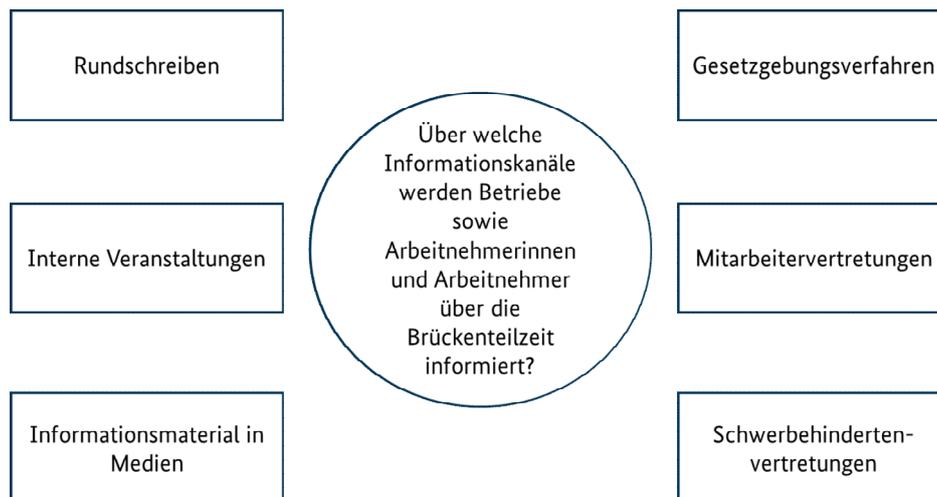
Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/9a.html Abruf: [03.11.2023]

Im Folgenden werden zentrale Befunde aus den Interviews mit ausgewählten Gesprächspersonen dargestellt, welche ihre Erfahrungen und Einschätzungen zur Brückenteilzeit mit den Projektbeteiligten geteilt haben.

4.1 Bekanntheitsgrad und Nutzung der Brückenteilzeit

Mit Blick auf die Frage nach der Bekanntheit von Brückenteilzeit konnten die Gesprächspersonen nur grobe Einschätzungen abgeben. Die befragten Akteure hoben in den Gesprächen unabhängig davon, welche Institution und Branche sie vertreten, hervor, dass sie über keine belastbaren Zahlen verfügten, in welchen Unternehmen und Branchen Brückenteilzeit bekannt oder weniger bekannt sei. Dennoch können basierend auf den geführten Gesprächen unterschiedliche Wege identifiziert werden, wie Unternehmen und deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Brückenteilzeit informiert werden, wie die folgende Abbildung aufzeigt.

Abbildung 2: Mögliche Informationskanäle zur Brückenteilzeit



Quelle: Qualitative Interviews; eigene Darstellung 2023.

Eine befragte Gewerkschaft beschreibt die Informationslage der Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Brückenteilzeit wie folgt.

Zitat: „Also, dass Arbeitgeber darüber jetzt aktiv informieren, über diese Möglichkeit, das wäre mir jetzt nicht bekannt. Na klar, gibt es im Betrieb immer die Betriebsräte, als betriebliche Akteure, die glücklicherweise ja auch einen recht weitgehenden Schulungsanspruch haben, auch über Arbeitsrechte im Allgemeinen, sodass sie da auch entsprechend hinweisen können, dass es das gibt. Die sind ja ein wichtiger Akteur, um auch alle Beschäftigten im Betrieb über ihre Rechte zu informieren. Klar ist, dass auch immer in der Rechtsberatung darauf verwiesen wird. Und ich glaube, dass es ja immer erst so sein wird, dass die Beschäftigten den Wunsch haben und dann gucken welche Möglichkeiten es gibt. Und da muss man ja auch sagen, wenn man Teilzeit sucht, googelt, dann findet man auch Brückenteilzeit, sodass ich sagen würde, also das ist nicht / Ja, also das führt ja schon daher, dass Beschäftigte das sozusagen von sich aus wollen und dann entsprechend suchen würden.“ (I_05, Pos. 27-30; Gewerkschaft)

Anhand dieser Ausführungen zeigt sich, dass dem Betriebsrat als Institution hinsichtlich der Weitergabe von Informationen zur Brückenteilzeit eine wichtige Rolle zugesprochen wird und dass Brückenteilzeit in Unternehmen ohne Betriebs- bzw. Personalrat möglicherweise weniger bekannt ist. Dies wurde auch von Interviewpersonen aus der Wissenschaft bestätigt. Der Zusammenhang zwischen Existenz eines Betriebsrats bzw. Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und Bekanntheitsgrad wurde – wie die folgende Aussage zeigt – auch von einer anderen Gewerkschaftsvertretung hervorgehoben.

Zitat: „Aber eben in den kleineren Betrieben, wo so etwas gar nicht bekannt ist, ja, da haben die Frauen wirklich das Nachsehen gehabt und haben es immer noch, weil wenn man, ich sage mal, keine Interessenvertretung vor Ort hat, die informiert einen darüber. [...] Und wenn sie dann nicht Gewerkschaftsmitglied sind und mitbekommen, was wir für Informationen dazu natürlich dann auch herausgeben, dann sind sie halt auch sehr schlecht informiert. (H_08, Pos. 40-42; Gewerkschaft)

Die Bekanntheit und Rolle von Gewerkschaften hinsichtlich der Informationsweitergabe zur Brückenteilzeit werden von einer Gewerkschaft wie folgt dargestellt:

Zitat: „Und wir haben heute nochmal drauf reflektiert, dass wir viel stärker solche Instrumente, die den Beschäftigten gesetzlich zur Verfügung gestellt werden, dass wir die im Prinzip permanent

kommunizieren müssen. Also nicht nur in dem Moment, wo es die gesetzliche Regelung gibt, wo sie in Kraft tritt, sondern immer wieder.“ (I_02, Pos. 19-20; Gewerkschaft)

Der obigen Aussage (H_08) kann zudem entnommen werden, dass die Größe eines Unternehmens einen Einfluss auf den Bekanntheitsgrad haben kann. Diese Einschätzung wurde auch aus wissenschaftlicher Perspektive vertreten, wonach die Bekanntheit der Brückenteilzeit in Zusammenhang mit betrieblichen Strukturen und Größe der Unternehmen stünde. So wurde die These aufgestellt, dass „mit der Betriebsgröße die Bekanntheit ansteigt“ (I_04, Pos. 15-16, Wissenschaft).

Eine etwas andere Perspektive zur Bekanntheit der Brückenteilzeit wurden von Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten eingebracht, die auf einen möglichen Zusammenhang zwischen Bekanntheitsgrad und Fachkräftemangel hinwiesen.

Zitat: „Na ja, kann ja auch sein, wir haben ja so einen Fachkräftemangel, sage ich mal, und da ist ja auch im Betriebsrat auch jetzt gerade die Diskussion, dass keine Altersteilzeit mehr angeboten wird bei uns, weil man die Kollegen lange in der Arbeit halten möchte. Vielleicht ist das auch jetzt so von wegen, wenn wir das jetzt so anpreisen, dann ist da ein großer Run drauf und dann hat aber die Firma ein Problem. Wer macht die ganze Arbeit? [...] Und da würde ich schon einen Zusammenhang sehen.“ (H_09, Pos. 56, Betriebs-/Personalratsvertretung)

Diese Ausführungen können darauf hindeuten, dass in Unternehmen aufgrund befürchteter Personalausfälle und eines herrschenden Fachkräftemangels eine eher restriktive Informationspolitik bezüglich der Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen einschließlich Brückenteilzeit betrieben wird. Dass die Haltung der Unternehmen zur Brückenteilzeit einen Einfluss darauf haben kann, wie offensiv über dieses Instrument informiert wird, verdeutlicht auch die folgende Aussage eines Arbeitgeberverbandes.

Zitat: „Also sie [Anm.: die Brückenteilzeit] ist da bekannt, wo sie geltend gemacht wird. Die Unternehmer waren bestimmt nicht die, die die offensiv beworben haben.“ (H_01, Pos. 23-24; Arbeitgeberverband).

Eine zu dieser Sichtweise gegensätzliche Position wird von einem befragten Betrieb vertreten, wie das folgende Zitat zeigt.

Zitat: „Wir bieten auch sehr viele unterschiedliche Teilzeitmodelle an sowohl im Rahmen von Teilzeit in Elternzeit als auch im Rahmen von Arbeitszeitreduktionen befristet und unbefristet, um das Work-Life-Balance von unseren Mitarbeitern so zu gewährleisten, wie sie sich das vorstellen.“ (H_15, Pos. 7-8; Betrieb).

Diesen Ausführungen zufolge scheinen Unternehmen Brückenteilzeit, aber auch andere Teilzeitmodelle, zu nutzen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein und zu bleiben. Daneben wurde von einer Gewerkschaft mitgeteilt, dass das Thema Brückenteilzeit bei ihnen „durchgerutscht“ sei (H_17, Pos. 13-16, Gewerkschaft). Aufgrund dessen seien die Unternehmen nicht, zumindest nicht seitens der Gewerkschaft, über die Einführung einer Brückenteilzeit informiert worden und es habe keine Beratungsanfragen zur Brückenteilzeit an die Gewerkschaft gegeben.

Ergänzend zum Bekanntheitsgrad der Brückenteilzeit sollten im Rahmen dieser qualitativen Untersuchung auch Informationen darüber gewonnen werden, in welchen Branchen und Unternehmen Brückenteilzeit schwerpunktmäßig genutzt wird. Die Befunde aus den Interviews zeigen zwar, dass Brückenteilzeit in den Branchen unterschiedlich bekannt ist und entsprechend uneinheitlich genutzt wird. Insgesamt wird aber deutlich, dass Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis branchenübergreifend eine eher untergeordnete Rolle spielt. Dies entspricht auch den quantitativen Befunden von Hohendanner und Wanger (2023b, siehe Abschnitt 2.1 oben).

Dies verdeutlichen nicht nur die Aussagen von Arbeitgeberverbänden, sondern auch die von Gewerkschaften sowie von Betriebs- und Personalräten. So berichtete beispielhaft eine Interviewperson aus der Metallindustrie, dass es in ihrem Betrieb zwar Brückenteilzeit gebe, diese Form der Teilzeitbeschäftigung jedoch nie „Mode“ wurde (H_09, Pos. 30; Betrieb-/Personalrat), weil es attraktivere betriebliche Teilzeitregelungen gebe (siehe hierzu auch Abschnitt 4.2.2). Nach Aussage eines Arbeitgeberverbandes wiederum gebe es Branchen, in denen Brückenteilzeit keine Rolle spiele, weil Teilzeitbeschäftigungen an sich vom Arbeitsablauf nur schwer realisierbar seien; diese treffe vor allem auf Handwerksbetriebe zu. In Branchen mit einem hohen Anteil an Bürotätigkeiten hingegen könne Brückenteilzeit durchaus eine Rolle spielen, da hier Teilzeitbeschäftigung eher realisierbar sei.

Etwas anders stellen sich die Informationslage und Nutzung von Brückenteilzeit in der Pflegebranche dar. Hier wurde von einem Arbeitgeberverband mitgeteilt, dass Brückenteilzeit durchaus in der betrieblichen Realität angekommen sei. So gab eine Interviewperson aus der Pflege folgendes an.

Zitat: „63 Prozent, die generell in der Teilzeit arbeiten [...] mindestens die Hälfte, wenn nicht sogar noch mehr, im Rahmen eben der Brückenteilzeit auch beschäftigt (sind)“ (H_04, Pos. 11-12, Arbeitgeberverband).

Brückenteilzeit diene z.B. im Bereich der Altenpflege als Attraktivitätsmerkmal für Unternehmen, um Fachpersonal halten zu können sowie als Option, gerade für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die körperlichen Belastungen in der Pflege zumindest für eine gewisse Zeit reduzieren zu können und dadurch möglichst bis zum Renteneintrittsalter den Beruf ausüben zu können.

Zitat: „Dadurch ermöglicht man eben auch älteren Mitarbeitern in den Beruf, der ja doch auch körperlich anstrengend ist, ich sage mal, länger im Beruf auch zu verbleiben. Und dadurch auch Unterstützung anbieten zu können über flexible Arbeitszeitmodelle und beispielsweise eben über die Brückenteilzeit da auch zu ermöglichen, nicht komplett aus dem Beruf aussteigen zu müssen, wenn man beispielsweise schon körperliche Einschränkungen hat.“ (H_04, Pos. 11-12, Arbeitgeberverband).

Brückenteilzeit könne somit als Instrument genutzt werden, auf die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehen zu können. Dies stelle – so die folgende Aussage eines Arbeitgeberverbandes – auch für Unternehmen einen wichtigen Aspekt dar, um Mitarbeitende angesichts des herrschenden Fachkräftemangels im Unternehmen halten zu können.

Zitat: „Und dadurch auch wieder auf der anderen Seite länger im Beruf verbleiben zu können. Und das ist ja, gerade für unsere Unternehmen eigentlich sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden solange wie möglich dort bleiben.“ (H_04, Pos. 4; Arbeitgeberverband)

Dass Unternehmen die Arbeitszeitwünsche ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen, scheint zumindest bei einem Arbeitgeber im Pflegebereich keine neue Entwicklung zu sein, die mit der Einführung der Brückenteilzeit eingesetzt hat.

Zitat: „Wir haben bereits, bevor es dieses Gesetz gab, in sehr umfassender Weise die Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen gehabt, insbesondere auch befristete Vertragsänderungen hinsichtlich der Arbeitszeit. Also befristete Teilzeitwünsche, befristete Änderungen auch der Teilzeitquote, befristete Absenkung oder Aufstockung von Arbeitszeit. Das sieht der Tarifvertrag, den wir anwenden [...] in gewissem Maße auch vor, wenn es dafür eine Begründung gibt, insbesondere Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder Kinderbetreuung. Und [Name des Betriebs] geht traditioneller Weise auch deutlich darüber hinaus und ermöglicht diese befristeten Arbeitszeitänderungen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen, was extrem selten vorkommt, regelhaft in einer Vielzahl von Fällen auch ohne weitere Begründung. Und zwar, bevor es dieses Gesetz gab schon, sodass die gesetzliche Regelung für unseren Betrieb keine faktische Auswirkung hatte.“ (H_16, Pos. 11-12; Betrieb)

Dieses Zitat zeigt, dass befristete Teilzeit auch ohne die Nennung von Sachgründen zumindest für diesen Arbeitgeber kein neues Instrument darstellt. Darüber hinaus zeigen die Erkenntnisse aus den Interviews, dass auch in der Chemieindustrie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unabhängig von der Einführung einer Brückenteilzeit – auf der Grundlage der Tarifverträge die Möglichkeit gegeben wird, befristet einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

Zitat: „Da ist immer Bewegung drin. Da geht dann einer in Elternzeit oder einer verlässt es oder es wird umstrukturiert und das konnte man in einem großen Unternehmen eigentlich immer gut umsetzen, ohne dass man jetzt auf Brückenteilzeit zurückgreifen musste, und das haben die Unternehmen auch gemacht. Die brauchen da keine Fristen und keine Erörterungsansprüche oder was auch immer. Das läuft einfach.“ (H_05, Pos. 6 Arbeitgeberverband).

Gleiches wird für den Bereich der öffentlichen Verwaltung angegeben, wo eine befristete Teilzeit aus familiären Gründen im Tarifvertrag verankert ist. Auch hier bestand bereits vor Einführung der Brückenteilzeit die Möglichkeit, befristet in Teilzeit zu gehen, wie aus dem folgenden Zitat deutlich wird.

Zitat: „Also die Einführung der Brückenteilzeit haben wir zwar wahrgenommen, aber das hat uns jetzt hier die Arbeitsabläufe irgendwie nicht komplett umgestülpt, ne, weil wir da eigentlich mehr oder weniger vorher schon so die Möglichkeit hatten.“ (H_13, Pos. 7-8; Betriebs-/ Personalratsvertretung).

Darüber hinaus wird von einem Arbeitgeberverband der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Nutzung von Brückenteilzeit reflektiert.

Zitat: „Dass [Brückenteilzeit] in ganz kleinen [Unternehmen] nicht gilt, weil die einfach überfordert sind mit so einer Umsetzung. Je mehr Beschäftigte sie haben, umso leichter ist es, das dann auch tatsächlich umzusetzen.“ (H_05, Pos. 62; Arbeitgeberverband)

Das bedeutet jedoch nicht, dass Brückenteilzeit in größeren Unternehmen auch genutzt wird. So wird seitens einer Gewerkschaftsvertretung darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer dann auf Brückenteilzeit zurückgreifen würden, wenn es tarifvertraglich keine bessere Option gebe. Mit Blick auf die branchenspezifische Nutzung von Brückenteilzeit wurde von Interviewpersonen aus der Wissenschaft die öffentliche Verwaltung als Branche angegeben, in der Brückenteilzeit von Bedeutung sein könne, weil hier u.a. der Frauenanteil besonders hoch sei (siehe dazu auch Kapitel 4.2.2).

Ein Arbeitgeber aus dem Garten- und Landschaftsbau führte weiterhin aus, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Branche überwiegend in Teilzeit beschäftigt seien, weshalb mit der Einführung einer befristeten Teilzeit eine spezielle Situation aufgegriffen werde. Die Frage einer Arbeitszeitreduzierung stelle sich nicht in Branchen, in denen ohnehin schon überwiegend in Teilzeit gearbeitet werde, weil es hier bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eher um Fragen der Aufstockung der Arbeitszeit und nicht um Reduzierungen ginge.

Zitat: „Ein Vollzeitjob in der Gebäudereinigung [...] (ist) mittlerweile wie ein Sechser im Lotto, weil [...] wir arbeiten, wenn die zu Hause sind. Also entweder früh morgens oder abends“ (H_10, Pos. 27-30; Gewerkschaft).

Das Zitat zeigt, dass es nach Einschätzung der Interviewpersonen bei den Arbeitszeitwünschen mancher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger um die Frage einer Reduzierung der Arbeitszeit, sondern vielmehr um Aufstockungswünsche geht, weshalb Brückenteilzeit eine untergeordnete Rolle zu spielen scheint. Dies wird von der Arbeitgeberseite im Garten- und Landschaftsbau bestätigt. Auch hier gehe es den Beschäftigten i.d.R. nicht darum, Arbeitszeiten zu

reduzieren. Zudem gebe es einen „absoluten Arbeitnehmermarkt“, weshalb auf die Arbeitszeitwünsche eingegangen werden müsste und würde (H_12, Pos. 7-12; Arbeitgeberverband).

Dass die Brückenteilzeit ein bislang wenig in Anspruch genommenes Instrument zur Arbeitszeitreduzierung ist, wird von den Interviewpersonen vor allem darauf zurückgeführt, dass es entweder tarifliche Regelungen oder betriebliche Vereinbarungen gibt, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Ausgestaltung attraktiver und flexibler sind als die Brückenteilzeit. So wurde beispielweise auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verwiesen, der eine befristete Teilzeit aus familiären Gründen von bis zu fünf Jahren beinhaltet (§ 11 Abs. 1 TV-L). Diese befristete Teilzeit kann verlängert werden; ein entsprechender Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Im Vergleich zur Brückenteilzeit ist mit dieser Regelung nicht nur ein kürzerer Zeitraum als ein Jahr, sondern auch ein längerer Zeitraum als fünf Jahre möglich, um die Betreuung oder Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – welche auch die Hauptgründe für eine Inanspruchnahme der Brückenteilzeit sind – mit dem Beruf besser vereinbaren zu können.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis in vielen Branchen keine große Bedeutung hat. Dieses Ergebnis aus der qualitativen Evaluation stimmt mit dem aus der quantitativen Studie von Hohendanner und Wanger (2023a, 2023b) überein, wonach lediglich 1,3 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive der geringfügig Beschäftigten Brückenteilzeit nutzen und 1,8 Prozent in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Hohendanner und Wanger 2023b). Das kann einerseits darauf zurückgeführt werden, dass die Brückenteilzeit wenig bekannt ist. Aber auch dann, wenn sie bekannt ist, bedeutet das nicht, dass dieses Teilzeitmodell auch genutzt wird. So ist darauf hinzuweisen, dass die Ausführungen der Interviewpersonen ein durchaus heterogenes Bild der Bekanntheit der Brückenteilzeit zeigen. Die Größe der Unternehmen scheint bei der Nutzung der Brückenteilzeit eine wichtige Rolle zu spielen. Das wird z.B. auch aus dem Pflegebereich bestätigt, wo Brückenteilzeit eher im stationären Bereich im Krankenhaus als in den kleineren ambulanten Diensten in Anspruch genommen werde. Zudem gibt es in größeren Unternehmen oftmals einen Betriebs- oder Personalrat, die über Brückenteilzeit informieren können. Die Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung stimmen in diesen Punkten mit denen aus der quantitativen Studie von Hohendanner und Wanger (2023b) überein. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Brückenteilzeit in Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem Prozent am häufigsten genutzt wird und weisen ebenfalls darauf hin, dass die Nutzung von Brückenteilzeit steigt, wenn es eine betriebliche Mitarbeitervertretung gibt (Hohendanner und Wanger 2023b).

Außerdem scheint sich die Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gewerkschaften positiv auf ihre Informationslage auszuwirken. Es bleibt aber auch festzuhalten, dass Brückenteilzeit und damit einhergehend auch die Bekanntheit dieses Teilzeitmodells eine untergeordnete Rolle spielen, wenn die Unternehmen eigene Tarifverträge haben, durch die (teilweise auch schon vor der Einführung der Brückenteilzeit) eine befristete Teilzeit ermöglicht wird. Mit Blick auf die Nutzung von Brückenteilzeit wird auch der Fachkräftemangel angeführt, weshalb über Brückenteilzeit informiert wird bzw. sie ermöglicht wird. Aber auch Gegenteiliges wird berichtet, nämlich, dass dies dazu führt, dass Brückenteilzeit nicht genutzt werden kann, weil dann Personalmangel verschärft wird. Außerdem wird von den Interviewpersonen vermehrt darauf hingewiesen, dass es keine aussagekräftigen Zahlen a) zur Bekanntheit der Brückenteilzeit und b) zur Nutzung insgesamt gibt. Die Eindrücke der Interviewpersonen sind daher Einschätzungen und Erfahrungen, zu denen sie aufgrund ihrer Expertise zu diesem Thema in der Lage sind, jedoch keine belastbaren quantitativen Daten.

4.2 Erfahrungen mit der Einführung der Brückenteilzeit

4.2.1 Beantragung der Brückenteilzeit

Die Beantragung der Brückenteilzeit wird von den befragten Akteursgruppen unterschiedlich bewertet. Während die befragten Arbeitgeberverbände in der Beantragung der Brückenteilzeit einen teils erheblichen Mehraufwand für die Unternehmen sehen, wird der Aufwand bei den Unternehmen für die Beantragung von den in die Untersuchung einbezogenen Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten sowie von den befragten Unternehmen selbst als gering beschrieben.

Die Einschätzung bezüglich eines geringen Aufwandes wurde zum einem damit begründet, dass es sich bei der Beantragung der Brückenteilzeit um einen Standardvorgang handle, der auch der Beantragung anderer Teilzeitformen zugrunde liege, wodurch sich für die Unternehmen bzw. Personalabteilungen keine neuen Arbeitsabläufe ergeben haben. Zum anderen wurde darauf verwiesen, dass die Brückenteilzeit relativ einfach beantragt werden könne und keine weitere Stelle einzubeziehen sei, wie die folgende Aussage einer Gewerkschaft verdeutlicht:

Zitat: „Ach, ich finde der [Aufwand] hält sich tatsächlich in Grenzen. Also der Antrag ist relativ einfach zu stellen. Es ist eine E-Mail letztlich. Und auch dann soll es halt eine Rücksprache dazu geben und eine Bestätigung. Also so viel. Es gibt jetzt ja nicht noch eine dritte Stelle, die beteiligt werden muss oder Ähnliches.“ (I_05; Pos. 56; Gewerkschaft)

Für die befragten Arbeitgeberverbände hingegen sei mit der Brückenteilzeit ein neuer bürokratischer Prozess aufgesetzt worden, der für die Personalabteilungen mit einem Mehraufwand verbunden sei, um die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen einhalten zu können. Die Interviewpersonen beziehen sich hierbei auf die Zeitspanne von zwei Monaten, die sich dann ergibt, wenn der Antrag auf Brückenteilzeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn eingereicht wird und der Verpflichtung, dass spätestens einen Monat vor Beginn der Brückenteilzeit eine schriftliche Entscheidung vorliegen muss. Diese Zeitspanne wird angesichts der Auslastung der Personalabteilungen als sehr anspruchsvoll bezeichnet.

Zitat: „Das ist natürlich ein Aufwand, der die Freude in den Personalabteilungen nicht erhöht, wenn man das mal so sagt. Die haben echt schon genug zu tun.“ (H_05; Pos. 36; Arbeitgeberverband)

Des Weiteren wird seitens der Arbeitgeberverbände argumentiert, dass die Beantragung der Brückenteilzeit zwar in Teilen genauso gehandhabt wird wie die Beantragung anderer Teilzeitmodelle, es aber Unterschiede bei den Ankündigungsfristen und den Schwellenwerten gebe. So betragen beispielsweise die Ankündigungsfristen für eine Teilzeit während der Elternzeit in Abhängigkeit vom Alter des Kindes entweder sieben oder 13 Wochen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG)⁵, für die Pflegezeit zehn Arbeitstage (§ 3 Abs. 3 PflegeZG)⁶ und für die Familienpflegezeit acht Wochen (§ 2a Abs. 1 FPfZG)⁷. Pflegezeit können Personen in Anspruch nehmen, die bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tätig sind (§ 3 Abs. 1 PflegeZG), bei der Familienpflegezeit liegt der Schwellenwert bei mehr als 25 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 2 Abs. 1 FPfZG), bei der Brückenteilzeit bei mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

⁵ Siehe hierzu: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-waehrend-der-elternzeit-teilzeit-arbeiten--124794> [abgerufen 27.10.2023]

⁶ Siehe hierzu: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf> [abgerufen 27.10.2023]

⁷ Siehe hierzu: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf> [abgerufen 27.10.2023]

(§ 9a Abs. 1 TzBfG) und der Anspruch auf Elternzeit wiederum ist an keinen Schwellenwert gebunden.

Diese Unterschiede würden den Aussagen der Arbeitgeberverbände zufolge für die Unternehmen eine Herausforderung darstellen, insbesondere dann, wenn in den Unternehmen keine Personalabteilung existiere, die auf solche Abläufe spezialisiert sei.

Zitat: „Da läuft ja vieles parallel zur allgemeinen Teilzeit. Also da, wo es eben nicht parallel läuft und sich zeigt, dass es wieder ein weiterer Teilzeitananspruch ist, das ist glaube ich alles belastend. Also das ist das, was wir rückgespiegelt bekommen. [...] Also solche Sachen, die sind für einen Betrieb eigentlich nicht mehr durchschaubar. Also wenn die eine Personalabteilung haben, die nichts anderes machen als das oder darauf spezialisiert sind, die kennen sich natürlich mit diesen Ansprüchen aus. [...] Das ist schon wirklich schwer zu durchschauen, weil ja für alle Teilzeitanprüche die Ankündigungsfristen unterschiedlich sind, zum Teil die Schwellenwerte unterschiedlich sind. [...] Und das ist eben einem normalen Betrieb überhaupt nicht zu vermitteln.“ (I_01; Pos. 39; Arbeitgeberverband)

Zudem stehe die Brückenteilzeit anders als bei den „klassischen Elternzeit- und Pflegemodellen“ (H_05; 36; Arbeitgeberverband) allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen, wodurch sich der Kreis der potenziell Interessierten erhöht habe und die befragten Arbeitgeberverbände daher die Befürchtung äußerten, die Personalabteilungen könnten mit einer Vielzahl an Anfragen überhäuft werden, wie das folgende Zitat exemplarisch verdeutlicht.

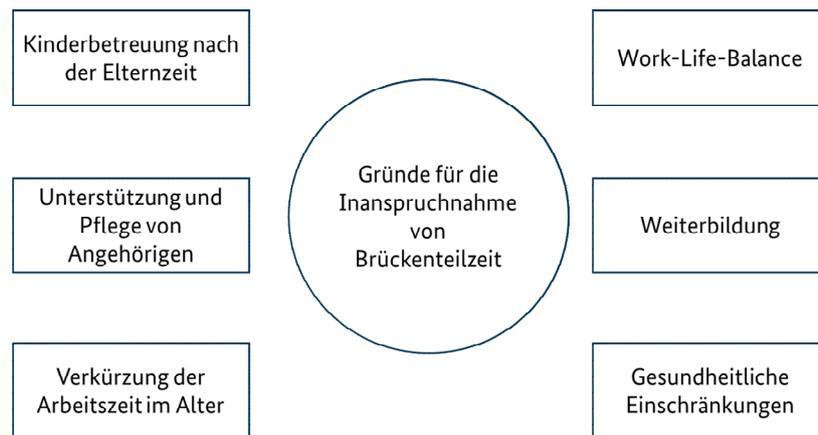
Zitat: „Aber dadurch, dass der Kreis der potenziell Betroffenen einfach jetzt auf jeden Beschäftigten ausgeweitet wird und sich nicht auf Elternzeit da bezieht, ist natürlich das Risiko, in Anführungsstrichen, dass jemand mit diesem Prozess um die Ecke kommt, natürlich deutlich erhöht. Also ich kann Ihnen sagen, kein Arbeitgeber ist begeistert von neuen Gesetzen, weil jedes neue Gesetz wieder einen neuen Ablauf, einen neuen Prozess in Gang setzt.“ (H_05, Pos. 36; Arbeitgeberverband)

4.2.2 Gründe für die Inanspruchnahme der Brückenteilzeit

Die Brückenteilzeit ist ein befristeter Teilzeitananspruch, der ohne einen Sachgrund von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten geltend gemacht werden kann, vorausgesetzt sie sind seit mindestens sechs Monaten in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt (siehe hierzu obige einleitende Ausführungen zur Brückenteilzeit). Mit dieser Definition der potenziell Anspruchsberechtigten steht die Brückenteilzeit einem großen Personenkreis zur Verfügung. Allerdings zeigen die Interviews, dass die Brückenteilzeit ein bislang wenig bekanntes und wenig genutztes Instrument ist (siehe hierzu Abschnitt 4.1), zu dem auch keine aktuellen Zahlen zur Nutzung vorliegen, sodass in den geführten Interviews wenig über den Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, sowie über die Dauer und Umfang der Brückenteilzeit berichtet werden konnte.

Die Erkenntnisse aus den Gesprächen deuten aber darauf hin, dass der Kreis der Nutzerinnen und Nutzer von Brückenteilzeit sehr heterogen ist, was im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Gründen für eine Inanspruchnahme steht. Abbildung 3 gibt einen Überblick darüber, welche Gründe für eine Inanspruchnahme von Brückenteilzeit in den Interviews angeführt wurden.

Abbildung 3: Genannte Gründe für die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit



Quelle: Qualitative Interviews; eigene Darstellung 2023.

Basierend auf den gemachten Erfahrungen gehen die Interviewpersonen überwiegend davon aus, dass Brückenteilzeit als Instrument genutzt wird, um im Anschluss an die Elternzeit den Zeitraum für die Kinderbetreuung verlängern zu können, wie die folgende Aussage einer Gewerkschaftsvertretung beispielhaft verdeutlicht.

Zitat: „Ja. Also das ist das, was ich vorhin gesagt habe, dass also in meiner Wahrnehmung es attraktiv ist für Beschäftigte nach der Elternzeit. Also und das sind auch eher Frauen, also es ist nach wie vor für Frauen interessant. Und so lebensphasentechnisch, insbesondere nach der Elternzeit.“ (H_02, Pos. 28; Gewerkschaft)

Ein Arbeitgeberverband führte in diesem Zusammenhang weiter aus, dass auf diese Weise ein flexibler Wiedereinstieg in den Beruf möglich sei, insbesondere in den Fällen, in denen die Nachmittagsbetreuung der Kinder nicht abgesichert und daher eine Vollzeitbeschäftigung nicht möglich sei.

Zitat: „Es sind aber, wie gesagt, auch häufig Mütter, die dann darüber nochmal später sozusagen, also nach der Elternzeit, den Einstieg wieder in den Beruf flexibler gestalten können. Und tatsächlich eben diejenigen, was ich sagte, die dann die Kinderbetreuung, also selbst, wenn sie dann wieder Vollzeit aufgestockt haben, weil die Kinder dann in der Kita sind, doch wieder zurückgehen müssen in Teilzeit, weil dann ab der ersten Klasse sozusagen die Nachmittagsbetreuung nicht funktioniert.“ (H_04, Pos. 34; Arbeitgeberverband)

Des Weiteren schilderte dieser Arbeitgeberverband, dass es mitunter auch Fälle gebe, in denen die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber informieren, dass mit der Brückenteilzeit der Zeitraum nach der Elternzeit verlängert werden könne.

Zitat: „Bei den Betreuungssituationen ist es planbarer auf der einen Seite. Also das funktioniert auch mittlerweile sehr gut mit der Aufklärung, dass man [Anm.: die Arbeitgeber] dann auch anbietet im Anschluss an die Elternzeit, dort auch über die Brückenteilzeit erst mal Verträge zu vereinbaren, um dann nochmal in die Gespräche zu gehen, ob man aufstockt.“ (H_04, Pos. 44; Arbeitgeberverband)

Das beschriebene Verhalten der Arbeitgeber wird damit begründet, dass die Brückenteilzeit ein planbares Instrument darstelle, da Umfang und Dauer der Arbeitszeitreduzierung feststehe und dementsprechend die Personalplanung vorgenommen werden könne. Dies ist – so die Erkenntnisse aus den Interviews – insbesondere in der Pflegebranche für das Bettenmanagement ein wichtiger Aspekt, wie auch die folgende Aussage verdeutlicht.

Zitat: „Genau, also bei der Brückenteilzeit sehen wir einfach den Vorteil, dass es nochmal ein planbarer Zeitraum wird, sage ich mal, wo man weiß, in welchem Zeitraum eben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirklich nur zu dem bestimmten Arbeitskontingent zur Verfügung stehen. Also es ist besser planbar für die Arbeitgeber, gerade was dann eben auch die Personalvorgaben angeht.“ (H_04, Pos. 6; Arbeitgeberverband)

Brückenteilzeit spielt gemäß den Schilderungen der Interviewpersonen immer dann eine Rolle, wenn sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Situation befinden, in der sie nicht mehr oder nicht wieder in Vollzeit arbeiten können. Wie bereits aufgezeigt, kann es sich hierbei zum einen um die Betreuung von Kindern handeln; zum anderen tritt eine solche Situation aber auch dann ein, wenn es in der Familie einen Pflegefall gibt und weder das Pflegezeit-, noch das Familienpflegezeitgesetz eine adäquate Lösung bieten, da die vom Gesetz vorgesehenen Zeiträume zu kurz sind. In diesen Fällen bietet die Brückenteilzeit gemäß den Ausführungen der Interviewpersonen den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, den Zeitraum für die Pflege zu verlängern – ähnlich wie bei der Elternzeit. In diesem Zusammenhang spricht ein Arbeitgeberverband die Möglichkeit an, dass mittels Brückenteilzeit die Pflegezeit von maximal zwei Jahren, die nach dem Familienpflegezeitgesetz genommen werden kann, um maximal weitere fünf Jahre verlängert werden kann. Hierdurch erhielten die Betroffenen die Sicherheit, nach der Pflege wieder auf ihre ursprüngliche Arbeitszeit zurückkehren zu können.

Zitat: „Ich weiß aber, [...], dass es ja durchaus Pflegeverläufe gibt, die länger gehen als diese zwei Jahre, die im Moment durch die Familienpflegezeit in Teilzeit [möglich sind]. Und dann bietet natürlich die Brückenteilzeit eine Möglichkeit für einen noch längeren Zeitraum in Teilzeit zu wechseln und gegebenenfalls dann auch noch Pflegeaufgaben wahrzunehmen und immer noch die Möglichkeit zu haben, für den Fall, dass sich privat was ändert, solche Pflegeverläufe verlaufen ja in der Regel, eben im Gegensatz zur Kinderbetreuung dann nicht unbedingt mit einem schönen Ende, [...] dass die dann die Möglichkeit haben, zurück zu wechseln.“ (I_01, Pos. 12; Arbeitgeberverband)

Unabhängig von den untersuchten Branchen zeigen die geführten Interviews, dass, wenn Brückenteilzeit aufgrund von Erziehungsverantwortung oder von Unterstützung und Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen wird, es sich hierbei überwiegend um Frauen handelt. Stellvertretend für die anderen Interviewpersonen führt eine Betriebsrätin dies darauf zurück, dass Care-Arbeit immer noch ein Frauenthema sei.

Zitat: „Also wenn Brückenteilzeit genommen wird, dann ist das von den Frauen. Also bei Männern habe ich das jetzt noch gar nicht mitbekommen, weil die meisten in Vollzeitarbeit tätig sind und sich auch weniger um die Themen der Care-Arbeit kümmern, da das ja hauptsächlich, leider, aus meiner Sicht, immer noch hauptsächlich Frauenthemen sind. Weil wenn Teilzeit gearbeitet wird, ist es eben hauptsächlich, wenn es darum geht, sich um die Kinder zu kümmern, die noch klein sind oder auch im Pflegebereich.“ (H_07, Pos. 12; Betriebsrat)

Auch sind es Frauen, die den Weg wählen, den Zeitraum nach der Elternzeit mittels Brückenteilzeit zu verlängern; Männer hingegen stellen eher eine Ausnahme dar. Wenn Männer den Zeitraum nach der Elternzeit verlängern, dann handele es sich überwiegend um jüngere Männer in Partnerschaften, in denen beide Personen gut verdienen, wie die folgende Aussage einer Gewerkschaftsvertretung beispielhaft illustriert.

Zitat: „Also in der Regel Mütter, die nach der Elternzeit einfach auch verkürzen wollen, aber nicht auf Dauer. Väter waren eher die rühmliche Ausnahme. Aber gab es auch, also auch Väter, die bei uns gefragt haben: »Wie mache ich denn das?«. Männer machen das eher, haben wir so die Erfahrung gemacht, also junge Väter nutzen es auch gelegentlich, wenn beide gut verdienen.“ (H_08, Pos. 68; Gewerkschaft)

Dieser Aussage kann entnommen werden, dass das Haushaltseinkommen bei der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit eine wesentliche Rolle spielt. So habe die befragte Gewerkschaft die Erfahrung

gemacht, dass in Paarhaushalten diejenige Person Brückenteilzeit in Anspruch genommen hat, die über das niedrigere Einkommen verfügt. Dies seien – so die Erfahrung der Gewerkschaft – mehrheitlich die Frauen.

Zitat: „Und sie [Anm.: die Frauen] in der Regel auch diejenigen [sind], die immer noch weniger verdienen, als die Männer. Und es wird ja dann nach dem Haushaltseinkommen geguckt: »Was können wir uns leisten und wer reduziert jetzt?«.“ (H_08, Pos. 72; Gewerkschaft)

Auch ein Arbeitgeberverband weist darauf hin, dass die Entscheidung für die Brückenteilzeit in Paarhaushalten gleichzeitig auch eine wirtschaftliche Entscheidung sei. Da Frauen in der Regel weniger verdienen würden als Männer, seien es die Frauen, die für die Care-Arbeit Brückenteilzeit nutzen würden.

Zitat: „Ja. Und da beißt sich die Katze irgendwann wieder in den Schwanz und das ist einfach eine wirtschaftliche Entscheidung.“ (H_05, Pos. 64; Arbeitgeberverband)

Eine andere Begründung für eine geringe Inanspruchnahme der Brückenteilzeit durch Männer wird im fehlenden finanziellen Anreiz gesehen.

Zitat: „Also auch da würde ich sagen, ist die Konstruktion der Brückenteilzeit massiv kontraproduktiv, weil wir wissen, also das sind ja auch die Erkenntnisse, die wir an vielen Stellen haben, bei Vätern braucht es gute Anreize, damit die das machen. Also sie müssen finanzieller Natur sein, das wissen wir vom Elterngeld zum Beispiel und von der Elternzeit.“ (H_02, Pos. 30; Gewerkschaft)

Aufgrund dieser Schilderungen ist es nicht verwunderlich, dass in den Interviews auch das Anliegen geäußert wird, die Brückenteilzeit solle stärker von Männern genutzt werden. Dies wird damit begründet, dass die Brückenteilzeit aufgrund der zeitlichen Befristung und der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit auch für Männer einen Anreiz darstellen könne, wie von einer Gewerkschaftsvertretung exemplarisch ausgeführt wird:

Zitat: „Wir würden uns auch wünschen, dass es viel mehr Männer werden, die es in Anspruch nehmen. Glauben, dass es auch ein Anreiz ist, dass man eben nach der Teilzeit wieder in die alte Arbeitszeit zurückkommen kann, also, dass es für Männer ein starker Anreiz sein müsste, die [Anm.: Brückenteilzeit] verstärkt in Anspruch zu nehmen“ (I_02, Pos. 22; Gewerkschaft)

Dass die Brückenteilzeit Potenzial beinhaltet, wodurch sie auch für Männer interessant werden könne, verdeutlicht auch die folgende Aussage aus der Wissenschaft:

Zitat: „Und ich hoffe immer noch auch für Väter, die sagen: »Es war immer mein Ziel, mich stärker in der Familie zu engagieren, berufliche Ängste haben mir das nicht ermöglicht, jetzt weiß ich aber, ich kann einfach ein Jahr reduzieren. [...] Da kann beruflich einfach gar nicht so viel anbrennen für mich und auch finanziell nicht, dieses Risiko kann ich stemmen«. Und deswegen glaube ich, dass es wirklich sehr, sehr viel Potenzial hat.“ (I_07, Pos. 85; Wissenschaft)

Diesen Ausführungen ist zu entnehmen, dass Brückenteilzeit nicht nur für Frauen ein Instrument sein kann, um Beruf und Karriere auf der einen und Familienleben und Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen auf der anderen Seite verbinden zu können, sondern grundsätzlich auch für Männer. Lott und Bünger (2023) weisen etwa darauf hin, dass Männer, auch wenn sie für sich das Leitbild einer aktiven Vaterschaft verfolgen, dieses im beruflichen Umfeld jedoch aufgrund traditioneller Rollenerwartungen unter Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen nicht umsetzen und daher auch auf längere berufliche Auszeiten für Familienarbeit verzichten. Die Brückenteilzeit biete dieser Analyse zufolge nun die Möglichkeit, das Leitbild einer aktiven Vaterschaft auch im beruflichen Umfeld zu verwirklichen, da die Brückenteilzeit für ein Jahr ohne Angabe von bestimmten Gründen in

Anspruch genommen werden könne, dürften keine gravierenden Einschnitte im beruflichen Bereich und der Karriere zu befürchten sein.

Neben der Kinderbetreuung und der Unterstützung und Pflege von Angehörigen wird die Brückenteilzeit auch für eine bessere Work-Life-Balance genutzt; dies trifft gemäß den Ausführungen in den Interviews vor allem auf jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu. So wurde – wie das folgende Zitat zeigt – im Bereich der Pflegebranche von der Erfahrung berichtet, dass Brückenteilzeit dem Personenkreis der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, Selbstverwirklichung mit sozialer Absicherung zu kombinieren.

Zitat: „Genau, also es gibt tatsächlich auch gerade eher bei den jüngeren Menschen, ich sage mal, den Wunsch, dadurch mehr, ich sage mal, Freizeitausgleich zu haben, um beispielsweise zu reisen. [...] Und diese Tendenzen sieht man auch, sind jetzt zwar nicht so groß wie im Vergleich zur Betreuungssituation beispielsweise, sei es jetzt von Kindern oder Älteren. Aber das stellen wir schon auch fest, dass dadurch auch ein bisschen mehr diese Selbstverwirklichung ermöglicht wird und dafür tatsächlich auch Brückenteilzeit vereinbart wird, um einfach auf der einen Seite die soziale Sicherung zu haben und den festen Arbeitsvertrag und auf der anderen Seite eben höhere Selbstbestimmung, mehr Freizeit und auch längere Urlaubszeiten vereinbaren zu können.“ (H_04, Pos. 36; Arbeitgeberverband)

Mit Blick auf jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verweist jedoch eine Gewerkschaftsvertretung darauf, dass eine Arbeitszeitreduzierung infolge der Brückenteilzeit – unabhängig davon, ob der Grund in einer besseren Work-Life-Balance oder im Bereich Care-Arbeit liegt – negative Auswirkungen auf die berufliche Karriere haben könne.

Zitat: „Und warum sollte man mit 25, nach drei Jahren im Betrieb, dann sagen, nein, ich will jetzt unbedingt mal auf 50 Prozent gehen? Und wenn man im Hinterkopf hat, okay, dann war es das aber mit meinen Aufstiegsmöglichkeiten hier. Sondern jetzt ist die Phase, wo ich Gas geben muss, da kann ich nicht sagen, ich bin dann mal 50 Prozent weg. Wenn das aber klarer geregelt ist und auch klarer kommuniziert wird und im Grunde dann auch Kulturwandel vielleicht stattfinden kann, dass man dann sagt, nein, ist jetzt so die Phase, keine Ahnung, die Eltern sind noch da, Schwiegereltern krank geworden, was auch immer man für Gründe hat, da sollte ich / zwei Jahre gehe ich jetzt mal ein bisschen runter und dann komme ich aber wieder voll zurück, dass das dann üblicher wird. Das könnte ich mir vorstellen, also dass es nicht nur für Rentnergeschichten interessant ist, sondern auch für andere.“ (H_17, Pos. 34; Gewerkschaft)

In den Ausführungen werden von der Gesprächsperson kulturelle Barrieren in der Arbeitswelt angesprochen, die einer Inanspruchnahme von Brückenteilzeit entgegenstehen können. Wenn in der Arbeitswelt wenig Akzeptanz für Lebensmodelle gezeigt wird, die nicht durchgängig auf eine Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet sind, bewegen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer in einem Spannungsverhältnis zwischen den eigenen Lebenszielen und dem Ziel, auch beruflich vorankommen zu wollen.

Das Recht auf Brückenteilzeit ist nicht auf ein bestimmtes Alter beschränkt, daher kann die Brückenteilzeit auch von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Anspruch genommen und damit zumindest indirekt als Übergangsphase vor dem Beginn der Altersrente genutzt werden. Dieser von den Interviewpersonen genannte Grund ist insofern interessant, als dass im Rahmen der Brückenteilzeit die Rückkehr zur vorherigen Stundenzahl vorgesehen ist. Die Erkenntnisse aus den Interviews zeigen hier ein anderes Bild und folglich ein fehlerhaftes Verständnis der Brückenteilzeit. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass den Ausführungen der Interviewpersonen zufolge dies nur in Einzelfällen der Fall ist. Begründet wurde dies damit, dass die Inanspruchnahme von Teilzeit gleichzeitig auch einen Einkommensrückgang bedeutet, wodurch weniger Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben werden. Im Fall einer deutlichen Reduzierung der Arbeitszeit kann sogar die Sozialversicherungspflicht nicht mehr bestehen, so dass überhaupt keine

Entgeltpunkte akkumuliert werden, wie das folgende Zitat eines Arbeitgeberverbandes exemplarisch veranschaulicht:

Zitat: Bei den Älteren ist es ein Stück weit tatsächlich eher verhalten. Ich glaube, weil da vielleicht auch auf der einen Seite der Mut nicht unbedingt da ist, solche Wünsche zu äußern. Auf der anderen Seite hat das natürlich auch immer mit Einkommensverlusten, geht das einher. Und gerade, wenn man eben kurz vor der Rente steht, ist es dann immer die Frage, sammelt man dann noch wertvolle Rentenpunkte oder rutscht man eben unter diese Grenze, was dann eben nicht mehr beitragsbemessungswertig ist, also wo man dann eben keine Rentenpunkte mehr sammelt. Und das ist natürlich für denjenigen deutlich wichtiger denn auch noch gerade, wenn sie eben nicht bis 65 oder 67 arbeiten können oder wollen, möchten sie einfach häufig, ich sage mal, alles sammeln, was geht, ja, um dann auch eine gute Rente am Ende zu haben. (H_04; Pos. 30; Arbeitgeberverband)

Diese Überlegungen bezüglich möglicher finanzieller Auswirkungen auf die Altersrente spielten vor allem bei Beschäftigungsgruppen mit niedrigerem Einkommen eine Rolle, wie sie insbesondere in der Pflegebranche sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe vorzufinden seien.

Wenn ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, so hänge dies hauptsächlich damit zusammen, dass das Arbeitspensum aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen zu einer Belastung geworden und nicht mehr leistbar sei – diese Erfahrungen sind vor allem im Bereich der Pflegebranche gemacht worden.

Zitat: „[...] und manchmal auch einfach, weil gesagt wird, ich brauche das jetzt für mich, für meine Gesundheit. Also das ist zum Beispiel im Gesundheitswesen ein Riesenproblem. Die Beschäftigten, die da beschäftigt sind, sind dermaßen belastet, dass sie freiwillig ihre Arbeitszeit reduzieren. Weil sie sagen: »Ich komme sonst nicht mehr gesund in meine Rente und kann diesen Job irgendwann nicht mehr ausüben«. Das ist überall, wo es wirklich auch Mangel an Fachkräften gibt.“ (H_08, Pos. 96; Gewerkschaft)

In diesem Fall bietet die Brückenteilzeit die Möglichkeit, zeitweise die Arbeitszeit zu reduzieren, um den Beruf länger ausüben zu können. Dies stelle – so die folgende Aussage eines Arbeitgeberverbandes – auch für Unternehmen einen wichtigen Aspekt dar, um Mitarbeitende angesichts des herrschenden Fachkräftemangels im Unternehmen halten zu können.

Zitat: „Auf der anderen Seite haben wir eher die Erfahrung gemacht, dass die Tendenz eher steigend ist, was den Teilzeitwunsch angeht, um auch nicht nur das Thema Beruf und Familie besser zu vereinbaren, sondern eben auch die Arbeitsbelastung besser aufteilen zu können. Und dadurch auch wieder auf der anderen Seite länger im Beruf verbleiben zu können. Und das ist ja, gerade für unsere Unternehmen eigentlich sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden solange wie möglich dort bleiben.“ (H_04, Pos. 4; Arbeitgeberverband)

In einigen wenigen Fällen wird auch von den Erfahrungen berichtet, dass Brückenteilzeit für eine Weiterqualifizierung genutzt wird. Dies treffe vor allem auf jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf Männer zu, wie die folgenden Zitate zeigen.

Zitat: „Also wir haben jetzt zum Beispiel einige Beschäftigte mit einem Bachelor-Abschluss, die wollen berufstätig bleiben, müssen sie auch, ja, aber wollen weiterhin vielleicht ihren Master-Abschluss noch nachholen. Für die ist das eine tolle Regelung, wenn keine anderen greifen.“ (I_07, Pos. 85; Wissenschaft)

Zitat: „[...] aber Männer nutzen es oft auch, wenn sie sich zum Beispiel weiterqualifizieren wollen und das nebenbei machen wollen.“ (H_08, Pos. 68; Gewerkschaft)

Wie bereits eingangs von Abschnitt 4.2.2 erwähnt, verfügen die Interviewpersonen über sehr wenige Informationen bezüglich Dauer und Umfang der genommenen Brückenteilzeit. Die Arbeitszeitreduzierung und auch die Dauer würde sich – so die Ausführungen einer

Gewerchaftsvertretung – an den persönlichen Bedarfen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientieren und auch daran, welche finanziellen Einschnitte verkraftbar seien. Wenn die Interviewpersonen konkrete Angaben zur Arbeitszeitreduzierung machen konnten, so handelte es sich hierbei um fünf bis maximal zehn Stunden in der Woche. Bezüglich der Dauer der Brückenteilzeit gehen die Interviewpersonen größtenteils davon aus, dass es sich überwiegend um zwei Jahre handeln dürfte. Diese Dauer wird als eine angemessene Dauer für eine temporäre Arbeitszeitreduzierung bewertet: Dies sei ein sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als auch für die Arbeitgeber überschaubarer Zeitraum.

Auch konnten die Interviewpersonen nur in einigen wenigen Fällen Angaben über den Beschäftigungsumfang vor Inanspruchnahme der Brückenteilzeit machen. So gehen die Interviewpersonen bei männlichen Arbeitnehmern eher davon aus, dass diese zuvor in Vollzeit beschäftigt waren. Bei den Frauen hingegen habe sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigung vorgelegen.

Ein weiterer von den Interviewpersonen genannter Grund für die geringe Nutzung der Brückenteilzeit wird in fehlenden Entgeltersatzleistung gesehen. Dies wird anhand der folgenden Aussage einer Gewerkschaft deutlich:

Zitat: „Und wenn ich meine Arbeitszeit reduziere, dann tue ich das in der Regel nur, weil ich mir keine andere Lösung weiß, nämlich weil ich andere Pflichten habe, denen ich nachkommen will. Also sprich ich habe pflegebedürftige Angehörige oder zu erziehende Kinder oder zu betreuende Kinder. Und verzichten tun die Menschen auf ihr Einkommen, wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Und das tun sie eben nur, wenn sie den dringenden Bedarf dazu haben. Deswegen ist jede Arbeitsreduzierung ohne Entgeltersatzleistung natürlich eine erhebliche Belastung. Und das dürfte ein Grund sein, warum das nicht funktioniert.“ (I_02, Pos. 54; Gewerkschaft)

Auch in der Pflegebranche wurde von der Erfahrung berichtet, dass man sich Brückenteilzeit leisten können müsse und in manchen Fällen der Antrag wieder zurückgezogen werde, wenn die finanziellen Einbußen erkennbar würden, wie das folgende Zitat eines Arbeitgeberverbandes belegt.

Zitat: Was ja dann eben auch bedeutet, wenn man in die Teilzeit geht, dass man auf Netto verzichtet, ja, auf einen gewissen Betrag, dass dann auch Arbeitnehmer sagen: »Oh, so habe ich mir das gar nicht vorgestellt. Das ist doch ein Stück weit zu wenig, das kann ich mir finanziell nicht leisten«. Also auch das kommt dann vor, also wo dann Arbeitnehmende entscheiden, doch nicht in die Teilzeit zu gehen.“ (H_04, Pos. 46; Arbeitgeberverband)

4.2.3 Ablehnung und Rechtsstreitigkeiten

Angesichts der geringen Inanspruchnahme von Brückenteilzeit lagen den Interviewpersonen relativ wenige Informationen zu Ablehnungsgründen und Rechtsstreitigkeiten vor. Eine befragte Gewerchaftsvertretung berichtete von ihrer Erfahrung, dass in Branchen, in denen mit Schichtmodellen gearbeitet wird, dieses Arbeitszeitmodell als Ablehnungsgrund für die Brückenteilzeit angeführt werde. Schichtmodelle bedeuten, dass sich mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz nach geregelter zeitlicher Reihenfolge abwechseln. Teilzeitarbeit passe – so die Ausführungen der Gewerchaftsvertretung – nicht in dieses Modell der Schichtarbeit, da eine Störung des betrieblichen Organisationskonzepts befürchtet werde.

Zitat: „Also das eine Thema sind Schichtmodelle. Also das ist ganz häufig der pauschale Ablehnungsgrund für eine Teilzeit und auch für eine Brückenteilzeit, also wo gesagt wird, das können wir hier nicht ermöglichen. Es gibt so Geschichten wie: Diesen Job kann man nicht in Teilzeit machen, kann man den

auch nicht Brückenteilzeit machen. Ja, also das sind so Gründe, die uns unterkommen.“ (H_02, Pos. 44; Gewerkschaft)

Wie den Ausführungen der Gewerkschaft auch zu entnehmen ist, spielt bei der Ablehnung von Brückenteilzeit auch das Argument eine Rolle, dass die Tätigkeit nicht in Teilzeit ausgeübt werden könne. Dieser Aspekt wurde auch von einer anderen Gewerkschaft vorgebracht, der zwar keine Erkenntnisse darüber vorlagen, warum Arbeitgeber Brückenteilzeit ablehnen könnten, die aber die Erfahrung gemacht hat, dass im Bereich anderer Teilzeitmodelle Teilzeitgesuche – insbesondere von Personen in Führungsposition – mit eben diesem Argument abgelehnt werden würden. Für sie war es daher durchaus vorstellbar, dass dieses Argument auch bei der Ablehnung von Brückenteilzeit Anwendung finde.

Zitat: „Auch da, wie gesagt, habe ich keine Erhebungen zu. [...] Wir kennen das nur von Teilzeit generell, dass Betriebe ablehnen, weil sie sagen, das ist keine Stelle die Teilzeit geeignet ist. So dass man da relativ, gerade bei Führungspositionen oder so, die kannst du nicht teilen. Da muss immer einer da sein so. Damit kommen die, also auch bei der vollen Teilzeit, also nicht nur in der Brücke. Sodass das häufig, genau, eher gewünscht ist dann, ja, eine Vollzeitkraft zu haben, die dann alle Verantwortung jederzeit tragen kann.“ (I_05, Pos. 58; Gewerkschaft)

Wie bei der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit (siehe Abschnitt 4.2.2) werden auch hier von den Gesprächspersonen kulturelle Barrieren in der Arbeitswelt angesprochen. Ob eine Führungsposition in Teilzeit wahrgenommen werden könne, sei von der Unternehmenskultur abhängig. Zwar zeigen Studien, dass immer mehr Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, allerdings bewegt sich dies auf einem überschaubaren Niveau, wie Hipp et al. (2022) unter Nutzung der Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung aufzeigen. Den Berechnungen von Hipp et al. (2022) zufolge haben im Jahr 2019 in Deutschland lediglich 14 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit gearbeitet. Dieser geringe Anteil spricht nicht dafür, dass „Führen in Teilzeit“ bereits ein weitverbreiteter Bestandteil in der Unternehmenskultur ist; vielmehr spiegelt sich in diesem Anteil das Bild wider, nach dem Führungsverantwortung nur in Vollzeit wahrgenommen werden kann. Eine auf Vollzeitbeschäftigung ausgerichtete Unternehmenskultur erschwert somit nicht nur die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit durch jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe Abschnitt 4.2.2), sondern liefert zugleich ein Ablehnungsargument für Arbeitgeber. Dies zeigt auch der folgende Gesprächsausschnitt mit einer weiteren Interviewperson aus einer Gewerkschaft.

Zitat: „B: Aber es gibt natürlich auch Betriebe, wo die Arbeitgeber sagen: »Nein, das geht aus betrieblichen Gründen nicht«. Und dann dürfen sie es ja ablehnen und die Interessenvertretung auch Probleme haben dagegen zu argumentieren. Und es gibt leider auch Branchen, wo es einfach nicht gerne gesehen wird, wenn reduziert wird.

I: An welche denken Sie da?

B: An Finanzdienstleistung zum Beispiel. [...] Das ist eine Branche, wo man am liebsten rund um die Uhr verfügbar sein soll und Sorgearbeit leider immer noch eher als störend empfunden wird. [...] Also aus dem Bereich weiß ich es konkret. Da gab es solche Fälle.“ (H_08, Pos. 56-62; Gewerkschaft)

Aus Sicht eines befragten Arbeitgeberverbandes spielt bei der Genehmigung von Brückenteilzeit hingegen das zur Verfügung stehende Personal eine wesentliche Rolle dabei, ob die reduzierte Arbeitszeit durch den Einsatz anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kompensiert werden kann. Dies betreffe vor allem kleinere Unternehmen und insbesondere Unternehmen in der Pflegebranche. Stünden dem Unternehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund anderer Teilzeitregelungen nicht zur Verfügung, so werde – so die Erfahrungen dieses Arbeitgeberverbandes – die Brückenteilzeit mit dem Argument des wirtschaftlichen Überlebens abgelehnt. Diesem Vorgehen liege aber kein Automatismus zugrunde, wie die folgende Aussage verdeutlicht; vielmehr seien die Arbeitgeber bemüht, Kompromisse zu finden, um ihren Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern eine adäquate Lösung anbieten zu können. Dabei bezieht sich das folgende Zitat auf Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zitat: „Genau, also das ist dann tatsächlich eher bei kleineren Unternehmen, gerade auch im ambulanten Bereich, die dann gesagt haben: »Also wenn du jetzt noch in Teilzeit gehst, weil vielleicht ein oder zwei Mitarbeitende auch schon in Elternzeit sind oder Mutterschutz, dann überlebt unser Unternehmen nicht. Also dann ist das einfach nicht mehr möglich, so schnell finden wir keinen Ersatz«. Da werden dann schon noch Kompromisse gesucht, beispielsweise dass jemand sagt: »Wir schreiben die Stelle aus oder das Zeitkontingent, in dem du uns fehlst und gucken, wie schnell wir die neu besetzt bekommen. Und sobald wir jemand Neues haben, darfst du in die Brückenteilzeit gehen«. Also man versucht schon auch Kompromisse zu finden.“ (H_04, Pos. 46, Arbeitgeberverband)

Ein anderer Arbeitgeberverband gibt zu bedenken, dass die Brückenteilzeit in der zum Befragungszeitpunkt wirtschaftlichen unsicheren Situation für einen Arbeitgeber eine große Herausforderung darstelle. Es sei aus Sicht dieses Arbeitgeberverbandes daher nicht überraschend, dass Arbeitgeber eher verhalten reagieren würden, wenn Brückenteilzeit für einen längeren Zeitraum beantragt werde. Auch dieser Arbeitgeberverband verwies in ihrer Argumentation auf die Betriebsgröße, die für die Entscheidung für oder gegen die Gewährung von Brückenteilzeit über einen längeren Zeitraum hinweg eine entscheidende Rolle zu spielen scheint.

Zitat: „Ich denke, ein Problem ist es, nicht einschätzen zu können, was nach drei oder fünf Jahren da ist. Also eine hohe wirtschaftliche Unsicherheit, eine Unsicherheit auf dem Markt, große Auftragschwankungen, gerade jetzt in der jetzigen Zeit wird, glaube ich, jeder Arbeitgeber Befürchtungen haben, wenn ein Beschäftigter heute sagt: »Ich mache fünf Jahre Teilzeit 20 Stunden und danach schauen wir mal«, und der im Grunde im Hinterkopf behalten muss, in fünf Jahren oder in drei Jahren, wo stehen wir da und kann ich dem überhaupt mehr anbieten. [...] Also ich denke, gerade in einer wirtschaftlichen unsicheren Situation auf einem Markt, der sehr volatil ist, [...] da tut man sich schwer, eine Zusage einem Beschäftigten zu geben und zu sagen: »Ja, alles klar, in drei Jahren kannst du wieder Vollzeit arbeiten. Kriegen wir schon hin«. Je kleiner der Betrieb, desto schwieriger so eine Zusage und desto unsicherer natürlich auch die Situation. Da kann ich mir vorstellen, dass das die Gründe sind, so was abzulehnen.“ (H_05, Pos. 42; Arbeitgeberverband)

Dass der Fachkräftemangel und damit einhergehend knappe personelle Ressourcen für die Unternehmen ein Ablehnungsgrund darstellen können, wird auch von einer Vertretung aus der Wissenschaft und einer Gewerkschaft angeführt. Beide Gesprächspersonen verweisen jedoch darauf, dass sich das Argument des Fachkräftemangels als „stumpfes Schwert“ (I_07, Pos. 93; Wissenschaft) erweise. Der aktuell herrschende Fachkräftemangel mache es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einfach, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn dieser dem Ansinnen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nachkomme.

Lediglich eine Gesprächsperson aus einer Gewerkschaft konnte sich dazu äußern, ob es aufgrund der Ablehnung eines Antrages auf Brückenteilzeit zu Rechtsstreitigkeiten oder Klagen gekommen ist. Diese verwies im Gespräch darauf, dass es in nur sehr wenigen Fällen zu Rechtsstreitigkeiten gekommen sei, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abwägen würden, welche möglichen Konsequenzen ein Rechtstreit auf das Arbeitsverhältnis haben könne.

Zitat: „Recht wenig. Ganz wenig. Ist ja auch nochmal die Frage: Mache ich das? Habe ich einen Arbeitgeber, wo ich dann anschließend trotzdem mit dem wieder vertrauensvoll zusammenarbeiten kann? Das ist bei Klagen sowieso immer so eine Sache. Oder gucke ich dann, ob ich mir das anders organisiere oder ich kündige und suche mir einen anderen Arbeitgeber. Also wirklich, das passiert nur, ich sage mal, da, wo es Arbeitgeber gibt, wo man weiß, da kann ich dann trotzdem anschließend weiterarbeiten, ohne dass ich da jeden Tag Spießrutenlauf machen muss.“ (H_08, Pos. 140; Gewerkschaft)

Den befragten Arbeitgeberverbänden lagen zu Rechtsstreitigkeiten und Klagen keine Informationen bzw. Rückmeldungen aus den Mitgliedsbereichen vor. Auch den befragten Betriebs- und

Personalratsvertretungen war nicht bekannt, ob es Fälle von Rechtsstreitigkeiten oder Klagen gab. In befragten Unternehmen wiederum hat es solche Fälle nicht gegeben, da keine Teilzeitgesuche, also auch keine Gesuche zur Brückenteilzeit abgelehnt worden sind.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die Interviewpersonen vor allem betriebliche Gründe für die Ablehnung von Anträgen auf Brückenteilzeit benannt haben. Die Zumutbarkeitsgrenze als Ablehnungsgrund wurde hingegen nicht thematisiert. Dies mag an der insgesamt zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit liegen, die dazu führt, dass die Unternehmen überhaupt nicht in die Situation kommen, Brückenteilzeit aufgrund der Überschreitung der Zumutbarkeitsklausel abzulehnen.

4.2.4 Maßnahmen der Unternehmen während der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit

Wenn eine Arbeitszeitverkürzung infolge der Brückenteilzeit erfolgt, stellt sich vor allem die Frage, ob die Arbeitszeitverkürzung zu einer Umverteilung der Arbeit auf andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt oder ob Personal (befristet) eingestellt wird, um den Arbeitsausfall zu kompensieren. Die Erkenntnisse aus den Interviews zeigen, dass die Beantwortung dieser Frage von mehreren Faktoren abhängt. So spielt zum einen die Dauer und der Umfang der Brückenteilzeit eine Rolle dabei, welche Maßnahmen ergriffen werden, zum anderen haben aber auch Größe und Personalausstattung des Unternehmens einen Einfluss auf die möglichen Handlungsoptionen.

Eine wesentliche Voraussetzung für zeitlich befristete Einstellungen ist aus Sicht der Akteure ein ausreichend großes, durch die Brückenteilzeit frei gewordenes Stundenkontingent. Erst wenn ein genügend großes Stundenkontingent zur Verfügung stehe, könnten befristete Einstellungen erfolgen. Allerdings seien aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage befristete Stellenausschreibungen – so wie die folgende Aussage eines Personalratsmitglieds – eher wenig erfolgsversprechend.

Zitat: „Also in der Regel, wenn es genug [Stundenkontingent] gibt, [...] und es ergibt eine Vollzeitstelle, dann kann man dafür temporär jemanden einstellen, für einen Zeitraum von einem Jahr. Das ist natürlich zunehmend schwieriger bei dem Arbeitsmarkt. Also da ist es schon immer lukrativ, wenn man eine unbefristete Stellenausschreibung machen kann.“ (H_13, Pos. 14; Betriebs-/ Personalrat)

In der Pflegebranche sei dieses Problem jedoch bereits erkannt worden und man biete daher im Anschluss an die Befristung eine Festanstellung an, wie den Schilderungen eines Arbeitgeberverbandes zu entnehmen ist.

Zitat: „Also ähnlich wie es Elternzeitvertretung gibt, gibt es auch mittlerweile Teilzeitvertretung, ganz interessant, wo es dann eben befristete Verträge auch gibt. Natürlich in der Pflege mittlerweile eher mit der Option, dann auch übernommen zu werden, weil jede zusätzliche helfende Hand sozusagen immer willkommen ist. Also kann es auf der anderen Seite auch wieder die Möglichkeit geben für Menschen, die sich dann wieder für den Beruf oder vor allen Dingen auch für das Unternehmen interessieren, da drüber auch zu einer Festanstellung zu kommen, also es gibt auch wieder Chancen.“ (H_04, Pos. 56, Arbeitgeberverband)

Vor dem Hintergrund, dass es für viele Unternehmen immer herausfordernder wird, neues Personal für einen befristeten Zeitraum zu finden und dass es sich bei der Arbeitszeitreduzierung im Rahmen der Brückenteilzeit um ein überschaubares Stundenkontingent handelt – in der Regel beträgt die Arbeitszeitreduzierung fünf bis maximal zehn Stunden in der Woche (siehe Abschnitt 4.2.2) – finden gemäß den Ausführungen in den Interviews in den wenigsten Fällen Neueinstellungen statt. Dies verdeutlicht auch die folgende Aussage einer Gewerkschaft, die darauf hinweist, dass vielmehr davon

ausgegangen werden müsse, dass die Personalvakanzen oft durch das vorhandene Personal abgedeckt werden.

Zitat: „dass für viele Arbeitszeitreduktionen überhaupt niemand eingestellt wird. Da wird einfach vorausgesetzt, die Arbeit wird anders verteilt, umverteilt, überall ein Päckchen drauf und dann muss das irgendwie miterledigt werden. Weil die meisten, die Brückenteilzeit machen werden, die werden ja nicht ihre Arbeit um die Hälfte reduzieren, sondern die werden vielleicht zehn Stunden reduzieren. Also vielleicht einen Tag weniger arbeiten, also acht Stunden reduzieren. [...] Da stellen sie [Anm.: die Arbeitgeber] niemanden dafür ein.“ (I_02, Pos. 74; Gewerkschaft)

Ähnlich argumentieren auch die befragten Arbeitgeberverbände, die ebenfalls darauf verweisen, dass das Stundenkontingent, welches aufgrund der Brückenteilzeit frei geworden sei, zu gering sei, um befristete Einstellungen vornehmen zu können. Die Konsequenz sei daher, dass eine Kompensation durch das vorhandene Personal stattdessen, was unter Umständen zu einer Mehrbelastung führen könne.

Zitat: „Und je geringer das frei werdende Volumen ist, das ausgeglichen werden soll, desto eher entscheiden sich Unternehmen dazu, sich keinen neuen Beschäftigten an Bord zu holen oder keine neue Beschäftigte, sondern das anderen drauf zu setzen. Da wird halt geguckt, was kann liegen bleiben, was kann jemand anders machen. Das wird dann einfach verteilt und führt natürlich dann irgendwo manchmal auch zu einer Mehrbelastung der anderen.“ (H_05, Pos. 22; Arbeitgeberverband)

Ein anderer Arbeitgeberverband sah eine solche Mehrbelastung vor allen bei kleineren Unternehmen bzw. in kleineren Abteilungen, wo das Arbeitsvolumen auf wenige Köpfe verteilt werde.

Zitat: Je größer die Abteilung ist, in der verschiedene Mitarbeiter gleiche Tätigkeiten ausüben, kann ich natürlich solche Arbeiten auf mehr Köpfe verteilen, dass die einzelne Belastung da nicht so groß ist. Aber je kleiner der Betrieb oder je kleiner die Abteilung im jeweiligen Unternehmen ist, die diese Tätigkeit ausübt, desto größer ist natürlich die Belastung der verbleibenden Kollegen.“ (I_01, Pos. 61; Arbeitgeberverband)

Neben der Kompensation des Arbeitsausfalls durch das vorhandene Personal oder durch Neueinstellungen stellen Zeitarbeit und Personal-Pools weitere Möglichkeiten dar, um den Arbeitsausfall auffangen zu können. Diese Kompensationsmöglichkeiten finden vor allem in der Pflegebranche Anwendung. So führt ein Arbeitgeberverband aus, dass für Unternehmen in der Pflegebranche sogenannte Personal-Pools eine Möglichkeit darstellen würden, freigewordene Personalkapazitäten auszugleichen. Dieses Instrument stehe aber nur großen Unternehmen zur Verfügung, wodurch kleinere Unternehmen einen Wettbewerbsnachteil hätten, da diese weniger flexibel auf Anfragen zur Inanspruchnahme von Brückenteilzeit reagieren könnten und die Gefahr bestehe, bei Ablehnung qualifiziertes Personal zu verlieren. Vor diesem Hintergrund werde in der Pflegebranche aktuell die Diskussion geführt, ob solche Personal-Pools nicht über Verbundstrukturen zur Verfügung gestellt werden könnten, wodurch auch kleinere Unternehmen auf diese zurückgreifen könnten.

Zitat: „Zwei große Unternehmen bei uns haben auch diese internen Personal-Pools mittlerweile dafür gebildet und können, ich sage mal, dadurch auch Personalkapazitäten abfedern, die aufgrund der Brückenteilzeit dann erst mal frei werden. Und das ist gerade so ein bisschen in der Diskussion, inwiefern man das auch über Verbundstrukturen gerade auch kleinen Unternehmen ermöglichen kann, weil für die ist es natürlich ein Wettbewerbsnachteil, wenn, ich sage mal, sie da nicht so flexibel auf die Forderungen eingehen können. Weil dann sagen eben die Mitarbeiter: »Na gut, dann gehe ich eben dahin, wo ich die Möglichkeit bekomme«. Also es ist auf der anderen Seite schon auch wieder wichtig für die Unternehmen, da nach Lösungen zu suchen.“ (H_04, Pos. 26; Arbeitgeberverband)

Während von den befragten Akteuren für den Zeitraum der Inanspruchnahme der Brückenteilzeit unterschiedliche Maßnahmen genannt wurden, wie der Arbeitsausfall kompensiert werden kann,

bestand mit Blick auf den Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Brückenteilzeit zurückkehren, branchen- und akteursübergreifend Einigkeit darin, dass hier kein Handlungsbedarf besteht. Dies verdeutlicht exemplarisch das folgende Zitat:

Zitat: „Da müssen ja keine Maßnahmen ergriffen werden. Da wird einfach die Arbeitszeit umgestellt und dann werden die fünf oder zehn Stunden pro Woche mehr gearbeitet.“ (H_07, Pos. 56; Betriebs-/ Personalrat)

4.3 Brückenteilzeit und andere Teilzeitregelungen und Beschäftigungsformen

4.3.1 Vor- und Nachteile der Brückenteilzeit im Vergleich zu anderen Teilzeitregelungen

Die Interviewpersonen nennen unterschiedliche Vorteile, die die Einführung einer Brückenteilzeit mit sich bringen kann. So wird von den befragten Akteuren, und zwar unabhängig davon, welche Institution sie vertreten, zunächst darauf hingewiesen, dass Brückenteilzeit im Vergleich zu anderen befristeten Teilzeitregelungen in sachlicher Hinsicht voraussetzungsfrei sei, was als klarer Vorteil bezeichnet wird. Die Gewerkschaftsseite formuliert dies wie folgt.

Zitat: „B: Das Tolle an der Brückenteilzeit ist, dass der Beschäftigte, die Beschäftigte muss keine Gründe nennen, also ich habe entschieden, für mich, in meinem Leben passt das jetzt gerade besser, und muss in keinen Rechtfertigungsdruck mit dem Arbeitgeber gehen. [...] Also es gibt zahlreiche Gründe für Beschäftigte, dass sie aus einem bestimmten Grund nicht arbeiten können. Und das Tolle ist, selbst wenn ich meinetwegen einen guten Grund habe, wäre auch ein anderes Gesetz erfüllt. Ich muss es nicht beim Arbeitgeber darlegen. [...] wenn ich nicht so viel von meiner Privatsphäre mitteilen muss, meinem Arbeitgeber, und dann ist das eher von Vorteil für die Beschäftigten.“ (I_05, Pos. 17-20 Gewerkschaft)

Aus Sicht eines Personalrats sei die Tatsache, dass keine Gründe für die Arbeitszeitreduzierung geltend gemacht werden müssen, auch deshalb ein Vorteil, weil es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermögliche. Daneben wird das Rückkehrrecht in die Vollzeitbeschäftigung von mehreren Interviewpersonen als Vorteil gesehen. Dies gebe den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besondere Flexibilität, aber auch die Sicherheit wieder in die Vollzeiterwerbstätigkeit gehen zu können. Seitens eines Arbeitgebers wird in diesem Zusammenhang zusätzlich der Vorteil gesehen, dass es ein planbarer Zeitraum sei, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stünden. Die Personalvorgaben wären für die Unternehmen daher planbar.

Obwohl es sich bei Brückenteilzeit um ein Instrument handelt, welches sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden kann, sehen Gesprächspersonen der Gewerkschafts- und der Arbeitgeberseite hierin insbesondere für Frauen Vorteile. So wird argumentiert, das Gesetz helfe Frauen dabei nach einer Elternzeit nicht in die „Teilzeitfalle“ zu geraten (I_05, Pos. 17-20 Gewerkschaft). Um Stundenanteile aus der früheren Vollzeitbeschäftigung nicht dauerhaft zu verlieren, sei Brückenteilzeit positiv einzuschätzen. So könne es Frauen dazu dienen Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Zitat: „Schrittweise, ergänzend beispielsweise zum Mutterschutz und zur Elternzeit, doch wieder Stück für Stück sozusagen in die Perspektive des Vollzeitjobs auch einzutreten“ (H_04, Pos. 5-6 Arbeitgeberverband).

Das Zitat zeigt somit, dass Brückenteilzeit im Anschluss an spezielle Teilzeitregelungen genutzt wird und damit als Ergänzung z.B. zum BEEG gesehen werden kann.

Es wäre durch die Einführung der Brückenteilzeit möglich, lebenslagenspezifisch danach zu schauen, welche Arbeitszeit der oder die angestellte Person brauche. Man habe die Freiheit auszuprobieren, ob eine Vollzeitbeschäftigung in die aktuelle Lebensphase passe. Zudem würden sich, den Aussagen eines Arbeitgeberverbandes nach, durch die gute längerfristige Planbarkeit auch für die Unternehmen Chancen eröffnen neue Mitarbeiter zu gewinnen. Eine Gewerkschaftsvertretung formuliert die Vorteile von Brückenteilzeit wie folgt.

Zitat: „Also der Vorteil, der ganz klare Vorteil, ist der, aus unserer oder gerade aus gleichstellungspolitischer Perspektive, dass dieser Anspruch auf befristete Teilzeit eben die Möglichkeit implizierte, wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Das ist ja häufig das Problem, das Frauen haben, dass wenn sie Teilzeit nach den Regelungen genommen haben, die es auch vorher schon gab, dass sie dann in dieser Teilzeit steckengeblieben sind, dass sie kaum Möglichkeit hatten, irgendwie wieder aufzustocken oder zu ihrer alten Arbeitszeit zurückzukehren und deshalb haben wir uns aus der Perspektive ganz viel versprochen von diesem Instrument, das Frauen und, aber ich betone das jetzt nochmal, ja auch Männern ermöglicht, oder, ja, ermöglicht, nicht nur hätte, sondern ermöglicht tatsächlich, die Arbeitszeit zu reduzieren für einen bestimmten Zeitraum, für bestimmte Anforderungen in der Familie, egal, ob das Kinder betrifft und ein Stück weit ja auch die Pflege betrifft. Es gab, also, es bot sich jetzt auf einmal die Möglichkeit zu sagen, ich gehe für eine bestimmten Zeit runter mit der Arbeitszeit und dann komme ich aber auch wieder zurück. Und, ja, für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen ist das natürlich entscheidend, nicht in dieser Teilzeitfalle hängen zu bleiben“ (I_02, Pos. 9-11 Gewerkschaft).

Gerade aus dem letzten Abschnitt des Zitats ist zu entnehmen, dass mit der Brückenteilzeit - durch die Sicherheit nach der zuvor definierten Zeit der Stundenreduzierung die Arbeitszeit wieder wie zuvor aufzustocken - nicht nur die Teilzeitfalle umgangen wird, sondern dadurch insbesondere Frauen Unabhängigkeit mit Blick auf ihre eigene Existenzsicherung erlangen könnten.

Neben den angeführten Vorteilen werden auch Nachteile der Brückenteilzeit benannt. Von einem Arbeitgeberverband wird zu bedenken gegeben, dass mit Brückenteilzeit eine Tür geöffnet worden sei um „Anreize zu schaffen, weniger zu arbeiten, ja? Und aus Sicht der Arbeitgeber ist es natürlich wünschenswert, je mehr Personen dann auch aufstocken“ (H_04, Pos. 5-6 Arbeitgeberverband). Diesem Zitat ist zu entnehmen, dass Arbeitgeber eher Instrumente befürworten würden, die die Arbeitsanreize der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigern und somit zu einer Erhöhung der Arbeitszeit führen als Instrumente zur Förderung einer Arbeitszeitreduzierung.

Darüber hinaus stünden die Arbeitgeber auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels der Brückenteilzeit negativ gegenüber. Dabei wird argumentiert, dass in speziellen Fällen, wenn z.B. eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund eines Pflegefalls erfolgen müsse, die Arbeitgeber eher bereit seien, flexibel auf die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzugehen, als bei Teilzeitanträgen ohne Sachgrund.

Zitat: „Und dann sind solche Teilzeitanträge, die inhaltlich vielleicht noch nicht mal nachvollziehbar sind, halt / Die stoßen in der in der Praxis auf Kritik. Und das war damals schon so. Und das ist natürlich jetzt, vor dem Hintergrund fehlender Arbeitskräfte in allen Branchen, viel dramatischer geworden“ (H_01, 9-10; Arbeitgeberverband).

Von einem Arbeitgeberverband wurde die Haltung von Unternehmen zur Brückenteilzeit wie folgt reflektiert:

Zitat: „Aber jede Diskussion um eine Ausdehnung oder Erleichterung von Teilzeitanträgen, sehen die Unternehmen kritisch. Und besonders kritisch eben dann, wenn noch nicht mal sachlich begründet werden muss, warum man die eigentlich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht mehr einhält (I1: Ja, verstehe ich) oder einhalten möchte.“ (I_01, Pos. 14; Arbeitgeberverband)

Ein weiterer Arbeitgeberverband gab an, die Gründe für die Einführung einer befristeten Teilzeit nachvollziehen zu können. Jedoch wird die Brückenteilzeit kritischer eingeordnet, weil sie nicht gebraucht werde. Schon vorher sei auf die Arbeitszeitwünsche, insbesondere Aufstockungswünsche bei Teilzeitbeschäftigungen, eingegangen worden, was den Schilderungen eines Betriebs zu entnehmen ist.

Zitat: „Wir haben [...] bevor es dieses Gesetz gab, in sehr umfassender Weise die Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen gehabt, insbesondere auch befristete Vertragsänderungen hinsichtlich der Arbeitszeit. Also befristete Teilzeitwünsche, befristete Änderungen auch der Teilzeitquote, befristete Absenkung oder Aufstockung von Arbeitszeit. [...] Und die (Nennung des Betriebs) geht traditioneller Weise auch deutlich darüber hinaus und ermöglicht diese befristeten Arbeitszeitänderungen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen, was extrem selten vorkommt, regelhaft in einer Vielzahl von Fällen auch ohne weitere Begründung. Und zwar, bevor es dieses Gesetz gab schon, sodass die gesetzliche Regelung für unseren Betrieb keine faktische Auswirkung hatte.“ (H_16, Pos. 11-12; Betrieb)

Gesprächspersonen aus den Gewerkschaften sehen außerdem in der Regelung, dass Brückenteilzeit erst für Unternehmen mit einer Anzahl von in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelte, einen Nachteil. Dies würde eine große Gruppe von Unternehmen ausschließen. Zudem würde dies in negativer Hinsicht insbesondere Frauen betreffen, die in Klein- und Kleinstunternehmen tätig wären. Da sie von den Gewerkschaften als Gruppe identifiziert werden, die in ihrer Erwerbskarriere von der Einführung einer Brückenteilzeit in besonderer Weise profitieren könnten, sei es nachteilig, dass sie aufgrund der Betriebsgröße von den Regelungen der Brückenteilzeit ausgeschlossen seien. Eine Gesprächsperson aus einer Gewerkschaft formulierte dies wie folgt:

Zitat: „I: Ja. Sehen Sie auch Nachteile?

B: Ja. Die überwiegen leider in der Tat. Der Gesetzesentwurf schreibt ja vor, dass dieses Recht, diese Anträge anstellen zu können auf eine befristete Teilzeit, erst ab 45 Beschäftigten möglich ist und selbst darüber hinaus es dann Ablehnungsgründe der Arbeitgeber geben kann, wenn das schon mehrere gemacht haben. Und das ist ein riesen Manko, weil [...] ganz, ganz viele Kolleginnen in kleinen oder mittelgroßen Betrieben arbeiten, die oftmals an die 45 Beschäftigten überhaupt nicht herankommen. Das ist ein Riesenproblem. Also wenn Sie sich so den Handel einmal angucken, wie viele kleine Dienststellen es da gibt, was weiß ich, Arztpraxen, Frisörinnen, im Dienstleistungsbereich. Oder auch, ich weiß gar nicht, was weiß ich, Gesundheitswesen, so ambulante Pflegeeinrichtungen und, und, und. Für die gilt das alle nicht und das ist ein großer Teil unserer Mitglieder.“ (H_08, Pos. 25-34; Gewerkschaft)

Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen wurde von einem Arbeitgeberverband auf den Nachteil aufmerksam gemacht, dass Brückenteilzeit weitere Bürokratie mit sich bringe, was diese an eine Belastungsgrenze bringe.

Zitat: „Also es ist natürlich schon eine bürokratische Belastung, gerade für mittelständische Unternehmen. Ganz große Unternehmen, die können das in der Regel, nicht immer, auffangen, aber es hat insgesamt schon den Fachkräftemangel eher verschärft als verbessert.“ (H_06, Pos. 5-14; Arbeitgeberverband)

Mit Blick auf die Nachteile wird von weiteren Gesprächspersonen darauf hingewiesen, dass die Perspektive der Betrachtung nicht außer Acht zu lassen sei. Was für einen Akteur zum Nachteil ausgelegt werde, könne für andere Akteure wiederum einen Schutz und/oder Vorteil darstellen.

Zitat: „Die Frage ist, glaube ich, auch immer, von welcher Sicht man das betrachtet, was ein Nachteil sein kann. Dass es eh eine Beschränkung gibt auf der einen Seite für die Arbeitnehmerzahl auf der Seite der Betriebe, aber dass die Betriebe eben vor der Überforderung mehr geschützt sind. Das ist halt wiederum der Vorteil für die Betriebe. Der Nachteil ist dann immer in der Betrachtung der Sichtweise?“ (I_03, Pos. 12-13; Ministerium)

Diese Ambivalenz der Bewertung wird auch anhand der Aussagen unterschiedlicher Personen aus den Gewerkschaften zur Nutzung von Brückenteilzeit deutlich. Während einerseits argumentiert wird Brückenteilzeit ermögliche es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre Work-Life-Balance individuell zu gestalten, verwiesen andere Gewerkschaftsvertretungen, dass sich Brückenteilzeit negativ auf ihre Berufserfahrung auswirken und dadurch Karrierechancen schmälern könne.

In dieser qualitativen Untersuchung wird auch der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die Brückenteilzeit auf die Nutzung spezieller Teilzeitregelungen, z.B. nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), habe. Hierzu ist anzumerken, dass die befragten Interviewpersonen, unabhängig ihrer Institution und Branche darauf hingewiesen haben, dass es (noch) keine Erkenntnisse darüber gebe, ob durch die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit andere Teilzeitformen weniger intensiv genutzt werden würden.

Der Zusammenhang zwischen den verschiedenen Teilzeitmodellen, wie der Pflegezeit und der Brückenteilzeit wird von einer Gewerkschaft in folgender Weise geschildert:

Zitat: „Also, um nochmal auf die Pflegezeit einzugehen, ich sehe zwischen Pflegezeit und Brückenteilzeit nicht viel unterschiedliche, also, Vor- oder Nachteile. Auch die Pflegezeit erlaubt ja eine bedarfsorientierte Reduzierung der Arbeitszeit, aber auch da fällt, anders als beim Elterngeld, ja sozusagen der Bezug einfach weg, also, wenn ich zehn Stunden reduziere, werde ich zehn Stunden weniger bezahlt, das Gleiche ist bei der Brückenteilzeit der Fall. Die Pflegezeit wäre dann von größerem Interesse, also besser, wenn sie mit einer Entgeltersatzleistung verbunden wäre, aber ansonsten sehe ich da keinen großen Unterschied dazwischen.“ (I_02, Pos. 18; Gewerkschaft)

Diesem Zitat ist zu entnehmen, dass spezielle Teilzeitregelungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorrangig genutzt werden, wenn sie Entgeltersatzleistungen enthalten. Nicht nur die Möglichkeit die Arbeitszeit zu reduzieren, sondern auch die Frage nach einer finanziellen Kompensation spiele für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer somit eine Rolle bei Überlegungen, welche Teilzeitregelung favorisiert werde. Die Ausführungen einer Gesprächsperson aus einer Gewerkschaft zeigten dies deutlich auf.

Zitat: „Also wir debattieren zum Beispiel sehr stark Altersteilzeit. Hatten wir viele, viele Tarifverträge zur Altersteilzeit. Mit Auslaufen der steuerlichen Begünstigungen ist das stark zurückgegangen. Aber das wird debattiert: Können wir stärker eine Altersteilzeit mit einer höheren Zuzahlung der Arbeitgeber erreichen? Wir haben es debattiert [...] über die Möglichkeit wir haben betriebliche Altersvorsorge in vielen Tarifgebieten [...] und haben da diskutiert: Gibt es denn da Möglichkeiten über eine betriebliche Altersvorsorge früher aufzusteigen oder zu reduzieren mit Aufstockung. Und den Krams haben wir hoch und runter diskutiert. Aber nicht das Gesetz (Anm.: Gesetz zur Brückenteilzeit).“ (H_17, Pos. 7-12; Gewerkschaft)

Diese Ausführungen zeigen – zusammen mit dem vorherigen Argument mit Blick auf die Nutzung von Brückenteilzeit von jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne einer besseren Work-Life-Balance – dass das Alter Einfluss darauf haben kann, ob sich jemand für oder gegen Brückenteilzeit entscheidet bzw. ob dieses Teilzeitmodell als vorteilhaft angesehen wird.

4.3.2 Zusammenhang zwischen Brückenteilzeit und befristeter Beschäftigung

Die Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung zeigen, dass in den Branchen und Unternehmen sehr unterschiedlich mit befristeten Einstellungen im Kontext der Brückenteilzeit umgegangen wird. So wird von einer Gewerkschaft darauf hingewiesen, dass Brückenteilzeit nicht zu mehr befristeten Einstellungen führe. Das läge auch daran, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibel entscheiden könnten, um wie viele Stunden sie ihre Stelle reduzieren. Das Ergebnis sei, dass es nicht immer zu Reduzierungen komme, die vom Stundenumfang her eine Neuausschreibung ermöglichen würden.

Zitat: „Für viele Arbeitszeitreduktionen (wird) überhaupt niemand eingestellt. Da wird einfach vorausgesetzt die Arbeit wird anders verteilt, umverteilt, überall ein Päckchen drauf und dann muss das irgendwie miterledigt werden. Weil die meisten, die Brückenteilzeit machen werden, die werden ja nicht ihre Arbeit um die Hälfte reduzieren, sondern die werden vielleicht zehn Stunden reduzieren oder irgend sowas. Also vielleicht einen Tag weniger arbeiten, also acht Stunden reduzieren. Wenn ich mich hier umgucke so bei den jungen Kolleginnen, da sind 30 Stunden ein total beliebtes Modell. Die kommen dann an fünf Tagen sechs Stunden oder die verteilen das auf vier Tage, also 30 Stunden ist eine sehr beliebte Arbeitszeitgröße. So, jetzt gehen wir von einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden aus, jetzt geht einer und hat 8,5 Stunden weniger. Da stellen Sie niemanden dafür ein. Können Sie auch nicht. Wie soll das gehen?“ (I_02, Pos. 73-74; Gewerkschaft)

Anhand des Zitats wird außerdem deutlich, dass das Prinzip der Umverteilung von Arbeit befristeten Neueinstellungen vorgezogen wird. D.h. dass Brückenteilzeit nicht nur diejenigen betreffen kann, die sie in Anspruch nehmen, sondern auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrer regulär vereinbarten Arbeitszeit verbleiben und aufgrund der Nutzung von Brückenteilzeit durch eine Kollegin oder einen Kollegen ggf. mehr Arbeit haben. Einen Vorteil haben diesbezüglich größere Unternehmen, die die Arbeitsbelastung auf mehrere Köpfe verteilen können. Hohendanner und Wanger (2023b) sehen jedoch keinen Hinweis darauf, dass Brückenteilzeit zu einem vermehrten Einsatz von Überstunden oder einer stärkeren Nutzung von befristeten Verträgen, Minijobs, Leiharbeit oder freier Mitarbeit führt. Begründet wird dies mit der eher zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit und die daher moderaten Auswirkungen des Instruments auf die Personalpolitik der Unternehmen (Hohendanner und Wanger 2023b). Zwar ist nicht auszuschließen, dass Instrumente wie die Zeitarbeit in bestimmten Bereichen, insbesondere in der Pflegebranche, zur Kompensation von Arbeitsausfall durch Brückenzeit genutzt werden. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass solche Effekte für die Gesamtwirtschaft nicht nachgewiesen werden können.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitsmarkt aufgrund des Fachkräftemangels sehr begrenzt sei und es daher schwer wäre, Personal für zeitlich befristete Stellen zu finden. Es gebe auch keine Erkenntnis darüber, dass sich mit Einführung der Brückenteilzeit der Arbeitsmarkt grundlegend verändert habe und dass dadurch mehr Einstellungen möglich gewesen wären.

Zitat: „Im Idealfall ja, aber wie gesagt, der Arbeitsmarkt ist ausgedünnt und davon können sehr wenig Unternehmen Gebrauch machen. Es ist kein / Wenn das auf Ihre Frage zielt, es ist keine Beschleunigung am Arbeitsmarkt dadurch zu verspüren, dass Brückenteilzeit existiert. Man kann nicht Leute in Arbeit bringen, die (das) dann befristet machen.“ (H_06, Pos. 54-55; Arbeitsgeberverband)

Bezogen auf die Frage, wie die Unternehmen auf die Reduzierung des betrieblichen Arbeitsvolumens durch die Nutzung der Brückenteilzeit reagieren kommen Hohendanner und Wanger (2023b) zu dem Ergebnis, dass es in den Unternehmen, in denen die Brückenteilzeit in Anspruch genommen wird, zu mehr Personaleinstellungen gekommen ist (ca. 10.000 Mehreinstellungen im Jahr 2022) im Vergleich zu den Unternehmen ohne Brückenteilzeit. Überstunden, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, Leiharbeit oder freie Mitarbeit wurden den Befunden nach dagegen nicht vermehrt in Anspruch genommen (Hohendanner und Wanger, 2023b). Im Gespräch mit einem Arbeitgeberverband wurde

hingegen darauf hingewiesen, dass es im Rahmen der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit zu befristeten Neueinstellungen komme. Gerade in Branchen, wie der Pflege, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind, könne es zudem die Option geben, die Befristung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln.

Zitat: „Ähnlich wie es Elternzeitvertretung gibt, gibt es auch mittlerweile Teilzeitvertretung, ganz interessant, wo es dann eben befristete Verträge auch gibt. Natürlich in der Pflege mittlerweile eher mit der Option, dann auch übernommen zu werden, weil jede zusätzliche helfende Hand sozusagen immer willkommen ist.“ (H_04, Pos. 56-58; Arbeitgeberverband)

Darüber hinaus wird der Zusammenhang von Brückenteilzeit und atypischer Beschäftigung in einem weiteren Sinn aus Gewerkschaftssicht wie folgt beschrieben.

Zitat: „Wenn man jetzt so sich umschaute, also zumindest in Deutschland mit einer hohen Teilzeitquote gerade bei Frauen, ist das sicher nicht untypisch. Prekär und atypisch wird es, meiner Meinung nach, wenn dann die Reduzierung der Arbeitszeit zu einer Stundenzahl führt und die Dauer auch vielleicht längerfristig ist, wenn es dann dazu führt, dass eine eigene Existenzsicherung auf Dauer schwierig wird und dass vielleicht dann auch Altersversorgungsansprüche da drunter leiden.“ (I_06, Pos. 35-36; Gewerkschaft)

Es könne dieser Einschätzung zufolge passieren, dass die Stundenreduzierung im Kontext der Brückenteilzeit zu einem prekären Beschäftigungsverhältnis führe mit der Konsequenz, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage sei den Lebensunterhalt eigenständig zu finanzieren. Auch wenn dies eine freiwillige Entscheidung einer jeden Arbeitnehmerin und eines jeden Arbeitnehmers ist, sollten die vorherigen Aussagen der Interviewpersonen berücksichtigt werden, wonach Brückenteilzeit ein Instrument sei, das vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen werde. Das bedeutet, dass die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit tendenziell das Risiko einer prekären Beschäftigung für Frauen vergrößern könne. Es ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass die Stundenreduzierungen sehr variabel beantragt werden können, so dass das beschriebene Szenario nicht zwangsläufig eintreten muss. In vielen Fällen reduzieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nur um wenige Stunden und haben ein entsprechend hohes Grundgehalt, so dass sie sich Brückenteilzeit „leisten können“ und daher weniger dem Risiko einer prekären Beschäftigung ausgesetzt sind.

Zitat: „Also letztendlich kann natürlich ein geringfügig Beschäftigter auch die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, was natürlich allein von der Stundenzahl ziemlich unwahrscheinlich ist und unsere Ergebnisse zeigen ja eigentlich auch, dass die Brückenteilzeit eher so dem Kernsegment zugutekommt, also Beschäftigten mit höheren Durchschnittslöhnen, mit höherer Qualifikation. Von daher ist es schon so, dass für geringfügig Beschäftigte und insbesondere natürlich auch die, die schon vor der Brückenteilzeit in einem Minijob waren, die Regelung relativ wenig bringt.“ (I_04, Pos. 74-75; Wissenschaft)

4.4 Bewertung und Fazit zur Brückenteilzeit aus Sicht der Befragten

In diesem Abschnitt geht es darum, die Bewertung und das Fazit zur Brückenteilzeit aus Perspektive der Gesprächspersonen darzustellen. Dabei kommen die befragten Gesprächspersonen aus unterschiedlichen Branchen und Institutionen überwiegend zu dem Schluss, dass es ihnen schwerfalle, die gesetzliche Regelung zur Brückenteilzeit zu bewerten, weil sie keine oder nur eine untergeordnete Rolle spiele. Brückenteilzeit wird von einem Arbeitgeberverband daher wie folgt eingeschätzt:

Zitat: „Also je weniger Hürden da sind, glaube ich, je einfacher wäre es eigentlich, die Menschen, die Beschäftigung haben möchten, dass man sie eben beschäftigt und das Delta, in das wir hineinlaufen, aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge, die in den Ruhestand gehen, wird sich das sowieso noch zunehmend verschärfen, dass wir alles, was da ist, beschäftigen und lieber zu mehr Stunden, als zu weniger Stunden und da ist für mich Brückenteilzeit oder Teilzeit möglich, aber ja, also hier spielt das bisher keine Rolle und ich glaube auch nicht, dass es zukünftig eine Rolle spielt, aber ja, das ist meine Einschätzung.“ (H_12, Pos. 44-45; Arbeitgeberverband)

Brückenteilzeit wird hier kontextualisiert und in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel und dem Fachkräftemangel gebracht. Interpretationen dieser Aussage lassen zu, dass Brückenteilzeit vor dem Hintergrund der angedeuteten Herausforderungen eine allenfalls marginale Rolle spielen dürfte. Geht man einen Schritt weiter, so kann die Schlussfolgerung formuliert werden, dass Brückenteilzeit aus Arbeitgebersicht falsche Anreize zu kürzeren Arbeitszeiten setzt. So reflektiert ein Arbeitgeberverband, dass mit zusätzlichen Anreizen für Teilzeiterwerbsarbeit die Vollzeitbeschäftigung als sozialpolitisches und vor dem Hintergrund des branchenübergreifenden Fachkräftemangels erforderliches Ziel aus dem Auge verloren ginge.

Zitat: „Auf der anderen Seite haben wir dann immer die Diskussion mittlerweile auch auf der politischen Ebene, so dieses Thema Brückenteilzeit, dass das eher, ja, Vollanstellungen, also Vollzeitarbeit verhindert. Gerade weil man ja mehr Vollzeitäquivalente auch in der Pflege bräuchte, um, ich sage mal, auch die Bedarfe dann entsprechend erfüllen zu können, also die zusätzlichen Pflegebedarfe dann auch pflegen zu können. Auf der anderen Seite haben wir eher die Erfahrung gemacht, dass die Tendenz eher steigend ist, was den Teilzeitwunsch angeht, um auch nicht nur das Thema Beruf und Familie besser zu vereinbaren, sondern eben auch die Arbeitsbelastung besser aufteilen zu können.“ (H_04, Pos. 4; Arbeitgeberverband)

Darüber hinaus wird Brückenteilzeit kritisch bewertet, weil diese als „Karriere-Killer“ wirken könnte (H_16, Pos. 49-52; Betrieb). Dennoch könne nachvollzogen werden, dass dies ein Instrument sei, welches beispielsweise der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diene und damit den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkomme, denn auch wenn rein juristisch keine Gründe für die Nutzung der Brückenteilzeit genannt werden müssen, zeigen die Ergebnisse aus den Interviews, dass die betriebliche Praxis anders verlaufen kann und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Beantragung der Brückenteilzeit mit ihren Vorgesetzten auch über die Gründe der Beantragung ins Gespräch kommen. Gesprächspersonen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen führen ergänzend hierzu an, dass bereits vor Einführung der Brückenteilzeit befristete Teilzeit bewilligt worden sei und das Gesetz daher keine Auswirkungen auf die betriebliche Praxis habe.

Zitat: „Unter dieser Begrifflichkeit [Brückenteilzeit] spielt das hier in der betrieblichen Praxis keine Rolle, weil die Belegschaft das, wie gesagt, aus einer sehr langjährigen Erfahrung bereits kennt, dass wir im Betrieb diese befristeten Teilzeitwünsche ermöglichen.“ (H_16, Pos. 15-16; Betrieb)

Aus dem folgenden Zitat ist zu schließen, dass mit der Einführung einer Brückenteilzeit zumindest für einige Unternehmen keine neue Regelung geschaffen wurde, da im Rahmen der Tarifverträge bereits die Möglichkeit enthalten sein kann befristet in Teilzeit zu gehen. Brückenteilzeit spiele aufgrund dessen eine eher untergeordnete Rolle. Dass befristete Teilzeit unabhängig von der Einführung einer Brückenteilzeit ermöglicht wird, kann jedoch so interpretiert werden, dass Unternehmen die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Blick haben und dem Instrument der befristeten Teilzeit bzw. Brückenteilzeit offen gegenüberstehen.

Zitat: „Was man sagen kann, ist, dass es in etlichen Branchen ja auch Teilzeitmöglichkeiten schon in Tarifverträgen gab und gibt, auch Möglichkeiten der befristeten Teilzeit schon gibt und zum Teil besser als eben jetzt die gesetzliche Regelung, zum Beispiel insoweit als befristete Teilzeit genommen werden konnte in kürzeren, nicht eben für ein Jahr, und dann ein Jahr warten und dann erst wieder, sondern dass da mehr Flexibilität war bei der Inanspruchnahme.“ (I_02, Pos. 33.34; Gewerkschaft)

Es wurde in den Gesprächen auch ein positives Fazit zur Brückenteilzeit gezogen, weil dadurch „ein Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeit oder in die vorherige vertragliche Arbeitszeit besteht, ein Automatismus gewährleistet ist“ (H_11, Pos. 25-26; Gewerkschaft). Dieser Befund ist vor dem Hintergrund der zuvor benannten Herausforderungen und kritischen Bewertungen der Brückenteilzeit durch die Gesprächspersonen nicht zu vernachlässigen, denn aus dieser Sicht würden die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Vorliegen tarifvertraglicher Regelungen zu befristeter Teilzeit gestärkt werden. Hiermit sei außerdem ein Gesetz eingeführt worden, mit dem die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Berücksichtigung finden würden, was gerade im Hinblick auf das Bestreben einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wichtig sei.

Zitat: „Also ich finde es erst mal ein gutes Instrument. Es ist eigentlich das, was immer gefehlt hat, dass, wenn man einmal in Teilzeit geht, dass man auch die Möglichkeit hat das wieder zu beenden, das finde ich sehr, sehr positiv.“ (I_06, Pos. 42-43; Gewerkschaft)

Gesprächspersonen aus Gewerkschaften, aber auch aus der Wissenschaft bewerten die Brückenteilzeit außerdem hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv. So führen Gesprächspersonen aus beiden Bereichen an, dass Brückenteilzeit als sozialpolitisches Instrument besonders Frauen Vorteile biete, wie das folgende Zitat zeigt:

Zitat: „Weil es eben vor allem Frauen betrifft, die Teilzeit arbeiten und bei Brückenteilzeit ja auch die Option sein soll, kann, muss, um das mit der Vereinbarkeit besser hinzukriegen“ (I_02, Pos.7; Gewerkschaft).

Gewerkschaftsvertretungen geben aber auch an, dass die Regelungen zur Brückenteilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten sollten und nicht erst ab einer Betriebsgröße von in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Brückenteilzeit müsse in sehr kleinen Unternehmen somit nicht umgesetzt werden.

Zitat: „Ja, zusammengefasst, die Brückenteilzeit ist ein sicherlich sinnvolles Instrument, dass man noch ein bisschen flexibler für die Arbeitnehmerschaft gestalten könnte“ (H_11, Pos. 92; Gewerkschaft).

Flexibilität kann in diesem Zusammenhang nicht nur so interpretiert werden, dass Brückenteilzeit auf kleinere Unternehmen mit 45 und weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet werden sollte. Flexibilität kann sich zudem auf die Dauer der Nutzung beziehen. Dass Brückenteilzeit nicht unter einem Jahr und nur bis zu fünf Jahren beantragt werden kann wird als negativer Aspekt bewertet, wie die folgende Aussage beispielhaft verdeutlicht.

Zitat: „Was wichtig wäre, dass es für alle Beschäftigten gilt und es keine Begrenzung ab 45 Beschäftigte. Da fallen einfach zu viele Frauen raus. Was ich auch kritisch finde ist, die starren Schranken wegen der Inanspruchnahme. Also, dass es nur ab einem Jahr gibt oder nur bis fünf Jahren geht. Und ein Problem ist einfach, dass es nur diese Erörterungspflicht gibt, wo es auch nichts gibt, was passiert, wenn ich [unverständlich, da schlechte Verbindung] der Arbeitszeit. Ja, ein richtiger Anspruch der Beschäftigten darauf. Das wird auch ernsthaft geguckt wird und möglich gemacht wird, wenn es irgendwie geht, so dass das für sie auch einen Sinn macht, dass tatsächlich dann auch in Anspruch zu nehmen. Das sind so Sachen, die immer wieder irgendwie kommen und die es leichter machen würden.“ (H_08, Pos. 175-176; Gewerkschaft) G

Neben der Dauer der Brückenteilzeit und dem Schwellenwert von in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben die Interviewpersonen auch bezüglich der finanziellen Situation der Nutzerinnen und Nutzer eine kritische Bewertung zur Teilzeit allgemein ab.

Zitat: „Und ich denke das ist schon, Teilzeit muss man sich leisten können oder man muss zumindest sich über die Folgen im Klaren sein, wenn man nicht voll verdient oder wenn man kein Einkommen hat, was sozusagen armutsfest ist, ne? [...] Das wird zum Beispiel auch Alleinerziehende betreffen. Also ich glaube, da sind manche Menschen in einer ganz schön schwierigen Situation, was diese Entscheidung betrifft. Zeit gegen Geld, ne? Und nicht jeder kann sich das leisten da eben Abstriche zu machen. [...] Also da haben wir immer das Problem, dass die sagen, da ist eigentlich jeder Euro ist verplant bei mir, ne? Und das würde ja bei einer Brückenteilzeit auch das Problem sein, ne, dass ich das Geld eben einfach, dass ich auf das Geld angewiesen bin, (I1: Genau) könnte ich mir schon vorstellen, ja, für viele.“ (I_06, Pos. 37-38; Gewerkschaft)

Auch wenn sich die Ausführungen der Interviewpersonen nicht nur auf die Brückenteilzeit, sondern auf alle Teilzeitformen beziehen, so verdeutlicht das Zitat, dass auch Brückenteilzeit vorwiegend von denjenigen in Anspruch genommen werden dürfte, die entweder ein hohes Grundgehalt hätten und sich daher die Arbeitszeitreduzierung und den damit verbundenen Verdienstausschlag leisten könnten. Wie bereits Hohendanner und Wanger (2023) in ihrer quantitativen Untersuchung der Brückenteilzeit herausgestellt haben, seien dies in der Regel höher qualifizierte Fachkräfte.

Dass Brückenteilzeit in sachlicher Hinsicht voraussetzungsfrei ist, d.h. dass die befristete Teilzeit, anders als bei Sondergesetzgebungen wie der Eltern- oder Pflegezeit, ohne die Nennung von Gründen beansprucht werden kann, wurde von Gesprächspersonen unterschiedlich bewertet. Während Gewerkschaftsvertretungen den damit verbundenen Freiheitsaspekt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv einschätzten, wurde dies von Arbeitgeberverbänden eher kritisch eingeordnet. „Das ist ein Teilzeitananspruch, der ohne Sachgrund geltend gemacht wird. Und das war von vornherein ein Problem“ (I_01, Pos. 9-10; Arbeitgeberverband). Dabei wird insbesondere der Fachkräftemangel als Argument angeführt.

Zitat: „Das kommende Jahr lasse ich mir mal guttun und jetzt arbeite ich einfach weniger. Auch das ist aus persönlicher Sicht sicherlich nachvollziehbar. Das ist aber eben ganz schwierig für die Unternehmen, die händeringend in allen Branchen, in allen Bereichen Kräfte suchen. Und das ist nicht mehr nur ein Fachkräftemangel, das ist ja mittlerweile ein Arbeitskräftemangel in jedem Bereich. Und den merken wir als Kunden ja auch. Und für die Unternehmen ist eben schwierig. Und da ist so ein sachgrundloser Anspruch ganz schwer vermittelbar oder gar nicht vermittelbar, dem Unternehmen gegenüber.“ (I_01, Pos. 15-20, Arbeitgeberverband)

Argumentiert wird darüber hinaus, dass für Unternehmen die Planbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Teilzeiterwerbsarbeit bzw. Ansprüchen auf (befristete) Teilzeitbeschäftigung bedeutsam sei.

Mit Blick auf den Prozess der Beantragung und den bürokratischen Aufwand wurde seitens eines Arbeitgeberverbandes darauf hingewiesen, dass es darauf ankomme, wie vertraut die Personalabteilungen mit den verschiedenen Teilzeitregelungen seien, da es für die verschiedenen Teilzeitformen unterschiedliche Ankündigungsfristen gebe. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Regelungen, wäre es beispielsweise für kleinere Handwerksbetriebe, in denen Inhaberinnen und Inhaber alle administrativen Aufgaben übernehme, schwerer sich zurechtzufinden. Somit habe auch die Größe der Unternehmen Einfluss auf die Bewertung des administrativen Aufwandes durch die Unternehmen.

Brückenteilzeit sei darüber hinaus aber auch mit Blick auf die Kompensation von Umsatz- oder Produktionsausfällen aufgrund der Arbeitszeitreduzierung eine Herausforderung für die Unternehmen. An dieser Stelle wurde wiederum reflektiert, dass einerseits die Größe der Unternehmen eine entscheidende Rolle spiele. Andererseits habe aber auch die Anzahl der Personen in Brückenteilzeit in den Unternehmen Einfluss darauf, wie herausfordernd oder gut umsetzbar Unternehmen bzw. Betriebsräte das Instrument einschätzen.

Zitat: „Also die Unternehmen haben da schon auch festgestellt, dass es manchmal so ein bisschen Wellenbewegungen sind, dass gerade, wenn dann ein Mitarbeitender in der Abteilung sagt: Mensch, ich vereinbare jetzt Brückenteilzeit, dass dann andere erst mal zum Nachdenken tatsächlich angeregt werden und dann manchmal so ein bisschen wellenartig die Anträge kommen. Weil dann andere sagen: Mensch, stimmt, das ist ja eine gute Option, also das könnte ich mir auch vorstellen, eben weil es ein begrenzter Zeitraum ist, den man selber festlegen kann. Für die Personalabteilung ist es dahingehend schwierig, wenn immer mal wieder jemand kommt, ja. Also dieses Unplanbare, man kann nicht sagen, übermorgen habe ich dann erst mal drei, vier Mitarbeiter, die für drei Jahre in die Brückenteilzeit gehen. Also für drei Jahre brauche ich dann wenigstens einen adäquaten Ersatz für die Stundenanzahl, die mir da ausfällt.“ (H_04, Pos. 43-44; Arbeitgeberverband)

Die Ausführungen machen ferner deutlich, dass die Frage des Ersatzes bzw. der Kompensation von Stundenreduzierungen in Folge von bewilligter Brückenteilzeit für Unternehmen eine Herausforderung darstellt, die den Arbeitgebervertretungen zufolge ganz unterschiedlich gelöst wird. Das folgende Zitat verdeutlicht zusätzlich die Schwierigkeit von Unternehmen, geeignetes Personal zu finden, um die Stundenausfälle kompensieren zu können.

Zitat: „Also entweder wird es auf Beschäftigte verteilt, die schon da sind und qualifiziert sind und die natürlich noch Luft haben, die vielleicht auch mehr arbeiten wollen. Wenn ich das nicht habe, dann gerate ich wirklich in ein Problem. Denn, wenn alle ausgelastet sind und keiner länger arbeiten möchte, kann ich meinen Beschäftigten ja nicht überfordern. Wenn ich die Arbeit wirklich erledigen lassen muss und will, dann brauche ich Ersatz. So, und dann stelle ich mir befristete Beschäftigte ein. Das ist dann auch manchmal nicht so gerne gesehen und auch von den Betrieben natürlich nicht die erste Wahl, denn ein neuer Beschäftigter muss erst mal eingearbeitet werden. Der muss erst mal, verliert man ganz viel unterwegs und, auch ein Problem, je geringer natürlich der Stundenentfall ist, umso schwieriger ist es, jemanden zu finden. Finden Sie mal jemanden, der 17 Stunden arbeiten will in der Woche. So, dann muss das ja auch passen zu der Arbeit.“ (H_05, Pos. 19-20; Arbeitgeberverband)

4.5 Zusammenfassung der Erkenntnisse zum Instrument der Brückenteilzeit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis in vielen Branchen keine große Bedeutung hat. Das kann einerseits darauf zurückgeführt werden, dass die Brückenteilzeit wenig bekannt ist. Aber auch dann, wenn sie bekannt ist, bedeutet das nicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Teilzeitmodell für sich auch nutzen. Dieses Ergebnis aus der qualitativen Evaluation stimmt mit dem aus der quantitativen Studie von Hohendanner und Wanger (2023b) überein, wonach 1,3 % aller teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inklusive der geringfügig tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Brückenteilzeit nutzen und 1,8 % in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Hohendanner und Wanger 2023b).

Die Ausführungen der Interviewpersonen ergeben ein durchaus heterogenes Bild zur Bekanntheit der Brückenteilzeit. Die Größe der Unternehmen scheint bei der Nutzung der Brückenteilzeit eine wichtige Rolle zu spielen. Das wird z.B. auch aus dem Pflegebereich bestätigt, wo Brückenteilzeit eher im stationären Bereich im Krankenhaus als in den kleineren ambulanten Diensten in Anspruch genommen werde. Zudem gibt es in größeren Unternehmen oftmals Betriebs- oder Personalräte, die über Brückenteilzeit informieren können. Außerdem scheint sich die Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gewerkschaften positiv auf ihre Informationslage auszuwirken. Es bleibt aber auch festzuhalten, dass Brückenteilzeit und damit einhergehend auch die Bekanntheit dieses Teilzeitmodells eine untergeordnete Rolle spielen, wenn die Unternehmen eigene Tarifverträge haben, durch die (teilweise auch schon vor der Einführung der Brückenteilzeit) eine befristete Teilzeit ermöglicht wird. Die Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung stimmen auch in diesen Punkten mit denen aus der quantitativen Studie von Hohendanner und Wanger (2023b) überein. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Brückenteilzeit in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am häufigsten genutzt wird (1 %) und weisen ebenfalls darauf hin, dass die Nutzung von Brückenteilzeit steigt, wenn es eine betriebliche Mitarbeitervertretung gibt (Hohendanner und Wanger 2023b). Mit Blick auf die Nutzung von Brückenteilzeit wird auch der Fachkräftemangel angeführt, weshalb über Brückenteilzeit informiert wird bzw. sie ermöglicht wird. Aber auch Gegenteiliges wird berichtet, nämlich, dass dies dazu führt, dass Brückenteilzeit nicht genutzt werden kann, weil dann Personalmangel verschärft wird.

Die Beantragung der Brückenteilzeit wird von den befragten Akteursgruppen unterschiedlich bewertet. Die Arbeitgeberverbände beschreiben die Beantragung als einen bürokratischen Prozess, der bei den Personalabteilungen zu einem Mehraufwand führt. Begründet wird diese Einschätzung mit den Unterschieden bei den Schwellenwerten und Ankündigungsfristen im Vergleich zu bereits existierenden Teilzeitmodellen wie der Eltern- oder Pflegezeit, mit den gesetzlich vorgeschriebenen Fristen, welche als zu kurz angesehen werden, sowie damit, dass die Brückenteilzeit allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offensteht, wodurch sich der Kreis der potenziell Anspruchsberechtigten erhöht hat. Die Gewerkschaften, Personal- und Betriebsratsvertretungen sowie Unternehmen hingegen verbinden mit der Beantragung der Brückenteilzeit einen geringen Aufwand für die Unternehmen bzw. Personalabteilungen, da es sich um einen Standardprozess handelt, der auch der Beantragung anderer Teilzeitmodelle zugrunde liegt.

Die insgesamt geringe Inanspruchnahme von Brückenteilzeit als Instrument für eine befristete Arbeitszeitreduzierung ist darauf zurückzuführen, dass in den untersuchten Branchen entweder tarifliche oder betriebliche Regelungen existieren, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktivere Rahmenbedingungen bieten, wie beispielsweise Laufzeiten von unter einem Jahr. Wenn Brückenteilzeit aber in Anspruch genommen wird, dann aus sehr vielfältigen Gründen, die von der

Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen über eine Verkürzung der Arbeitszeit im Alter bis hin zu Weiterbildungsambitionen und der Verwirklichung einer Work-Life-Balance reichen können. Die Erkenntnisse aus den Interviews zeigen, dass Brückenteilzeit überwiegend als Instrument genutzt wird, um im Anschluss an die Elternzeit den Zeitraum für die Kinderbetreuung oder im Anschluss an die Pflegezeit gemäß Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz den Zeitraum für die Pflege von Angehörigen zu verlängern. Den anderen genannten Gründen kommt eine eher untergeordnete Rolle zu.

Aufgrund der Konzentration auf den Bereich der Care-Arbeit als Grund für die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit und da Care-Arbeit immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, stellen Frauen entsprechend den gewonnen Erkenntnissen auch den größten Anteil an den Personen, die die Brückenteilzeit nutzen; Männer als Nutzer hingegen stellen eher eine Ausnahme dar. Als weitere Gründe für eine geringe Inanspruchnahme der Brückenteilzeit durch Männer konnten zum einen finanzielle Aspekte, zum anderen traditionelle Rollenerwartungen im beruflichen Umfeld identifiziert werden. Da die Entscheidung für oder gegen die Brückenteilzeit gleichzeitig auch eine finanzielle Entscheidung ist, nimmt in Paarhaushalten in der Regel die Person Brückenteilzeit in Anspruch, die über das niedrigere Einkommen verfügt; dies sind überwiegend noch immer die Frauen. Die noch immer in weiten Teilen der Arbeitswelt vorliegende Ausrichtung auf Vollzeitbeschäftigung und auf traditionelle Rollenerwartungen steht noch immer im Widerspruch mit dem Bild von teilzeitbeschäftigten Männern, die Care-Arbeit leisten.

Die Brückenteilzeit kann vom Arbeitgeber zum einen aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden; zum anderen, wenn die im Gesetz definierte Zumutbarkeitsgrenze überschritten wird, das heißt, wenn sich bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Brückenteilzeit befindet. Aufgrund der geringen Inanspruchnahme von Brückenteilzeit in den untersuchten Branchen liegen nur wenige Erkenntnisse darüber vor, aus welchen Gründen es zu einer Ablehnung der beantragten Brückenteilzeit durch die Arbeitgeber kommt.

Aus Sicht der befragten Gewerkschaften erfolgt eine Ablehnung durch die Arbeitgeber hauptsächlich mit dem Argument, dass die ausgeübten Tätigkeiten der antragstellenden Beschäftigung auf Vollzeit ausgelegt sind und daher nicht in Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden können. Dieses Argument verweist auf eine noch immer in Unternehmen vorzufindende Kultur der Vollzeitbeschäftigung und auf die stereotype Vorstellung, dass nur in Vollzeit bzw. im Rahmen einer vollzeitnahen Beschäftigung Tätigkeiten ausgeübt werden können. Eine solche vorherrschende Sichtweise stellt nicht nur für die Brückenteilzeit, sondern auch für andere Teilzeitmodelle ein wesentliches Hemmnis für deren Verwirklichung und Integration in eine moderne Arbeitswelt dar. Die befragten Arbeitgeberverbände sehen hingegen einen Hauptgrund für eine Ablehnung in einer geringen Personaldecke, die vor allem in kleineren Unternehmen vorzufinden ist, und die es den Unternehmen nahezu unmöglich macht, Personalausfälle durch die Brückenteilzeit zu kompensieren. Ein weiterer Grund liegt in der von den Akteuren subjektiv empfundenen wirtschaftlichen Unsicherheit, der sich die Unternehmen in den kommenden Jahren stellen müssten und weshalb derzeit nicht gesagt werden könne, ob nach Ablauf der Brückenteilzeit noch die Möglichkeit bestehe, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder im ursprünglichen Arbeitszeitumfang zu beschäftigen.

Die Interviews zeigen, dass die Arbeitsausfälle aufgrund der Brückenteilzeit überwiegend durch vorhandenes Personal kompensiert werden. Bei diesem Weg der Umorganisation des Arbeitsaufwands innerhalb der Belegschaft haben große Unternehmen bzw. große Abteilungen den Vorteil, dass die Verteilung des Arbeitsaufwandes auf mehrere Köpfe erfolgen kann, wodurch sich die Arbeitsbelastung für den Einzelnen in Grenzen hält. Kleinere Unternehmen bzw. Abteilungen hingegen sehen sich oftmals mit einer Mehrbelastung des vorhandenen Personals konfrontiert.

Neueinstellungen sind hingegen ein eher wenig genutztes Instrument, um Arbeitsausfälle aufgrund von Brückenteilzeit aufzufangen. Als Grund hierfür wird zum einen die geringe Arbeitszeitreduzierung angeführt, welche in der Regel bei fünf bis maximal zehn Stunden in der Woche liegt und somit ein zu geringes Stundenkontingent für eine Neueinstellung bietet. Zum anderen stehen Unternehmen zunehmend vor dem Problem angesichts eines Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenmarkts passendes Personal für einen befristeten Zeitraum zu finden. Weitere Kompensationsmöglichkeiten stellen Zeitarbeit oder Personal-Pools dar, welche vorwiegend in der Pflegebranche Anwendung finden. Während den Ergebnissen von Hohendanner und Wanger (2023b) nach, Unternehmen in Folge von Brückenteilzeit im Jahr 2022 signifikant mehr neues Personal einstellten als andere Betriebe, finden sie keinen Zusammenhang zwischen Brückenteilzeit und der Anzahl der Neueinstellungen auf der Basis von befristeten Verträgen. Zusammenhänge zwischen der Brückenteilzeit und dem Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen, in Minijobs, Leiharbeit oder freier Mitarbeit oder auch mit der Anzahl der Überstunden können sie in ihrer Studie ebenfalls nicht identifizieren. Begründet wird dies mit der eher zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit und die daher moderaten Auswirkungen des Instruments auf die Personalpolitik der Betriebe (Hohendanner und Wanger 2023b).

Die befragten Interviewpersonen identifizieren sowohl Vor- als auch Nachteile der Brückenteilzeit. Als Vorteil wird dabei insbesondere von Seiten der Gewerkschaften angeführt, dass Brückenteilzeit ohne die Angabe von Sachgründen beantragt werden kann. Dies wird wiederum aus der Perspektive der Arbeitgeber als Nachteil identifiziert mit der Begründung, dass Unternehmen bei Lebensschicksalen durchaus auf die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehen und eine gute Kommunikation zu Arbeitszeitwünschen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit dafür ist. Zudem besteht bei Arbeitgeberverbänden gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels Unverständnis darüber, wenn Arbeitszeiten reduziert werden, obwohl eigentlich jede Arbeitskraft dringend benötigt wird.

Ein weiterer Vorteil der Brückenteilzeit wird darin gesehen, dass sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch Unternehmen Sicherheit und Planbarkeit von Personalentscheidungen gibt. Darüber hinaus wird dieses Instrument von Gewerkschaften insbesondere für Arbeitnehmerinnen positiv eingeschätzt, weil es die Möglichkeit bietet, dass Frauen lebenslagenspezifisch zu entscheiden, wie viel sie gerade arbeiten können bzw. möchten. Mit dem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit werde zudem einem Abgleiten in die Teilzeitfalle entgegengewirkt.

Als Nachteil wird von Gewerkschaftsseite angeführt, dass es bei der Brückenteilzeit im Vergleich zu anderen Teilzeitregelungen keine finanziellen Ersatzleistungen gibt, wodurch dieses Modell z.B. für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Attraktivität einbüßt. Grundsätzlich ist den befragten Interviewpersonen zu entnehmen, dass sie keine Angaben darüber machen können in welchem Zusammenhang die Einführung einer Brückenteilzeit mit der Nutzung spezieller Teilzeitregelungen steht. Auch in dieser Hinsicht wurde, ähnlich wie bei Fragen der Bekanntheit und Nutzung von Brückenteilzeit, auf fehlende Zahlen verwiesen.

Der Zusammenhang zwischen Brückenteilzeit und befristeter Beschäftigung wurde von den Gesprächspersonen von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich bewertet. Während einige Unternehmen die durch die Arbeitszeitreduzierung im Rahmen von Brückenteilzeit frei gewordenen Stellenanteile nutzen, um für einen befristeten Zeitraum Personal neu einzustellen, kompensieren andere Unternehmen den Arbeitszeitausfall durch eine innerbetriebliche Reorganisation der Aufgaben. Auf diese Maßnahme wird den Interviewpersonen zufolge oft zurückgegriffen, weil die Anzahl der reduzierten Stunden sehr flexibel sein kann und nicht immer genug Stellenanteile für eine befristete

Neueinstellung frei werden. Selbst wenn sich ein Betrieb für die befristete Neueinstellungen entscheidet, besteht gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels die Herausforderung, entsprechend qualifiziertes Personal zu finden.

Brückenteilzeit wird von Arbeitgeberverbänden durchaus kritisch bewertet und spielt darüber hinaus in der betrieblichen Praxis eine eher untergeordnete Rolle. Argumentiert wird, dass das Gesetz in Zeiten, in denen jede Fach- und Arbeitskraft gebraucht wird, falsche Anreize zu kürzeren Arbeitszeiten setze. Zudem weisen Unternehmen darauf hin, dass eine Stundenreduzierung, insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Karrierebestrebungen entweder verlangsamen oder gar stoppen kann. In diesem Zusammenhang wird Brückenteilzeit auch als „Karriere-Killer“ bezeichnet. Dass die Bedeutung befristeter Teilzeit im Rahmen von Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis eine marginale Rolle spielt ist, u.a. den Aussagen von Unternehmen zufolge, darauf zurückzuführen, dass es in vielen Unternehmen und Branchen auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen bereits vor der Einführung der Brückenteilzeit möglich war für einen definierten Zeitraum seine Arbeitszeit zu reduzieren.

Es gibt daneben auch positive Bewertungen der Brückenteilzeit, insbesondere durch Gewerkschaften. Sie ziehen ein positives Fazit, weil mit diesem gesetzlich formulierten Rückkehrrecht die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestärkt werden. Dies ist insbesondere für weibliche Arbeitnehmerinnen äußerst positiv zu bewerten, denn dadurch kann z.B. nach der Familiengründung eine Teilzeitfalle vermieden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Da Brückenteilzeit ohne Angabe von Sachgründen beantragt werden kann, bietet sie aber nicht nur vor dem Hintergrund von Care-Arbeit die Möglichkeit die Arbeitszeit zu reduzieren, sondern ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine individuelle Work-Life-Balance zu ausleben. Es wird zum Teil davon ausgegangen, dass Brückenteilzeit eher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit höher qualifizierten Fachkräften mit hohem Grundgehalt in Anspruch genommen wird, weil sie sich den Verdienstausfall in Folge der Stundenreduzierung besser leisten können.

Kritisch reflektiert wird von Gewerkschaften, dass die Regelungen zur Brückenteilzeit erst für Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten und somit kleine Unternehmen davon ausgeschlossen sind. Hier wird dafür plädiert, die Regelungen auf alle Unternehmen unabhängig ihrer Größe auszuweiten. Zudem wird angemerkt, dass mehr Flexibilität wünschenswert ist, weil viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit auch für kürzere Zeit unter einem Jahr reduzieren wollen, dann aber nicht von den Regelungen der Brückenteilzeit profitieren können. Letztlich wird darauf hingewiesen, dass Betriebsräten bei der Inanspruchnahme von Brückenteilzeit eine bedeutende Rolle zukommt.

5. Erkenntnisse zu den Änderungen bei der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

Mit der Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist auch die Regelung zur Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG geändert worden. Nach dem TzBfG muss die Abruf-Vereinbarung eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit enthalten. Existiert eine solche Vereinbarung nicht, gilt eine (fiktive) Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart; bis 2018 waren es noch zehn Wochenstunden. Existiert auch keine Festlegung der Arbeitszeit pro Tag, dann muss der Arbeitgeber die Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch nehmen. Aus dieser fiktiven Arbeitszeit sind auch die Entgeltansprüche abzuleiten und zu vergüten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zudem nur dann verpflichtet, die Arbeitsleistung zu erbringen, wenn der Arbeitgeber ihnen die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt hat. Die Regelung gilt auch für Altverträge, da § 12 TzBfG keine Übergangsregelung vorsieht. Diese Änderungen sollen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Arbeit auf Abruf mehr Planungs- und Einkommenssicherheit bieten.

Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.

(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Durch Tarifvertrag kann von Absatz 1 und von der Vorankündigungsfrist nach Absatz 3 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Quelle: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/12.html> [03.11.2023]

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse zu den Änderungen der Arbeit auf Abruf aus den Interviews dargestellt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die befragten Akteure über nur sehr wenige Erfahrungen mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf berichten konnten. Dies liegt zum einen daran, dass diese Arbeitsform in deren betrieblicher Praxis nicht häufig angewendet wird (siehe auch Abschnitt 2.2. oben), und zum anderen auch auf der Ebene der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften kaum Informationen über die Bedeutung des Instruments und seiner Reform vorliegen. Weder die Mitgliedsunternehmen von Arbeitgeberverbänden noch Gewerkschaftsmitglieder wenden sich offenbar in nennenswertem Umfang an ihre jeweiligen Vertretungen.

5.1 Bekanntheitsgrad der Änderungen zur Arbeit auf Abruf

Die Interviews mit den in die Untersuchung einbezogenen Akteursgruppen zeigen, dass auf Seiten der Unternehmen die Änderungen zur Arbeit auf Abruf oft nicht im Detail bekannt sind. Erklärt wurde dieses Informationsdefizit damit, dass der Bekanntheitsgrad der Änderungen zur Arbeit auf Abruf maßgeblich davon abhängig sei, ob dieses Arbeitszeitmodell in der Branche bzw. im Bereich des Unternehmens überhaupt Anwendung finde, was in den berücksichtigten Branchen nicht der Fall sei. Dies verdeutlichen exemplarisch die folgenden Aussagen von Arbeitgeberverbänden aus der Bau- und Logistikbranche.

Zitat: „Und, ja, der Bekanntheitsgrad ist dadurch, ich sage mal, aus unserer Sicht natürlich in gewisser Weise gegeben, aber ein Bekanntheitsgrad ebbt ja an der Stelle immer wieder ab, wo die Relevanz in der Praxis abnimmt. Und wir dadurch natürlich merken, dass die Fragen zu diesen Arbeitsverträgen also verhalten sind. Arbeit auf Abruf ist jetzt nicht vordergründig eine Frage, die da tatsächlich auftaucht.“ (H_01, Pos. 8; Arbeitgeberverband)

Zitat: „Also solche flexiblen Modelle existieren in der Logistik ja auch eher selten. Also normalerweise haben wir da eine wöchentliche Arbeitszeit und die ist auch generell geregelt und sie wird auch eingehalten, weil bestimmte logistische Prozesse eben auch eine konstante Anwesenheit erfordern und das ist dann betrieblich geregelt. Insofern ist es ein theoretisches Modell für uns.“ (H_06, Pos. 75; Arbeitgeberverband)

Auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seien die Änderungen zur Arbeit auf Abruf eher nicht bekannt. Dies wurde darauf zurückgeführt, dass die Tätigkeitsbereiche, in denen Arbeit auf Abruf überwiegend Anwendung findet, meist nicht gewerkschaftlich organisiert seien und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern daher keine diesbezüglichen Informationen vermittelt würden.

5.2 Erfahrungen mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf

Soweit die befragten Akteure über Erfahrungen mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf berichten konnten, bezogen sich diese auf das Thema Vertragsänderungen. So wurde von einigen Arbeitgeberverbänden ausgeführt, dass Vertragsänderungen erforderlich gewesen seien, um die Arbeitsverhältnisse in ihrer bisherigen Ausgestaltung fortführen zu können. Im Fall von Arbeitsverhältnissen unter der Geringfügigkeitsgrenze ging es insbesondere darum zu vermeiden, dass sich aus den Verträgen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ergebe, wenn in diesen keine Arbeitszeit angegeben sei. Die Notwendigkeit von Vertragsänderungen habe für die Unternehmen zu einem hohen bürokratischen Aufwand geführt.

Zitat: „Und das war eigentlich das Riesenproblem, dass die Betriebe [...] die Verträge dadurch alle anfassen mussten. Man konnte nicht mehr einfach Arbeit auf Abruf laufen lassen, sondern musste jetzt [...] reinschreiben es sind zehn Stunden. Und dann bleibt das immer noch eine Geringverdienertätigkeit [...]. Wenn nichts drinstand, dann waren es auf einmal 20 Stunden. Und damit ist es ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Und das war eigentlich die eigentliche Herausforderung [...] all diese Verträge mussten jetzt angepasst werden und das war ein irrsinniger bürokratischer Aufwand.“ (I_01, Pos. 83, Arbeitgeberverband)

Andere Arbeitgeberverbände berichteten dagegen, dass sich der Anpassungsbedarf bei den Verträgen in einem kleinen Rahmen bewegt habe.

Zitat: „Und rückwirkend gesehen, also Verträge im Bestand, da war ja kein Änderungsbedarf jetzt an sich [erforderlich]. (H_01, Pos. 18; Arbeitgeberverband)

Diese Erfahrung wurde auch von einigen der befragten Gewerkschaften gemacht.

Zitat: „Also allein durch die Einführung, als es [Anm.: die Änderung zur Arbeit auf Abruf] eingeführt worden ist, habe ich jetzt kein erhöhtes Aufkommen wahrgenommen, dass dann ein größerer Teil von Beschäftigten mit irgendwelchen Neuverträgen ausgestattet wurde.“ (H_11, Pos. 78; Gewerkschaft)

5.3 Bewertung der Änderungen zur Arbeit auf Abruf aus Sicht der Befragten

Im Hinblick auf eine Bewertung der Änderungen zur Arbeit auf Abruf wurde seitens der Befragten auf Arbeitgeberseite kritisiert, dass mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf den Unternehmen die Flexibilität genommen werde, die mit einer solchen Abrufarbeit verbunden sei. Arbeit auf Abruf sei ein Arbeitszeitmodell, um Arbeitsspitzen abdecken zu können, welche aber nur begrenzt planbar oder langfristig vorhersehbar seien. Als Beispiele hierfür wurden der Veranstaltungsbereich, die Gastronomie, aber auch der Winterdienst angeführt. Die gesetzlich vorgesehene Benennung von Arbeitszeiten und -tagen in den Arbeitsverträgen gehe daher an der betrieblichen Praxis vorbei, wie das folgende Zitat beispielhaft zeigt.

Zitat: „Diese gesetzlichen Vorgaben des Paragraphen 12, die waren ja schon sehr einschränkend für diese Abrufarbeit, was jede Menge Flexibilität den Unternehmen nimmt in der Beschäftigung. Und durch diese Neuregelung wurde das noch weiter eingeschränkt. Also diese Benennung von Referenzzeiten und -tagen, das macht es ungemein schwierig, hier tatsächlich Vorgaben in Arbeitsverträge hineinzuschreiben und die dann tatsächlich ja auch einhalten zu können, weil der Bedarf in der Praxis anders aussieht. [...] Und dafür ist nach meinem Dafürhalten diese Abrufarbeit ja letztendlich gedacht, um Arbeitsspitzen abzudecken. Und diese Arbeitsspitzen kann ich halt nicht immer so planen oder so langfristig voraussehen, dass ich in einem Arbeitsvertrag das als Referenzzeiten sowohl als tägliche Referenzzeiten

als auch, also Stunden, als auch Referenztage irgendwie anzugeben. Und da scheuen sich viele, also die dann allein aufgrund dieser Vorgaben, der gesetzlichen Vorgaben hier dann doch eher andere Vertragsvarianten wählen. Also ich sage mal, Geringfügigkeit mit einer festen Stundenzahl, wo dann diese Angaben tatsächlich nicht drin sind. [...] Die Angabe der Höchstarbeitszeiten oder Mindestarbeitszeiten beziehungsweise diese gesetzliche Fiktion, wenn ich keine Stundenzahl angebe, dass dann automatisch diese 20 Stunden angenommen werden, das ist nicht der Bedarf der Praxis.“ (H_01, Pos. 14, Arbeitgeberverband)

Aber auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich freiwillig für dieses Arbeitszeitmodell entschieden haben, werde die Flexibilität durch die Änderungen genommen, so die weiteren Ausführungen dieses Arbeitgeberverbandes.

Zitat: „Wenn wir mal überlegen, wer in der Praxis denn so ein Arbeitsverhältnis tatsächlich eingeht, dann sind das gerade auch Arbeitnehmer, die auch diese Flexibilität aus privaten oder anderen Gründen eben brauchen. Das sind nicht die normalen Beschäftigungsverhältnisse. Ich sage mal, das ist der Student, der neben dem Studium was dazuverdienen möchte und entsprechend da reagieren muss auch auf seine erste Tätigkeit, das Studium. Dann ist das der Rentner, der sich was hinzuverdienen möchte, der dort an der Stelle völlig flexibel ist von der Arbeitszeit. [...] Vielleicht aber auch nochmal sagt: »Ach, jetzt habe ich noch andere Verpflichtungen. Ich möchte mich mal um die Enkelkinder kümmern. Diesen Monat möchte ich vielleicht mal nicht arbeiten gehen«. [...] Genau dafür ist es [Anm.: die Arbeit auf Abruf] gedacht und, wie gesagt, da haben wir unter Umständen mit dieser strikten Einhaltung dieser Vorgaben dann auf beiden Seiten oder zumindest, sage ich mal so, sehe ich nicht, was diese Abrufarbeit oder diese Einschränkung dieser Abrufarbeit an Vorteil bringen, [...] außer dass ich diese Flexibilität mit den Schwankungen eben tatsächlich, die ich haben will, mir dadurch aber dann wieder einschränke.“ (H_01, Pos. 34; Arbeitgeberverband)

Dem folgenden Zitat ist zu entnehmen, dass bei einer nicht vertraglich vereinbarten Arbeitszeit die 20 Wochenstunden unter dem Aspekt der Planungs- und Einkommenssicherheit positiv zu bewerten seien, allerdings nur dann, wenn es auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sei. Eine Arbeitszeit unter 20 Stunden könne der explizite Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, um noch weiteren beruflichen oder privaten Verpflichtungen wie beispielsweise einer anderen bezahlten Beschäftigung oder Care-Arbeit nachgehen zu können oder um einen Zuverdienst im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung zu haben. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, würde im Falle einer solchen geringfügigen Beschäftigung die fiktive Arbeitszeit von 20 Stunden aus diesem ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis machen, ohne dass dies von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewollt sei.

Zitat: „Dass bei nichtvereinbarter Arbeitszeit dann eine Arbeitszeit von 20 Stunden angenommen werden soll, das ist teilweise gut, sofern das den Beschäftigten passt. Für manche ist diese 20-Stundenzahl einfach zu hoch angesetzt, die wollen das gar nicht. Aus verschiedenen Gründen wiederum, weil sie andere Verpflichtungen haben, ob jetzt privat oder mit einem Zweitarbeitsverhältnis. Also was zum Schutze gedacht ist, ist dann gut, wenn da jemand sozusagen möglichst viel Einkommen aus diesem Arbeitsverhältnis generieren will, dann sind die Mindeststundenzahl von 20 gut. Aber das ist oft nicht der Fall. Gerade bei Frauen, die sich sozusagen dann hier etwas dazu verdienen wollen, dann teilweise befinden sich diese dann auch in Minijobverhältnissen, in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. [...] Und eine Tätigkeit mit 20 Stunden die Woche ist nicht mehr geringfügig. Das ist dann schon zweischneidig.“ (H_11, Pos. 76; Gewerkschaft)

Aus Sicht einiger Arbeitgeberverbände haben die Änderungen zur Arbeit auf Abruf auch dazu geführt, dass die Arbeit auf Abruf ein unattraktives Arbeitszeitmodell für Unternehmen geworden sei. Dies verdeutlicht das bereits oben angeführte Zitat eines Arbeitgeberverbandes, dessen Ausführungen zufolge Unternehmen aufgrund der Änderungen Abstand von der Arbeit auf Abruf genommen haben und auf geringfügige Beschäftigung ausgewichen seien. Die befragten Gewerkschaften wiederum konnten kein Ausweichen auf andere Beschäftigungsformen feststellen, dennoch sei es vorstellbar,

dass Unternehmen auf Zeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung ausweichen könnten, wie von einer Gewerkschaft geschildert wurde.

Zitat: „Also ich kann mir das vorstellen. Die [Anm.: Unternehmen] werden immer das nutzen, was ihnen den größtmöglichen Nutzen bringt und die größtmögliche Flexibilität. Es ist natürlich so, wenn die Unternehmen auf Zeitarbeit zurückgreifen, das werden sie vielleicht jetzt nicht wegen der Verschärfung der Regelung Arbeit auf Abruf tun, wenn sie nicht vorher schon sowieso mit Zeitarbeitsunternehmen zusammengearbeitet haben. Aber wenn sie das machen, dann werden sie es vielleicht ausbauen. Und ja, auch bei Minijobs kann ich mir das vorstellen, weil das ja einfach auch so eine Zerstückelung ist von Arbeit. Gar nicht billiger für die Unternehmen, wenn sie es rechtlich korrekt durchführen, aber einfach flexibler.“ (I_06, Pos. 53; Gewerkschaft)

Insgesamt kann aus Sicht der befragten Arbeitgeberverbände bezüglich der Änderungen zur Arbeit auf Arbeit das Fazit gezogen werden, dass die gesetzlichen Neuregelungen zwar mit Blick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit gut gedacht seien, mit Blick auf die Arbeitgeber aber als belastend empfunden werden, da sie an deren Bedarfen und der betrieblichen Praxis vorbeigehen würden.

Zitat: „Also von daher sind die Regelungen, die sind, ich sage mal, von der gesetzgeberischen Intention her gut gedacht zum Arbeitnehmerschutz, aber, wie gesagt, geht am Bedarf der Arbeitgeber vorbei und, ich denke, zum Teil sogar auch am Bedarf der Arbeitnehmer, weil diese Abrufarbeit ja gerade diese Flexibilität bieten soll.“ (H_01, Pos. 14, Arbeitgeberverband)

Aus Sicht der befragten Gewerkschaften kann das Fazit gezogen werden, dass die Arbeit auf Abruf durch die Änderungen eine Verbesserung erfahren habe, dennoch handele es sich weiterhin um eine prekäre Beschäftigung, wie die folgende Aussage beispielhaft illustriert.

Zitat: „Die Arbeit auf Abruf hat bestimmte Verbesserungen erfahren, bleibt aber ein Instrument das prekäre Beschäftigung versucht in Bahnen zu bringen, aber das nicht schafft.“ (H_11, Pos. 92; Gewerkschaft)

5.4 Zusammenfassung

Die im Rahmen dieser Studie befragten Akteure konnten insgesamt nur über sehr wenige Erfahrungen mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf berichten.

Die Interviews zeigen generell, dass die Änderungen zur Arbeit auf Abruf sowohl bei Unternehmen als auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur begrenzt bekannt sind. Das Informationsdefizit auf Seiten der Unternehmen lässt sich damit erklären, dass die Arbeit auf Abruf als Arbeitszeitmodell in der jeweiligen Branche bzw. im Bereich des Unternehmens kaum Anwendung findet. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wiederum wird die geringe Informiertheit damit begründet, dass Arbeit auf Abruf in Tätigkeitsbereiche zur Anwendung kommt, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, sodass entsprechende Informationskanäle nicht zur Verfügung stehen.

Die Erfahrungen mit den Änderungen zur Arbeit auf Abruf beschränken sich dabei weitgehend auf das Thema Vertragsänderungen. So wird vor allem von den Arbeitgeberverbänden der Aufwand, der erforderlich ist, um die Verträge anzupassen, als besonders hoch beschrieben. Die Notwendigkeit zur Vertragsanpassung besteht insbesondere dann, wenn die Beschäftigung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis weitergeführt werden soll. Diese Konstellation dürfte wegen der relativ häufigen Nutzung dieser Beschäftigungsform unter den auf Abruf Arbeitenden (siehe die Ergebnisse von Hank und Stegmaier, 2018) nicht selten vorkommen. Andere Arbeitgeberverbände und auch die Gewerkschaften wiederum beschreiben den Aufwand als äußerst gering.

Die Bewertung der Änderungen zur Arbeit auf Abruf durch die befragten Akteure fällt unterschiedlich aus. Die Arbeitgeberverbände benennen vor allem die mangelnde Flexibilität, die aufgrund der verbindlichen Angabe einer bestimmten Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit entstanden ist und letztlich dem Grundgedanken der Arbeit auf Abruf als ein flexibles Arbeitszeitmodell widerspricht. Seitens der Gewerkschaften wiederum hat die Arbeit auf Abruf durch diesen Aspekt eine Verbesserung erfahren, sodass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zur bisherigen Regelung eine etwas bessere Planungs- und Einkommenssicherheit erhalten haben. An dem Faktum, dass es sich bei der Arbeit auf Abruf nach Ansicht der befragten Gewerkschaften um eine prekäre Beschäftigung handelt, hat sich aber nichts verändert.

6. Erkenntnisse zur Neuregelung der Erörterungspflicht des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 2 TzBfG)

Nach der Neuregelung des § 7 Abs. 2 TzBfG sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deren Wunsch nach der Veränderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Das heißt, der Arbeitgeber darf den Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht einfach zur Kenntnis nehmen, sondern muss darüber das Gespräch suchen. Ziel dieser Neuregelung ist es, den Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern über die Wünsche und Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zu unterstützen. Die Erörterungspflicht gilt auch bei der Brückenteilzeit.

Die Verpflichtung gilt für alle Arbeitgeber und gegenüber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Unternehmen. Die Verpflichtung besteht auch unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Das heißt, auch wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gleichbleibender Arbeitszeit nur eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Anpassung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit wünschen, besteht die Pflicht zur Erörterung.

Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG

§ 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern und den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(3) Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach Absatz 2 Satz 1 angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach Absatz 2 Satz 1 in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung nach Absatz 2 ausreichend.

(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfG/_7.html [03.11.2023]

6.1 Bekanntheitsgrad der Neuregelung der Erörterungspflicht

Die Erörterungspflicht wird von Arbeitgeberverbänden als bei den Unternehmen grundsätzlich bekannt eingeschätzt, wobei nicht klar einzuschätzen ist, inwiefern sich die Bekanntheit auch auf die Neuregelungen erstreckt. Dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen. Den Ausführungen in den Interviews ist dabei jedoch zu entnehmen, dass die Neuregelung der Erörterungspflicht in der betrieblichen Praxis nicht zu Änderungen geführt hat.

Zitat: „Also erörtert beziehungsweise darüber gesprochen hat man ja vorher. Deswegen braucht es dann auch eigentlich keine neue Regelung dazu. Und bekannt oder auch gesprochen wurde auch vorher. Und dass sich da auch was geändert hat, wissen wir natürlich jetzt nicht im Einzelfall, aber das ist auch in den Betrieben bekannt.“ (H_06, Pos. 82-85; Arbeitgeberverband).

Ein Arbeitgeberverband wies zudem darauf hin, dass sie auch deshalb wenig zur Bekanntheit der Neuregelungen der Erörterungspflicht sagen könnten, weil die Arbeitgeber mit Blick auf den Fachkräftemangel ein ausgeprägtes Interesse daran hätten, mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über ihre Arbeitszeitwünsche und ggfs. damit verbundene Sorgen zu sprechen. Daher würden von den Unternehmen keine Probleme mit der Erörterungspflicht an die Verbände zurückgemeldet.

Zitat: „Was so ein bisschen an der momentanen Situation des Arbeitnehmermarktes liegt. Und die Arbeitgeber ohnehin offen sind für Belange der Arbeitnehmer, weil ein großes Interesse daran besteht, die zu halten, wenn es gute Kräfte sind und so hohe Hürden im Moment bestehen, neue Kräfte zu finden, ist es ja. Ja, genau. Diese Erörterung wo es ja erstmal nur darum geht einen Veränderungswunsch des Arbeitnehmers miteinander zu besprechen, ist da, glaube ich, in der Praxis im Moment kein Problem. Insofern kommt da tatsächlich gar nichts an, bei uns.“ (I_01, Pos. 123-124; Arbeitgeberverband)

Die Gewerkschaften gaben mit Blick auf die Bekanntheit der Neuregelungen der Erörterungspflicht an, dass diese „nicht sehr“ bekannt seien. Argumentiert wurde, dass selbst die umfangreich beworbene Brückenteilzeit in vielen Unternehmen nicht bekannt sei und dass daher nicht zu erwarten sei, dass die noch wesentlich kleinere und weniger beworbene Neufassung zu Erörterungspflicht mehr Bekanntheit erlangt habe.

Zitat: „Also ich würde mal mutmaßen nicht sehr bekannt. Wenn sowas wie die Brückenteilzeit, die mit einem schlagkräftigen Begriff ja auch offensiv in die Öffentlichkeit getragen worden ist, wenigstens im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens, wenn die schon sozusagen nicht wirklich ins Bewusstsein derer, die es umsetzen müssten, sich eingewoben hat, dann ist es die Erörterungspflicht, die ja immer erst so quasi hintendran eingebaut wurde, noch viel weniger.“ (I_02, Pos. 81-83; Gewerkschaft)

Seitens eines befragten Betriebs wurde jedoch artikuliert, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchaus über die Regelungen und Neuerungen informiert seien.

Zitat: „I: Und wie wird dann die Belegschaft über die Neuregelung zur Erörterungspflicht informiert?
B: Über, es gibt einmal monatliche Newsletter, wie so eine Mitarbeiterzeitung, die an einen Verteilerkreis an die Gesamtbelegschaft verschickt wird von der Unternehmenskommunikation. Dann gibt es Mitteilungen im Intranet. Und dann gibt es berufsgruppenspezifische Informationsrunden, sowohl in Präsenz als auch per Newsletter.“ (H_16, Pos. 85-88; Betrieb)

Das lässt darauf schließen, dass die Neuregelungen der Erörterungspflicht in den Unternehmen unterschiedlich bekannt sind und anhand der Ausführungen des genannten Betriebs nicht zwangsläufig geschlossen werden kann, dass in anderen Unternehmen die Regelungen einen ähnlichen Bekanntheitsgrad aufweisen.

6.2 Erfahrungen mit und Bewertung der Neuregelung der Erörterungspflicht

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die Neuregelungen der Erörterungspflicht eher unbekannt zu sein scheinen und die befragten Akteure daher nur eingeschränkt über ihre Erfahrungen damit berichten können. Zudem werden die Neuregelungen der Erörterungspflicht von den Interviewpersonen sehr unterschiedlich bewertet, was zu gegensätzlichen Aussagen der Interviewpersonen zur Erörterungspflicht führt.

Zunächst geben Arbeitgeberverbände an, dass die Größe der Unternehmen Einfluss auf die Erfahrungen mit der Neuregelung der Erörterungspflicht habe. So wird davon ausgegangen, dass die Kommunikation zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern in klein- und mittelständischen Unternehmen besser sei als in größeren Unternehmen.

Zitat: „Also wir befinden uns ja bei uns, ich sage mal, kleinen, mittelständischen und Familienbetrieben, da ist das, glaube ich, eine andere Situation, als in Konzernstrukturen, weil man da sowieso viel mehr miteinander redet und die familiäre Situation immer eine Rolle spielt, weil man tagtäglich miteinander arbeitet und sich auch ständig sieht. Da sind die Barrieren niedriger, dass man da sowieso eher ins Gespräch kommt. Nur, man darf auch nicht nur immer in die eine Richtung denken, dass der Mitarbeiter einfordern kann, man muss auch den Arbeitgebern ein bisschen Luft lassen, denn wenn ich sage, jemand möchte eine Brückenteilzeit und suche mir irgendwie dann über andere Arbeitsleistungen, ich muss ja irgendwie die Arbeit, in der Zeit wo einer weniger arbeitet, das muss ja einer machen, die Arbeit, die anfällt.“ (H_12, Pos. 44-45; Arbeitgeberverband)

In dem Zitat wird kleineren und mittelständischen Unternehmen ein Vorteil mit Blick auf die Erörterungspflicht der Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschrieben. Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen diesbezüglich aber auch Nachteile für kleinere Unternehmen auf. Die Größe der Unternehmen spiele bei der Bewertung der Neuregelung der Erörterungspflicht auch deshalb eine Rolle, weil es in kleineren Unternehmen ohne Personalabteilungen zu Überforderungen kommen könne, wenn die Arbeitgeber regelmäßig über die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diskutieren müssten.

Zitat: „Wenn ich so einen kleinen Laden habe, wo ich gar keine Personalabteilung habe, sondern jeden Tag bei dem aufschlage. Und sage, jetzt möchte ich aber nochmal mit dir darüber reden, dass ich mir das und das wünsche. Er muss ja nicht drauf eingehen, aber er muss eben diese Erörterung führen. Und das kann dann zu einer Überlastung führen.“ (I_01, Pos. 123-124; Arbeitgeberverband)

Kritische Stimmen zur Neuregelung der Erörterungspflicht gab es auch von Seiten der Gewerkschaften, die den damit verbundenen zusätzlichen bürokratischen Aufwand kritisch bewerteten.

Zitat: „Ja, na ja, also ich sage immer, das sind immer wieder zusätzliche bürokratische Aufwände, die da vom Gesetzgeber festgelegt werden. [...] Ich sage mal, vieles davon haben natürlich auch die Arbeitgeber schon verschriftlicht. Das kommt jetzt drauf an, wie die Anforderungen dann einfach nochmal aussehen, ob dazu nochmal es konkretere Bedingungen gibt oder ob man dann sagt, also das, was in den Betrieben schon vorhanden ist, ist ausreichend. Dass es dokumentiert werden muss, war ja schon immer so, das ist jetzt auch nichts Neues.“ (H_04, Pos. 70; Gewerkschaft)

Aus dem Zitat lässt sich schließen, dass nicht die Kommunikation über die Arbeitszeitwünsche kritisch bewertet wird, sondern das dahinterstehende Dokumentationssystem. Dies wird durch die Ausführungen weiterer Arbeitgeberverbände bestätigt und dahingehend ergänzt, dass die Erörterungspflicht zusätzlicher Aufwand für die Personalleitungen in den Unternehmen sei.

Zitat: „Also, dass es dazu jetzt ein bürokratisches Verfahren im Gesetz steht, was man wann wie erörtern muss und dass es dann irgendwelche Fiktionen gibt, da sehen wir natürlich keinen Bedarf, weil wenn man in den Betrieben, wie ich eben schon ausführte, gab es das eben schon vorher und deswegen macht es das natürlich jetzt auch für die Personalabteilungen in den Betrieben nicht einfacher. Wenn es dann Handlungsanleitungen gibt, wie die damit umzugehen haben.“ (H_06, Pos. 86-87; Arbeitgeberverband)

Daneben wird die Erörterungspflicht aus der Perspektive der Arbeitgeberverbände als wenig bedeutend bewertet, da genug Arbeit zu vergeben sei und in Zeiten des Fachkräftemangels qualifiziertes Personal immer gebraucht werde und dann auch auf deren Belange Rücksicht genommen werde.

Zitat: „Es gibt genug Arbeit, es gibt Arbeitsplätze. [...] Die brauchen da keine Fristen und keine Erörterungsansprüche oder was auch immer.“ (H_05, Pos. 6; Arbeitgeberverband)

Zusätzlich wird von Gewerkschaftsvertretungen angeführt, dass die Erörterungspflicht als weiches Steuerungsinstrument angelegt sei. Sofern die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Recht zur Erörterung ihrer Arbeitszeitwünsche nicht einfordern würden, bestünde für den Arbeitgeber kein Anreiz, sich an das Gesetz zu halten.

Zitat: „Ich weiß jetzt auch ehrlich gesagt nicht, was da für ein Kontrollmechanismus vorgesehen ist, wahrscheinlich gar keiner und dann ist immer für mich die Frage, warum sollen die das machen, wenn sich keiner wehrt. Also wenn sich keiner wehrt, dann werden sie es nicht machen.“ (I_06, Pos. 62-63; Gewerkschaft)

Trotz einer gewissen Skepsis dagegen, dass die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer per Gesetz stärker geregelt werden sollte, wird die Neuregelung der Erörterungspflicht aber auch positiv eingeschätzt, weil dadurch häufiger ein Austausch über die jeweiligen Belange stattfindet.

Zitat: „Aber ob jetzt ausgerechnet diese gesetzliche Regelung dazu führt, dass das mehr in An / oder dass die Mitarbeiter da mutiger sind, einfach mal zu sagen, was sie sich wünschen. [...] Also vielleicht führt es an der einen oder anderen Stelle zu mehr Gesprächen und vielleicht in ähnlich viel Fällen zu mehr Blockade oder Zoff. Ich weiß nicht, ob man sowas gesetzlich regeln muss.“ (I_01, Pos. 128; Arbeitgeberverband)

Dies wird auch aus der betrieblichen Perspektive bestätigt, wonach die Erörterungspflicht als gutes Instrument bewertet wird, um Konflikte zu lösen und Wege zu finden, die für alle Seiten positiv verlaufen.

Zitat: „Schon als ein wichtiges Instrument, um gerade scheinbare Konfliktfälle dann doch fachgerecht regeln zu können. Um da vielleicht einer zunächst bestehenden Ablehnung zu begegnen und wirklich zu gucken, wie man damit eben doch einen für beide Beteiligten oder alle Beteiligten sachgerechten Weg findet.“ (H_16, Pos. 95-96; Betrieb)

Daneben wird die Neuregelung der Erörterungspflicht auch deshalb positiv bewertet, weil sie den Unternehmen die Möglichkeit an die Hand gibt, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu zeigen, dass sie sie nicht nur als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin wahrgenommen werden, sondern als ganzheitliche Person einschließlich aller Sorgen, Wünsche und Bedürfnisse. In diesem Zusammenhang helfe die Erörterungspflicht den Unternehmen, ein positives Arbeitsklima zu schaffen und dadurch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer emotionalen Perspektive stärker an den Betrieb zu binden.

Zitat: „Aber natürlich nützt das einem Betrieb, wie die Arbeitsbedingungen sind, wie die Zufriedenheit der Beschäftigten ist, wie die Kommunikation funktioniert. Und wenn man dann so ein Instrument nimmt und tatsächlich Gespräche führt und auch zeigt wir sind grundsätzlich gewillt, da eine Lösung zu finden, kann es eigentlich nur nützlich sein in meinen Augen. Ich glaube, das hat auch ein Stück so

Bindungswirkung an einen Betrieb, an ein Unternehmen, auch zu sehen da interessiert sich sozusagen der Arbeitgeber auch für das, was mich sonst noch so umtreibt. Alleine die Wahrnehmung nicht nur als Beschäftigte, sondern als ganzheitlicher Mensch, der auch noch ein Privatleben hat, der Probleme hat, bestimmte Dinge irgendwie auf die Kette zu kriegen, der Unterstützung erhalten kann, der weiß, dass er da nicht alleine steht. Also ich glaube, dass es zu mindestens so aus Beschäftigtenperspektive ein ganz starkes, emotionales Moment hat oder auch so und damit indirekt auch dem Arbeitgeber nützt. Also wer sich ernstgenommen fühlt in seiner ganzen Persönlichkeit, der, glaube ich, der geht anders zur Arbeit als eine, wo das eben nicht der Fall ist.“ (I_02, Pos. 90-92; Gewerkschaft)

Mit Blick auf die Berücksichtigung der Arbeitszeitpräferenzen ist schon vor der Neufassung der Erörterungspflicht auf die Arbeitszeitwünsche, insbesondere Aufstockungswünsche bei Teilzeitbeschäftigten, eingegangen worden, was den Schilderungen eines Unternehmens zu entnehmen ist.

Zitat: „Und die (Nennung des Betriebs) geht traditioneller Weise auch deutlich darüber hinaus und ermöglicht diese befristeten Arbeitszeitänderungen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen, was extrem selten vorkommt, regelhaft in einer Vielzahl von Fällen auch ohne weitere Begründung. Und zwar, bevor es dieses Gesetz gab schon, sodass die gesetzliche Regelung für unseren Betrieb keine faktische Auswirkung hatte.“ (H_16, Pos. 11-12; Betrieb)

6.3 Zusammenfassung

Die befragten Akteure konnten nur eingeschränkt etwas zur Neufassung der Erörterungspflicht und ihrer Bekanntheit sagen.

Die Neuregelungen der Erörterungspflicht werden als unterschiedlich bekannt erachtet. Während Arbeitgeberverbände eher davon ausgehen, dass die Neuerungen in der betrieblichen Praxis bekannt sind, wird dies seitens der Gewerkschaften skeptischer eingeschätzt. Den Ausführungen in den Interviews ist dabei zu entnehmen, dass die Neuregelung der Erörterungspflicht in der betrieblichen Praxis nicht zu Änderungen geführt hat, weil Arbeitgeber im Rahmen des Fachkräftemangels ein ausgeprägtes Interesse an einer guten Kommunikation zu den Belangen und (Arbeitszeit-)wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Darüber hinaus wird angeführt, dass es genug Arbeit gibt, weshalb die Erörterungspflicht in der Praxis keine Bedeutung hat.

Die Erfahrungen mit der Erörterungspflicht stehen außerdem im Zusammenhang mit der Betriebsgröße. So gehen beispielsweise Arbeitgeberverbände davon aus, dass die Kommunikation in klein- und mittelständischen Unternehmen besser ist als in größeren Unternehmen. Zudem wird erneut Betriebs- und Personalräten eine wichtige Rolle bei der Diskussion der Arbeitszeitwünsche zugesprochen; vor allem kleinere Unternehmen können mit der Ausübung der Erörterungspflicht schnell überfordert sein. Dabei handelt es sich um ein weiches Steuerungsinstrument, das Gewerkschaften zufolge eher selten aktiv von Arbeitgebern genutzt wird. D.h. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen das Recht von sich aus einfordern.

Insgesamt wird ein gemischtes Fazit zur Neufassung der Erörterungspflicht gezogen. So wird Skepsis darüber geäußert, die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker durch das Gesetz zu regeln. Auf der anderen Seite wird die Neuregelung der Erörterungspflicht positiv bewertet, weil Unternehmen auf diese Weise zeigen können, dass sie nicht nur an den im Unternehmen beschäftigten Personen in ihrer Rolle als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin Interesse haben, sondern dass sie sie ganzheitlich wahrnehmen. Die Erörterungspflicht kann in diesem Zusammenhang zu einem positiven Arbeitsklima beitragen.

7. Erkenntnisse zur Aufstockung der Arbeitszeit – Neufassung zur Darlegungspflicht (§ 9 TzBfG)

Mit der Neufassung des § 9 TzBfG soll es Teilzeitbeschäftigten erleichtert werden, ihre Arbeitszeit zu verlängern. Aufgrund der Neufassung tragen jetzt die Arbeitgeber bei Teilzeitbeschäftigten mit Aufstockungswunsch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, das Nichtvorliegen mindestens gleicher Eignung des Aufstockungswilligen im Vergleich zu der vom Arbeitgeber bevorzugten Bewerberin bzw. dem bevorzugten Bewerber, das Vorliegen von Arbeitszeitwünschen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie das Entgegenstehen betrieblicher Gründe. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jetzt lediglich den Aufstockungswunsch in Textform – eine E-Mail ist ausreichend – anzeigen.

Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg/_9.html [03.11.2023]

7.1 Bekanntheitsgrad der Neufassung zur Darlegungspflicht

Auch die Neufassung der Darlegungspflicht ist nur von begrenzter Bedeutung. Ein Arbeitgeberverband gab in diesem Zusammenhang explizit an, dass die Neufassung der Darlegungspflicht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels an Bedeutung verloren habe und daher eine untergeordnete Rolle spiele. Dies sei zum Zeitpunkt der Gesetzesentwicklung in dieser Form jedoch noch nicht absehbar gewesen.

Zitat: „Einfach von der Betriebsstruktur her sind es ja eher kleine und mittelständische Betriebe, die wir hier vertreten, und im Zusammenspiel mit Arbeitskräftemangel ja auch ist dieses Thema so ein bisschen in den Hintergrund natürlich getreten. Ich sage mal, da ist diese Regelung, als die auf den Weg gebracht wurden, hatten wir noch eine andere Ausgangssituation, sodass das dann bis zur tatsächlichen Umsetzung irgendwo ja die Relevanz verloren hat. [...] es (ist) kein vordergründiges Thema, was große Probleme jetzt hervorruft.“ (H_01, Pos. 57-58; Arbeitgeberverband)

Zudem ist die Neufassung der Darlegungspflicht bei verschiedenen Akteuren, wie Unternehmen, Betriebsräten, Gewerkschaften und auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kaum oder nur wenig bekannt. Dem gegenüber wird von einer Gewerkschaft jedoch davon ausgegangen, dass die Neufassung der Darlegungspflicht zumindest in Personalabteilungen bekannt sein müsse. Mit Blick auf den Bekanntheitsgrad der Regelungen bei den Betriebsräten ist aus den Aussagen der Gesprächsperson jedoch zu schließen, dass es hier Lücken bei der Bekanntheit geben könne.

Zitat: „I: Ja. Gehen Sie denn davon aus, dass diese Regelungen bekannt sind?

B: Den Personalabteilungen sicher, bei den Betriebsräten bin ich auch unsicher.“ (H_17, Pos. 39-42; Gewerkschaft)

Andere befragte Gesprächspersonen aus Unternehmen, Betriebsräten, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften können keine Aussage über die Bekanntheit der Neufassung der Darlegungspflicht treffen. Daraus kann geschlossen werden, dass diese in der betrieblichen Praxis eher unbekannt ist und zumindest die Änderungen in der Praxis eine untergeordnete Rolle spielt.

7.2 Erfahrungen mit der Neufassung zur Darlegungspflicht

Entsprechend der geringen Bekanntheit sind auch die Erfahrungen im Zusammenhang mit der Neufassung der Darlegungspflicht begrenzt. Dennoch wird von einer Gewerkschaft angeführt, dass die Möglichkeit der Stundenaufstockung stark davon abhängig sei, in welchem Bereich die beschäftigte Person arbeite und ob dies ein Bereich sei, in dem es viele offene Stellen gebe. Auch ob der Bereich vom Fachkräftemangel betroffen sei, würde eine Rolle spielen und Aufstockungen begünstigen. Auf der anderen Seite wird aber auch auf die erforderliche Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angespielt. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nach einer Stundenaufstockung frage und deren Arbeit nicht in der gewünschten Qualität erfolge, würde die Anfrage eher abgelehnt werden.

Zitat: „Ich könnte mir vorstellen, dass das einfach sehr, sehr individuell von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ist, wäre jetzt meine Vermutung. So wenn / Und auch von Tätigkeit, also wenn das Beschäftigte sind, die eh gebraucht werden, Technikerinnen, Techniker zum Beispiel oder so, und wenn die sagen, du ich würde jetzt aufstocken, dann wird das Unternehmen wahrscheinlich sagen: Hurra, also wunderbar, umso besser. Weil wir haben ja drei offene Stellen, die wir nicht besetzen können. Wenn das Beschäftigte sind, wo man sagt, pfff, brauche ich jetzt nicht, dann wird das Unternehmen sagen: Nein, spare ich mir die Kosten.“ (H_17, Pos. 34-38; Gewerkschaft)

Eine Gesprächsperson aus einem Betriebsrat gab ergänzend hierzu an, dass die Ablehnung von Aufstockungsanfragen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu „purem Frust“ führen würden (H_18, Betriebsrat/Personalrat). Es gebe nach den Ausführungen eines weiteren Betriebsratsmitglieds aber die Möglichkeit, zumindest in manchen Unternehmen, bevorzugt berücksichtigt zu werden, wenn nach einer Arbeitszeitreduzierung wieder eine Aufstockung gewünscht werde und es freie Stellenanteile gebe.

Zitat: „Also für Menschen, die, wie auch immer, die Arbeitszeit mal reduziert haben, dass die bevorzugt bei freien Kapazitäten, wenn sie denn möchten, ja, berücksichtigt werden.“ (H_14, Pos. 53; Betriebsrat)

Darüber hinaus schätzte die Gewerkschaftsseite den Umgang mit der Neufassung der Darlegungspflicht als von der Betriebskultur abhängig ein. Auch weitere Rahmenbedingungen, d.h. ob sich eine Mitarbeitervertretung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetze, spielten hinsichtlich der Umsetzung der Darlegungspflicht eine Rolle. Doch auch in diesem Gespräch wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass die Regelungen nur einen sehr kleinen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerkreis betreffen würden.

Zitat: „Es wird vermutlich unterschiedlich sein, von Unternehmen zu Unternehmen, ganz einfach, wie da die Betriebskultur, der Umgang ist, haben wir einen Betriebsrat da, kümmert der sich, ist da eine Personalabteilung, die offen ist und die von sich auch für sowas immer zu haben ist, gesprächsbereit, oder haben wir welche, die mauern? So. Und zusätzlich wird es nur einen relativ kleinen Teil der Leute treffen.“ (H_17, Pos. 39-40; Gewerkschaft)

Zudem wurde darauf hingewiesen, dass der Umgang mit Arbeitszeitwünschen, einschließlich des Wunsches Stunden aufzustocken, für die Unternehmen nichts Neues sei. So könne es Situationen geben, die Mehrarbeit erfordern würden und in denen Stundenaufstockungen realisierbar seien.

Zitat: „Dadurch, dass eben viele nicht Vollzeit arbeiten, gibt es öfter die Situation, dass es dann irgendwelche Spitzen gibt, die da sozusagen aufzufangen sind, die sich auch in Mehrarbeit niederschlagen können oder auch quasi in befristeten Aufstockungen. „Wir haben jetzt hier drei Stunden mehr in der Beratungsstelle, kannst du die machen?“ Und dann stockt man da auf. Also es ist sozusagen so, dass man nicht ungeübt ist, also, sozusagen Mitarbeiterschaft und auch dann die Vorgesetzten, mit solchen Situationen umzugehen. Also das ist irgendwie / Irgendwie klappt das dann, denke ich mal, schon.“ (H_14, Pos. 62-63; Betriebsrat)

Das lässt darauf schließen, dass es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwer planbar sein kann, ob bzw. wann sie mit einer Aufstockung der Arbeitszeit rechnen können. Von daher kann eine gute Kommunikation zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Betrieb und ggfs. auch dem Betriebsrat im Rahmen der Erörterungs- und Darlegungspflicht dabei helfen, dass die jeweiligen Positionen hinsichtlich der Arbeitszeiten für alle transparent und gut nachvollziehbar sind.

Dem gegenüber sind einer Gewerkschaft eher pragmatische Umgangsformen der Unternehmen mit der Darlegungspflicht bekannt. In der Argumentation, warum ein Aufstockungsgesuch nicht bewilligt werden könne, werde auf standardisierte Antworten und Begründungen zurückgegriffen, die nicht auf den Einzelfall zugeschnitten wären. Dieses Vorgehen bringe den Unternehmen den Vorteil, dass es seltener hinterfragt werden würde. Außerdem würden sie von dem Nichtwissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren, weil sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Pauschalantwort zufriedengeben. So würde nicht noch einmal explizit, ggfs. auch mit Hilfe des Betriebsrats, nachgefragt, was die Ablehnung für ihren speziellen Fall bedeute sowie welche Möglichkeiten und Entwicklungschancen es für sie gebe.

Zitat: „Wir wissen aus anderen Zusammenhängen, dass es da so Pauschalformeln gibt: Also die betriebliche Organisation lässt es nicht zu. Das meint dann, das Schichtsystem lässt es nicht zu oder irgend sowas. Aber dass es Pauschalformeln sind und selten, dass da / Also das sind pauschale Formeln und dann muss

man da ziemlich nachfragen. Das ist dann der Job den viele Betriebsräte machen, dass sie dann sagen: Was heißt das denn konkret? Und so weiter. Und dann braucht es jemanden, der da hinterher geht. Also zu Gerichtsverfahren kommt es da, meines Wissens, so gut wie nie, wenn man diese pauschalen Formeln nicht hinterfragt, was durchaus viele nicht machen, sondern dann sagen: Okay, gut, dann geht es halt nicht. Und nicht wissen, dass aber dann man eben nochmal nachfragen muss und fragen muss, was das heißt und dass eben der Betriebsrat es macht.“ (H_02, Pos. 95-98; Gewerkschaft)

Eine andere Erfahrung mit der Darlegungspflicht wurde von einer weiteren Gewerkschaft geschildert. Sie berichtet von schlechten Erfahrungen mit diesen Regelungen, weil Unternehmen diese ignorierten bzw. ihr Geschäftsmodell so ausrichten würden (Einstellungen ausschließlich in Teilzeit), dass eine Aufstockung der Arbeitszeit gar nicht erst möglich sei. Das habe zur Folge, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance genommen werde mehr zu arbeiten und sich dadurch in die Lage zu versetzen den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen.

Zitat: „Aber wirklich wieder auf Vollzeit kommen, wenn man nicht befristet teilzeitbeschäftigt war, ist immer noch ein Riesenproblem von dem uns berichtet wird. Im Gegenteil, also es gibt Arbeitgeber, die nehmen das als Geschäftsmodell, so dass die KollegInnen da gar keine Chance haben, weil gar keine Vollzeit Arbeitsplätze mehr angeboten werden. Das ist da so ein unrühmliches Beispiel. Also die beschäftigen sehr gerne nur Teilzeit oder nur geringfügig Beschäftigte und die Kolleginnen haben gar keine Chance, da wirklich sich eigenständig ihre Existenz davon zu finanzieren, weil sie keine Chance bekommen in Vollzeit.“ (H_08, Pos. 104-106; Gewerkschaft).

7.3 Bewertung und Fazit zur Neufassung der Darlegungspflicht aus Sicht der Befragten

Aus Perspektive der Arbeitgeberverbände wird die Neufassung der Darlegungspflicht zwar als Mehrbelastung für Arbeitgeber empfunden, die jedoch handhabbar erscheint. Dabei wird positiv wahrgenommen, dass sich die Anfrage zur Aufstockung der Arbeitszeit auf einen bestimmten freien Arbeitsplatz beziehen müsse und nicht auf irgendeinen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs. Dadurch könne der Arbeitgeber besser entscheiden, ob die Person mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten auf die entsprechende Stelle passe und ob die mit der Stelle verbundene Arbeitszeit mit den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenpassen könnte. Unter Einbezug dieser Aspekte sei es dann möglich eine Entscheidung zu fällen und diese den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch zu vermitteln.

Zitat: „Also das ist auf jeden Fall eine Mehrbelastung der Arbeitgeber. Klar, je mehr die darlegen und beweisen müssen, desto höher die Anforderungen. Es geht ja zum Glück nicht darum, dass der Arbeitgeber sagen muss, ich habe nirgendwo einen Arbeitsplatz, der dem entspricht. Also wenn er einen hat, muss er den anbieten. Aber umgekehrt ist es ja nicht so, dass der Mitarbeiter sagen könnte, du hast schon irgendwo einen Arbeitsplatz, der dem entspricht und deswegen musst du mich jetzt so beschäftigen. Sondern es ist ja ganz klar geregelt, dass es sich um einen bestimmten freien Arbeitsplatz handeln muss, den der Arbeitnehmer begehrt. Und damit wird es zumindest in der Praxis umsetzbar. [...] Und dann kann der Arbeitgeber genau darauf Bezug nehmen und sagen, nein, der entspricht aber eigentlich gar nicht [...] deinen Wunsch, weil die Stundenanzahl eine andere ist, weil die Lage eine andere ist, oder weil die Tätigkeit eine ganz andere ist und derjenige gar nicht dafür geeignet ist. [...] Jetzt ist es eine Mehrbelastung, aber sie ist zumindest zu handhaben.“ (I_01, Pos. 129-132; Arbeitgeberverband)

Außerdem wurde von einer Gewerkschaftsvertretung das Fazit gezogen, dass die Reichweite des Gesetzes Grenzen habe. D.h. wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, gelinge dies insbesondere in Unternehmen mit Betriebsrat, weil diese sich für die Rechte und Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in hohem Maße einsetzen würden und eine starke Position im Betrieb hätten. Die Umsetzung des Aufstockungsgesuchs würde daher auf der

Basis des Engagements der Betriebsräte erfolgen, nicht aber aufgrund der im Gesetz verankerten Darlegungspflicht.

Zitat: „So im Grunde das, was ich eingangs schon mal gesagt habe. Wir haben ja eine relativ hohe Durchdringung mit Betriebsräten und das heißt, wenn jemand sagt: Ich möchte meine Arbeitszeit von was auch immer auf was auch immer aufstocken, dann gelingt das in der Regel mithilfe von Betriebsräten, aber nicht aufgrund des Gesetzes.“ (H_03, Pos. 38-39; Gewerkschaft)

Arbeitgeber zogen zudem das Fazit, dass sich durch die Neufassung der Darlegungspflicht für die betriebliche Praxis keine (wesentlichen) Änderungen ergeben hätten. Auch schon zuvor wäre der Betrieb darauf bedacht gewesen die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich umzusetzen, was auch Aufstockungswünsche umfasse. Dabei müsse jedoch berücksichtigt werden, dass es betriebliche Grenzen gebe, d.h. etwa wenn in einem Bereich kein zusätzlicher Beschäftigungsbedarf gegeben sei, könne eine Aufstockung hier auch nicht bewilligt werden.

Zitat: „Da sehe ich für uns in der betrieblichen Praxis keine großen Vorteile, weil wir auch bisher schon geschaut haben, das zu ermöglichen. Und da, wo es tatsächlich nicht geht, weil es keinen Beschäftigungsbedarf gibt, da konnten wir es in der Vergangenheit nicht ermöglichen und tun es auch heute nicht.“ (H_16, Pos. 103-104; Betrieb)

Die Neufassung der Darlegungspflicht wurde von Gesprächspersonen aus Gewerkschaften dahingehend positiv bewertet, dass die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Stärkung erfahren habe.

Zitat: „Ja, das finde ich natürlich total gut, ne? Also da gibt es, glaube ich, gar nichts anderes zu sagen. I1: Kennen Sie aus Ihrer bisherigen Erfahrung, dass das ja, musste ja die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das machen, dass das schwierig war, das nachzuweisen? Also ich stelle es mir schwierig vor in einem Unternehmen nachzuweisen, ja, hier ist ja ein passender Arbeitsplatz für mich, insbesondere je größer das Unternehmen ist. Da habe ich ja gar nicht den Überblick darüber. B: Also ich denke, jetzt mit der Neuregelung sind die Machtverhältnisse besser berücksichtigt, ne, also weil, das ist schon richtig so. Aber wie gesagt, ich kann Ihnen da nicht aus praktischen Erfahrungen heraus berichten. Also das weiß ich nicht. Wir werden die Augen offenhalten, aber bisher, das weiß ich wirklich nicht.“ (H_06, Pos. 84-87; Gewerkschaft)

Zudem wurde darauf hingewiesen, dass mit Hilfe der Neufassung der Darlegungspflicht versucht worden sei, ein Informationsdefizit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszugleichen. Argumentiert wurde, dass Arbeitgeber einen besseren Überblick über die Personalplanung und damit verbundene freie Stellenkapazitäten hätten. Dies sei für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur schwer überschaubar. Mit der Pflicht, Entscheidungen zu Aufstockungsanfragen begründen zu müssen, wäre es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer transparenter und nachvollziehbarer geworden, warum Aufstockungen möglich sind oder auch nicht.

Zitat: „Die Darlegungspflicht, dass es jetzt dem Arbeitgeber obliegt zu sagen, ob ich, ob das / Das halte ich tatsächlich für wichtig, weil es immer den Rechtszugang erleichtert für den Beschäftigten, wenn er erst mal einen Anspruch geltend machen kann. Und der andere dann ihm entsprechend sozusagen sagen muss, ich kann nicht aus den und den Gründen. Das ist auch nur recht und billig, weil der Arbeitgeber natürlich einen viel größeren Einblick hat. Also da wurde ein Informationsdefizit des Arbeitnehmers versucht auszugleichen. Das ist, denke ich / Das ist aus unserer Sicht auf jeden Fall ein wichtiger Schritt so.“ (I_05, Pos. 95-96; Gewerkschaft)

7.4 Zusammenfassung

Aus den Aussagen der Gesprächspersonen ist zusammenfassend zu schließen, dass die Neufassung der Darlegungspflicht eher unbekannt ist und in der betrieblichen Praxis eine untergeordnete Rolle

spielt. Dem entsprechend sind auch die Erfahrungen mit dieser Neufassung begrenzt. Es wird jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass Stundenaufstockungen eher in Branchen bzw. Tätigkeitsbereichen möglich gemacht werden, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind. Bei Aufstockungsanträgen wird auf die Bedeutung von Betriebsräten hingewiesen. Es ist, Betriebsräten zufolge, für Unternehmen nichts Neues mit Aufstockungswünschen umzugehen. Teilweise sind Stundenaufstockungen aus betrieblichen Gründen nicht unmittelbar nach der Antragstellung, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt umsetzbar, wodurch diese schwerer planbar sind und entsprechende Flexibilität bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfordern. Sollte ein Antrag auf Stundenaufstockung durch den Arbeitgeber jedoch abgelehnt werden, führt das zu großer Frustration bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Trotz der geringen Erfahrungen mit der Neufassung zur Darlegungspflicht ziehen die Gesprächspersonen tendenziell ein positives Fazit. Obwohl die verlagerte Beweislast eine Mehrbelastung für Unternehmen bedeutet, ist diese handhabbar und gehört in vielen Unternehmen zur gelebten Praxis. Insofern wird mit dem Gesetz gelebte Praxis nachvollzogen. Zudem wird mit dem Gesetz die Stellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestärkt und Entscheidungen könnten daher transparenter werden. Einschränkend wird angeführt, dass Aufstockungsanträge besonders in solchen Fällen erfolgreich sind, in denen ein Betriebsrat involviert ist.

Von negativen Erfahrungen mit der Neufassung der Darlegungspflicht berichten Gewerkschaften. So greifen Unternehmen bei Ablehnungen von Aufstockungsanträgen auf pauschalisierte Antworten zurück, um dadurch den Aufwand zu minimieren und individuelle Rückfragen zu vermeiden. Auch eine Ignoranz der Unternehmen hinsichtlich der Neufassung zur Darlegungspflicht ist beobachtbar.

8. Schlussfolgerungen zu den Evaluationsfragen

Im Rahmen dieser Studie wurden die Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) mittels eines qualitativen Untersuchungsdesigns evaluiert. Diese Neuregelungen umfassen zum einen die Einführung der Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG, zum anderen die Änderungen bei der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG und der Darlegungs- und Erörterungspflicht nach § 9 TzBfG bzw. § 7 Abs. 2 TzBfG. Ziel des Forschungsprojekts war es zu überprüfen, ob und inwieweit die beabsichtigten Wirkungen auf die praktische Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen sowie auf die Planungs- und Einkommenssicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Neuregelungen erreicht worden sind. Darüber hinaus sollte auch Fragen nach der Akzeptanz und Praktikabilität der Neuregelungen nachgegangen werden sowie in welchem Ausmaß die Brückenteilzeit als Sachgrund für befristete Einstellungen genutzt wurde.

Zu beachten ist, dass die qualitative Ausrichtung des Untersuchungsdesigns grundsätzlich keine repräsentativen Aussagen erlaubt. Vielmehr ging es darum, mit größtmöglicher Offenheit ein möglichst breites Spektrum an Sichtweisen zu erfassen und die erlangten Informationen und Zusammenhänge vertiefend zu analysieren, um auf diese Weise die formulierten Forschungsfragen beantworten zu können. Die Ergebnisse repräsentativer Befragungen auf Betriebsebene (siehe Hohendanner und Wanger 2023a, 2023b) liefern jedoch wichtige ergänzende Erkenntnisse, welche für Beantwortung der Evaluationsfragen ebenfalls von Bedeutung sind und berücksichtigt werden.

8.1 Wirkungen der Regelungen auf die Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen

Im Rahmen der Evaluation wurden mit Blick auf die Neufassung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes folgende Forschungsfragen gestellt:

1. Welche Wirkungen hatten die Regelungen auf die Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer? Wurden die beabsichtigten Wirkungen erreicht? Können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so arbeiten wie sie es wünschen: D.h. weniger Arbeit mit Brückenteilzeit, mehr oder weniger Arbeitsstunden und passendere Arbeitszeiten durch das Erörterungsrecht sowie eine Erhöhung der Arbeitszeit durch die Darlegungspflicht?

Anhand der geführten Interviews mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten sowie Personalverantwortlichen aus Unternehmen zeigt sich, dass die Nutzung der Brückenteilzeit zur Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen von der Größe des Unternehmens, von Kenntnissen über die neu geschaffenen Instrumente sowie vom Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung abhängig ist. Gleichzeitig sind aber alternative betriebliche Vereinbarungen und Tarifverträge zu beachten, die ebenso zur Anpassung von Arbeitszeiten an Lebenslagen und individuelle Arbeitszeitwünsche genutzt werden können. Im Folgenden wird auf diese Aspekte und ihren Zusammenhang mit Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingegangen. Übergeordnet ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sowohl die quantitative Untersuchung von Hohendanner und Wanger (2023b) als auch die vorliegende qualitative Untersuchung zu dem Ergebnis kommen, dass Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis auch einige Jahre nach ihrer Einführung noch immer eine untergeordnete Rolle spielt und die Nutzung mit der Betriebsgröße ansteigt (Hohendanner und Wanger 2023b). Aus den Erkenntnissen beider Untersuchungen ist zu schließen, dass Brückenteilzeit für einen kleinen Kreis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – insbesondere, wenn sie in größeren Unternehmen beschäftigt sind – dazu führt, dass sie entsprechend ihrer Arbeitszeitpräferenzen tätig sein können. Für einen größeren Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Regelungen jedoch

keine Auswirkung. Dies kann auf den Schwellenwert der Brückenteilzeit zurückgeführt werden. Bezüglich der Größe der Unternehmen ist daher festzuhalten, dass die Einführung einer Brückenteilzeit zumindest für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als unterstützendes sozialpolitisches Instrument hinsichtlich der Umsetzung der Arbeitszeitpräferenzen gewertet werden kann. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit in der Regel weniger als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zwar keinen gesetzlichen Anspruch auf Brückenteilzeit, dennoch können Arbeitgeber in Unternehmen dieser Größe entsprechende Anträge gewähren.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch Kenntnisse über die Regelungen des TzBfG haben, um es für die Realisierung ihrer Arbeitszeitpräferenzen nutzen zu können. Aufgrund dessen ist auf die Befunde zu den Informationskanälen zur Brückenteilzeit hinzuweisen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfahren von Brückenteilzeit über Rundschreiben im Betrieb, interne Veranstaltungen und das Gesetzgebungsverfahren selbst. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich zu den Regelungen zur Brückenteilzeit in Form einer Online-Recherche zu informieren. Dennoch zeigen die Ergebnisse aus den Interviews, dass Brückenteilzeit in vielen Branchen eine eher untergeordnete Rolle spielt, was auf ein Informationsdefizit hinweisen kann. In den Interviews wird aber auch deutlich, dass die Bekanntheit und Nutzung der Regelungen in größeren Unternehmen steigt und am weitesten in Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbreitet ist (Hohendanner und Wanger 2023b). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch hinsichtlich der Bekanntheit der Erörterungs- und Darlegungspflicht. Auch hier können die Interviewpersonen nur sehr eingeschränkte Informationen zur Bekanntheit der Instrumente machen, wobei die Bekanntheit der Regelungen mit der Betriebsgröße ansteigt, was sich wiederum positiv auf die Realisierung der Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken kann. Den Aussagen der Interviewpersonen ist jedoch zu entnehmen, dass die Neuregelung der Erörterungspflicht in der betrieblichen Praxis nicht zu Änderungen geführt hat, weil Arbeitgeber im Rahmen des Fachkräftemangels ohnehin ein ausgeprägtes Interesse an einer guten Kommunikation zu den Belangen und (Arbeitszeit-)Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Die Interviewpersonen äußern einerseits Skepsis darüber, die Kommunikation zwischen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärker durch das Gesetz zu regeln. Andererseits wird die Neureglung der Erörterungspflicht positiv bewertet, weil Unternehmen auf diese Weise zeigen können, dass sie die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin ganzheitlich wahrnehmen und die Erörterungspflicht in diesem Zusammenhang zu einem positiven Arbeitsklima beitragen kann.

Die Befunde aus den Interviews zeigen zudem einen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung und der Bekanntheit der Brückenteilzeit. Selbst wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Kenntnis von dem Instrument der Brückenteilzeit haben, vergrößert sich durch den Kontakt mit einer engagierten Mitarbeitervertretung die Chance, von dieser Möglichkeit zu erfahren und sie zu nutzen. Auch Hohendanner und Wanger (2023b) kommen zu dem Schluss, dass sich eine Mitarbeitervertretung in besonderem Maße für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzt, was sich bei dem Wunsch nach einer befristeten Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen von Brückenteilzeit als vorteilhaft darstellt. Dieser Befund kann durch die Interviews bestätigt werden. Das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung wirkt sich daher positiv auf die Umsetzung von Arbeitszeitpräferenzen um.

Es bleibt aber auch festzuhalten, dass die Umsetzung der Arbeitszeitpräferenzen im Rahmen der Brückenteilzeit eine untergeordnete Rolle spielt, wenn die Unternehmen eigene betriebliche Regelungen oder Tarifverträge haben, durch die (teilweise auch schon vor der Einführung der Brückenteilzeit) eine befristete Teilzeit ermöglicht wird. Als Nachteil wird von Gewerkschaftsseite angeführt, dass es bei der Brückenteilzeit im Vergleich zu anderen Teilzeitregelungen keine finanziellen Ersatzleistungen gibt, wodurch dieses Modell z.B. für ältere Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer an Attraktivität einbüßt. Grundsätzlich ist den befragten Interviewpersonen zu entnehmen, dass sie keine Angaben darüber machen können, in welchem Zusammenhang die Einführung einer Brückenteilzeit mit der Nutzung spezieller Teilzeitregelungen steht.

Die Ergebnisse aus der Evaluation zeigen, dass die Gründe für den Wunsch, die Arbeitszeiten zu verändern, eng verknüpft sind mit den Lebenslagen und individuellen Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt mit Blick auf die Arbeitszeitpräferenzen eine besonders große Rolle. Die Motivation, die Arbeitszeit im Rahmen der Brückenteilzeit zu reduzieren, beinhaltet aber nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Erwerbsarbeit und der Pflege von Angehörigen, sondern auch eine Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere, zur Verwirklichung von Weiterbildungsambitionen oder Bestrebungen zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Den Interviewpersonen zufolge wird Brückenteilzeit jedoch überwiegend als Instrument genutzt, um im Anschluss an die Elternzeit den Zeitraum für die Kinderbetreuung oder im Anschluss an die Pflegezeit gemäß Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz zu verlängern. Den anderen genannten Gründen kommt eine eher untergeordnete Rolle zu. Aufgrund der Konzentration auf den Bereich der Care-Arbeit als Grund für die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit und da Care-Arbeit immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, bestätigen die Ergebnisse der Evaluation die von Hohendanner und Wanger (2023b), nämlich dass Frauen den größten Anteil an den Personen bilden, die die Brückenteilzeit nutzen; Männer als Nutzer hingegen stellen eher eine Ausnahme dar. An dieser Stelle ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass den Arbeitgebern zwar keine Gründe für die Entscheidung der Arbeitszeitreduzierung genannt werden müssen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von diesem Recht aber nicht zwangsläufig Gebrauch machen – insbesondere dann, wenn ein gutes Betriebsklima vorliegt.

Abschließend ist mit Blick auf die Realisierung von Arbeitszeitpräferenzen auch darauf einzugehen, dass diese nicht nur den Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit beinhalten, sondern gegebenenfalls auch nach einer Aufstockung. In diesem Zusammenhang wurde mit der Darlegungspflicht die Beweislast stärker auf den Arbeitgeber verlagert, was besagt, dass Arbeitgeber bei Aufstockungswünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes nachweisen müssen. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die Neufassung der Darlegungspflicht eher unbekannt ist und in der betrieblichen Praxis eine untergeordnete Rolle spielt. Sofern Aussagen dazu getroffen werden können, geben die Interviewpersonen der Arbeitgeberseite zwar an, dass die Neuregelung der Darlegungspflicht eine Mehrbelastung für Unternehmen bedeutet. Diese ist den Interviewpersonen zufolge jedoch handhabbar und unterstützt die Kommunikation über Möglichkeiten und Grenzen des Personalmanagements. Da dies in vielen Fällen betrieblicher Praxis ohnehin schon geschieht, wird mit dem Gesetz gelebte Praxis nachvollzogen. Bezogen auf die Frage, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so arbeiten können, wie sie es sich wünschen ist daher festzuhalten, dass ihre Stellung mit dem Gesetz gestärkt wird. Im Falle einer negativen Entscheidung von Aufstockungsanträgen kann das Gesetz dazu beitragen, die getroffene Entscheidung transparenter nach außen zu transportieren. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung darauf hinweisen, dass Aufstockungsanträge besonders in solchen Fällen erfolgreich sind, in denen ein Betriebsrat involviert ist.

Es wird aber auch ein anderes Bild zur Darlegungspflicht gezeichnet, wonach das Gesetz zwar eine gute Grundlage für die Berücksichtigung der Arbeitszeitpräferenzen bietet, die Umsetzung aber von der Motivation der Unternehmen abhängig ist, die Regelungen umzusetzen und ggf. auf Unwissenheit der beantragenden Personen gehofft wird. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen bei Ablehnungen von Aufstockungsanträgen auf pauschalisierte Antworten zurückgreifen können, um dadurch den Aufwand für umfangreiche und individuelle Begründungen zur Ablehnung von Aufstockungsanträgen zu minimieren und Rückfragen zu vermeiden. Auch eine Ignoranz der

Unternehmen hinsichtlich der Neufassung zur Darlegungspflicht ist beobachtbar, was divergierend zur Intention der Neufassung der Darlegungspflicht zu sehen ist. Trotz der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Darlegungspflicht kann es als unterstützendes Instrument zur Durchsetzung der individuellen Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesehen werden.

8.2 Handhabbarkeit der Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit

Anhand der Ergebnisse aus der qualitativen Evaluation wird auch auf die Frage eingegangen, inwiefern die Regelungen der Zumutbarkeitsklausel bei der Brückenteilzeit handhabbar sind. Die entsprechende Forschungsfrage dazu lautet:

2. Sind die Regelungen, insbesondere die Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit, handhabbar?

Ein Antrag auf Brückenteilzeit kann vom Arbeitgeber zum einen aus betrieblichen Gründen, zum anderen aufgrund der Überschreitung der im Gesetz definierten Zumutbarkeitsgrenze, d.h., wenn sich bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Brückenteilzeit befindet, abgelehnt werden. Befragt nach den Gründen für Ablehnungen von Anträgen auf Brückenteilzeit geben die Interviewpersonen als Hauptargument an, dass die beantragende Person eine Tätigkeit ausübt die auf eine Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet ist und nicht in Teilzeit erfolgen kann. Arbeitgeberverbände sehen zudem eine geringe Personaldecke als zentralen Grund für die Ablehnung von Anträgen auf Brückenteilzeit. So wird argumentiert, dass dies vor allem in kleineren Unternehmen der Fall ist, die bei Ausfällen keine Möglichkeit haben, diese zu kompensieren. Zuletzt wird auch eine subjektiv empfundene Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen nach Beendigung der Brückenteilzeit als Grund für die Ablehnung entsprechender Anträge angeführt. Gerade mit Blick auf die Möglichkeit Brückenteilzeit bis zu fünf Jahren beantragen zu können, sind Unternehmen unsicher, wie sich ihre wirtschaftliche Situationen nach einer solch langen Zeitspanne darstellt und ob nach Ablauf der Brückenteilzeit noch die Möglichkeit besteht, die Arbeitnehmerinnen bzw. den Arbeitnehmer wieder im ursprünglichen Arbeitszeitumfang zu beschäftigen. Dies scheint ebenfalls besonders für kleinere Unternehmen problematisch zu sein. Die von den Interviewpersonen angeführten Argumente zeigen, dass insbesondere betriebliche Gründe bei der Ablehnung von Anträgen auf Brückenteilzeit angeführt werden. Dies mag auch an der insgesamt zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit liegen, die dazu führt, dass die Unternehmen überhaupt nicht in die Situation kommen, Brückenteilzeit aufgrund der Überschreitung der Zumutbarkeitsklausel abzulehnen. Insofern ist die Frage nach der Handhabbarkeit der Regelungen zur Zumutbarkeitsgrenze nur eingeschränkt beantwortbar.

8.3 Akzeptanz der Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit

Mit Blick auf die Zumutbarkeitsklausel stellt sich nicht nur die Frage nach der Handhabbarkeit, sondern auch nach der Akzeptanz. Die Forschungsfrage dazu lautet:

3. Wurden die Regelungen, insbesondere die Zumutbarkeitsklausel der Brückenteilzeit, akzeptiert?

Die Ergebnisse aus der Evaluation geben keine Hinweise darauf, inwiefern die Regelungen der Zumutbarkeitsklausel akzeptiert werden. Dies kann – entsprechend der Argumentation bezüglich der Frage nach der Handhabbarkeit der Regelungen – darauf zurückgeführt werden, dass die Unternehmen nicht in die Situation kommen, Brückenteilzeit aufgrund der Überschreitung der Zumutbarkeitsklausel abzulehnen, und die Zumutbarkeitsregelungen daher nicht weiter reflektiert werden müssen. Die Ergebnisse von Hohendanner und Wanger (2023b) zeigen, dass die Nutzung der

Brückenteilzeit in der Praxis mit 0,5 Prozent aller Beschäftigten (ohne Auszubildende) zum Befragungszeitpunkt gering ausfällt (siehe Abschnitt 2.1 und Tabelle 1). Zu berücksichtigen ist dabei, dass nur 60 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 45 tätigen Personen arbeiten und somit in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen (Hohendanner und Wanger 2023b). Insgesamt kommen Hohendanner und Wanger (2023b) zu dem Ergebnis, dass 2,8 Prozent aller Beschäftigten von unterschiedlichen Formen befristeter Teilzeitvereinbarungen einschließlich der Regelungen zur Brückenteilzeit Gebrauch machen. Jede sechste befristete Teilzeitvereinbarung (15,7 Prozent) entfällt also auf die Brückenteilzeit (Hohendanner und Wanger 2023b). Auch die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass Brückenteilzeit in der betrieblichen Praxis eine untergeordnete Rolle spielt und daher die Rolle einzelner Regelungen für die Unternehmen überwiegend nicht relevant ist.

8.4 Auswirkungen der Regelungen zur Brückenteilzeit auf befristete Beschäftigung mit dem Sachgrund „Vertretung“

Abschließend wird im Rahmen der Evaluation untersucht, in welcher Form die der durch die Nutzung von Brückenteilzeit entstandenen Stundenausfälle kompensiert werden und ob spezifisch die Kompensation durch die Nutzung befristeter Beschäftigung mit dem Sachgrund Vertretung gemäß § 14 Absatz 1 Nr. 3 TzBfG erfolgt. Die entsprechende Forschungsfrage dazu lautet:

4. Welche Auswirkungen gab es auf die Befristung mit Sachgrund „Vertretung“?

Die Interviews zeigen, dass mit den Arbeitsausfällen aufgrund von Brückenteilzeit unterschiedlich umgegangen wird. Eine Möglichkeit ist, dass die Arbeitsausfälle durch vorhandenes Personal kompensiert werden. Nach den Ergebnissen von ifo und Randstad (2019) werden über die Hälfte der Ausfälle infolge von Brückenteilzeit durch den Mehreinsatz anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgefangen. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass große Unternehmen dabei den Vorteil haben, dass die Verteilung des Arbeitsaufwandes auf mehrere Köpfe erfolgen kann, wodurch sich die Arbeitsbelastung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Grenzen hält. Kleinere Unternehmen hingegen sehen sich oftmals mit einer Mehrbelastung des vorhandenen Personals konfrontiert.

Neueinstellungen sind eine weitere Möglichkeit, mit den entstandenen Arbeitsausfällen umzugehen. Nach den Ergebnissen der Interviews gibt es aber eine Reihe von Gründen, die aus Sicht der Unternehmen gegen Neueinstellungen sprechen. Dabei wird zum einen die geringe Arbeitszeitreduzierung angeführt, welche in der Regel bei fünf bis maximal zehn Stunden in der Woche liegt und somit ein zu geringes Stundenkontingent für eine Neueinstellung bietet. Zum anderen stehen Unternehmen zunehmend vor dem Problem angesichts eines Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenmarkts passendes und für die Stelle qualifiziertes Personal zu finden, zumal die Ausschreibungen i. d. R. nur für einen befristeten Zeitraum erfolgen. Den Befunden von Hohendanner und Wanger (2023b) zufolge stellten Unternehmen infolge der Brückenteilzeit im Jahr 2022 signifikant mehr neues Personal ein als andere Unternehmen, was sie kausal auf die Nutzung der Brückenteilzeit zurückführen. Nach ihren Berechnungen hat die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit näherungsweise zu 10.000 Mehreinstellungen geführt.

Während die Ergebnisse von Hohendanner und Wanger (2023b) also auf insgesamt mehr Neueinstellungen als Kompensation der durch Brückenteilzeit entstehenden Arbeitsausfälle deuten, finden sie keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Brückenteilzeit und der Anzahl der Neueinstellungen auf der Basis von befristeten Verträgen. Ebenso zeigen sich keine Zusammenhänge zwischen der Brückenteilzeit und dem Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, in Minijobs, Leiharbeit oder freier Mitarbeit oder auch mit der Anzahl der Überstunden. Begründet wird dies mit der eher zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit und

die daher moderaten Auswirkungen des Instruments auf die Personalpolitik der Unternehmen (Hohendanner und Wanger 2023b). Zwar ist nicht auszuschließen, dass Instrumente wie die Zeitarbeit in bestimmten Bereichen, insbesondere in der Pflegebranche, zur Kompensation von Arbeitsausfall durch Brückenteilzeit genutzt werden. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass solche Effekte für die Gesamtwirtschaft nicht nachgewiesen werden können.

8.5 Wirkungen auf die Planungs- und Einkommenssicherheit von Menschen in Arbeit auf Abruf

Neben Fragen zu den Wirkungen der Regelungen auf die Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kontext von Brückenteilzeit, Darlegungs- und Erörterungspflicht wird in dieser Evaluationsstudie auch der Frage nachgegangen, ob die Änderungen bei der Arbeit auf Abruf zu mehr Planungs- und Einkommenssicherheit bei den Menschen, die Arbeit auf Abruf leisten, geführt hat. Die Forschungsfrage dazu lautet:

5. Wurden die beabsichtigten Wirkungen auf die Planungs- und Einkommenssicherheit von Menschen in Arbeit auf Abruf erreicht?

Aus der Perspektive der befragten Arbeitgeberverbände kann ein gemischtes Fazit bezüglich einer besseren Planungs- und Einkommenssicherheit angesichts der Neuregelung gezogen werden. Auf der einen Seite wird konstatiert, dass die gesetzlichen Änderungen dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen und sich positiv auf die Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit auswirken. Mit Blick auf die Arbeitgeber wird jedoch angemerkt, dass die Änderungen bei der Arbeit auf Abruf konträr zu den Bedarfen der Unternehmen laufen würden und daher negativ bewertet werden. Gerade die Flexibilität der früheren Regelungen wird für die betriebliche Praxis positiv bewertet. Die Änderungen würden hingegen an den Bedarfen und der betrieblichen Praxis vorbeigehen. Zusammenfassend kann mit Blick auf die Forschungsfrage daher gesagt werden, dass das Ziel der Planungs- und Einkommenssicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar erreicht wurde, die Änderungen und das Instrument der Arbeit auf Abruf von den Interviewpersonen jedoch kritisch bewertet werden.

8.6 Schlussbemerkung

Die hier vorliegende qualitative Studie zeigt, dass die untersuchten Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz in der betrieblichen Praxis eine eher untergeordnete Rolle spielen und die Erwartungen des Gesetzgebers in gewissen Teilen aufgrund der geringen Nutzung nicht erfüllt wurden. Dennoch hat die Evaluation eine Reihe von Faktoren offengelegt, die sich positiv und negativ auf die Umsetzung der Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz ausgewirkt haben.

Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich für die Umsetzung der Brückenteilzeit folgende Verbesserungsvorschläge:

Durch den Schwellenwert von in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben viele von dem Recht auf Brückenteilzeit ausgeschlossen, dies betrifft vor allem Frauen, die in kleineren Unternehmen beschäftigt sind. Vor dem Hintergrund der Vermeidung von unfreiwilliger Teilzeit bei erwerbstätigen Frauen, aber auch hinsichtlich einer Ungleichbehandlung der Unternehmen sollte die Brückenteilzeit für alle Unternehmensgrößen eingeführt werden. Die Studie von Hohendanner und Wanger (2023b) zeigt, dass schon jetzt in Kleinunternehmen Brückenteilzeit nicht wesentlich weniger genutzt wird als in größeren Unternehmen mit 46-200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch wenn kleinere Unternehmen bisher nicht von den gesetzlichen Regelungen erfasst sind (Hohendanner und Wanger 2023b). Die Ausweitung der Brückenteilzeit auf Unternehmen

mit in der Regel weniger als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird von den Interviewpersonen heterogen diskutiert. Der Vorteil wäre, dass dadurch die Arbeitszeitpräferenzen in Kleinstunternehmen besser berücksichtigt werden könnten. Als Nachteil einer solchen Ausweitung wird angeführt, dass es zu Überforderungen seitens der Unternehmen kommen könnte und es gerade für Kleinstunternehmen schwerer wird die durch die Stundenreduzierung entstandenen Ausfälle zu kompensieren.

Die Brückenteilzeit soll ein flexibles Instrument zur Nutzung einer befristeten Arbeitszeitverkürzung darstellen. In dieser Perspektive wäre zum einen zu erwägen, Brückenteilzeit auch für einen kürzeren Zeitraum als einem Jahr nutzen zu können, ähnlich wie es schon jetzt bei der individuell oder betrieblich vereinbarten befristeten Teilzeit praktiziert wird. Der Hauptgrund für die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit liegt in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, d.h. von Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Diese Care-Arbeit kann sich auch auf einen kürzeren Zeitraum beziehen. Zum anderen sollte in Erwägung gezogen werden, dass Brückenteilzeit durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je nach deren Bedarfen vorzeitig beendet oder aber verlängert werden kann. Bei Brückenteilzeit handelt es sich um ein Instrument, mit dem auf besondere Lebenslagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingegangen wird. Auch wenn zu bedenken ist, dass in der gelebten Praxis viele andere, flexiblere Regelungen auch ohne Brückenteilzeit bestehen und das Gesetz somit in vielen Fällen gar nicht benötigt wird, dürfte es aber, soweit den Akteuren bekannt, die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärken.

9. Literaturverzeichnis

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (2023): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. 2. Korrigierte Aufl., Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung 2016: Vergleich 2015 - 2017 - 2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2020.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016.
- Fietze, S./ Matiaske, W./ Schult, M./ Tobsch, V. (2014): Flexibilität durch Verfügbarkeit: Abrufarbeit in Deutschland, Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung, Nr. 27, Werkstatt für Organisations- und Personalforschung, Berlin.
- Fischer, G./ Gundert, S./ Kawalec, S./ Sowa, F./ Stegmaier, J./ Tesching, K/ Theuer, S. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Endbericht Juli 2015, Nürnberg.
- Flick, U. (2012): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Gläser, J./ Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hank, E./ Stegmaier, J. (2018): Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Wenn die Arbeit ruft. IAB-Kurzbericht 14/2018, Nürnberg.
- Helfferrich, C. (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hipp, L. / Sauermann A./ Stuth, S. (2022): Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa. (WZB discussion paper SP I SP I 2022-501), Berlin.
- Hohendanner, Ch./ Wanger, S. (2023a): Die gesetzliche Brückenteilzeit wird eher zurückhaltend genutzt. In: IAB-Forum. 16.10.2023. <https://www.iab-forum.de/die-gesetzliche-bruckenteilzeit-wird-eher-zurueckhaltend-genutzt/> [abgerufen: 16.10.2023]
- Hohendanner, Ch./ Wanger, S. (2023b): Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 72, H. 12, S. 949-981.
- Kuckartz, U. (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3., aktualisiert Auflage, Wiesbaden.
- Lott, Y./ Bünger, P. (2023): Mental Load. Frauen tragen die überwiegende Last. WSI-Report Nr. 87. August 2023. Düsseldorf.
- Mayring, P. (2013): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/ Kardorff, Ernst von/ Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 468-475.
- Ifo und Randstad Deutschland (2019): Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. Ergebnisse 3. Quartal/2019. München/ Eschborn.

Statistisches Bundesamt (2023): Atypische Beschäftigung.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaeftigung.html> [abgerufen: 09.11.2023]

Stegmaier, J./ Gundert, S. (2018): Zur Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit. In: IAB-Forum

03.05.2018. <https://www.iab-forum.de/zur-einfuehrung-des-rechts-auf-befristete-teilzeit/> [abgerufen: 27.06.2023]

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.