STELLUNGNAHME

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/86

A01

DIE FAMILIEN UNTERNEHMER

Zum Antrag der Fraktion der SPD im Landtag NRW

Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ - Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung schaffen!

Vorbemerkung

Nach dem bereits bestehenden gesetzlichen Anspruch für Arbeitnehmer im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit, ist es mit dem vorliegenden Antrag erklärtes Ziel der SPD, diese Regelungen weiterzuentwickeln und den gesetzlichen Anspruch auf befristete Teilzeit einzuführen. Es soll somit ein gesetzliches Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit bzw. auf eine Rückkehr in Vollzeit verankert werden. Diese Neujustierung des Teilzeitrechts ist ein Baustein innerhalb der von Bundesarbeitsministerin Nahles vorgestellten Strategie „Arbeiten 4.0“.

Von der Möglichkeit, vornehmlich in Teilzeit zu arbeiten, machen vor allem Frauen Gebrauch. Wie die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, lag die Teilzeitquote insgesamt in Deutschland im Jahr 2015 bei 28,7 Prozent. Die Teilzeitquote bei männlichen Beschäftigten lag dabei bei 10,6 Prozent. Bei den Frauen dagegen bei 48 Prozent. Somit ist nahezu jede zweite Frau in Deutschland teilzeitbeschäftigt.

Die Gründe dafür, warum Arbeitnehmer statt einer Vollzeittätigkeit lieber eine Teilzeittätigkeit anstreben, sind dabei höchst unterschiedlich. Wie eine Auswertung des sozioökonomischen Panels (SOEP) allerdings zeigt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die zentrale Ursache für die divergierenden Arbeitszeitwünsche zwischen Männern und Frauen. Laut Daten des Mikrozensus 2015 geben lediglich 12 Prozent der Frauen an, in Teilzeit arbeiten zu müssen, da sie keine Vollzeittätigkeit gefunden haben bzw. ihnen diese vom Arbeitgeber nicht angeboten werden kann. Bei 26 Prozent der Frauen geht die Teilzeitbeschäftigung auf die Notwendigkeit zurück, die Kinder betreuen zu wollen bzw. zu müssen. 21 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit aufgrund sonstiger familiärer oder persönlicher Verpflichtungen (z.B. der Pflege von Angehörigen). Die Mehrheit der Frauen (32 Prozent) gibt allerdings „andere Gründe“ an, warum sie in Teilzeit beschäftigt sind. Hierbei kann von einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund rein freiwilliger Motive ausgegangen werden.

Zudem ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der Anteil jener Frauen, die von der Teilzeit in die Vollzeit wechseln wollen, von 22,4 Prozent im Jahr 2006 auf 12,9 Prozent im Jahr 2015 abgesunken. Viele der Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind und eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit anstreben, wollen diese nur um wenige Stunden erhöhen. Nicht aber bis zur Vollzeit aufstocken. Insgesamt sind 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland mit ihrer Wochenarbeitszeit zufrieden.

Nun verknüpft die SPD das Gesetz zur Weiterentwicklung der Teilzeit sehr stark mit dem Argument, Frauen aus der vermeintlichen „Teilzeitfalle“ herausholen zu müssen.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.
René Bohn
Charlottenstraße 24
10117 Berlin

Tel. 030 300 65-480
Fax 030 300 65-390
bohn@familienunternehmer.eu
www.familienunternehmer.eu

Der Gesetzgeber ist also der Meinung, dass es zu allererst an den Arbeitgebern liegt, weshalb vornehmlich Frauen eine Aufstockung der Wochenarbeitszeit jenseits der Teilzeit verwehrt bleibt. Die Zahlen aus dem Mikrozensus legen nahe, dass die Gründe ganz anders gelagert sind, als die SPD uns das glauben lassen möchte.

Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfes auf Bundesebene (Nahles-Vorschlag)

Der Anspruch auf befristete Teilzeit soll nach Willen der SPD grundsätzlich jedem Arbeitnehmer eingeräumt werden, unabhängig davon, aus welchen Gründen der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit anstrebt. Zudem ist der Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung weder an eine bestimmte Mindest- noch an eine bestimmte Höchstdauer geknüpft. Hinzu kommen folgende Punkte im Gesetzentwurf:

- Der Anspruch auf vorübergehende Teilzeitarbeit besteht nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt.
- Das Arbeitsverhältnis muss mehr als sechs Monate bestanden haben.
- Beschäftigte müssen die vorübergehende Teilzeit mindestens drei Monate vorher beantragen.
- Nach der Rückkehr zur Vollzeit sollen sie eine erneute Teilzeit frühestens nach einem Jahr verlangen können.
- Wenn Arbeitnehmer eine Änderung ihrer Arbeitszeit wünschen, muss der Arbeitgeber das mit ihnen erörtern - unabhängig von der Betriebsgröße, also auch bei 15 oder weniger Beschäftigten.
- Außerdem soll Arbeitnehmern in unbegrenzter Teilzeit die Verlängerung ihrer Arbeitszeit erleichtert werden. Bereits heute sind sie bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen. Nach geltendem Recht hatten die Arbeitnehmer aber nachzuweisen, dass ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht und dass sie für diesen geeignet sind. Diese Beweislast soll nun auf den Arbeitgeber verlagert werden. Künftig muss also der Betrieb das Fehlen eines Arbeitsplatzes oder eine zu geringe Eignung des Arbeitnehmers darlegen.

Der Arbeitgeber muss dem Wunsch des Arbeitnehmers nach befristeter Teilzeit nur dann nicht entsprechen, wenn er „dringende betriebliche Gründe“ anbringen kann. Zudem kann der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass eine Arbeitszeitverlängerung auch innerhalb des vorher festgelegten Teilzeit-Zeitraums bzw. vor Ablauf dieses Zeitraums möglich ist. Auch eine Verlängerung des vorher festgelegten Teilzeit-Zeitraums kann der Arbeitnehmer beantragen.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.
René Bohn
Charlottenstraße 24
10117 Berlin

Tel. 030 300 65-480
Fax 030 300 65-390
bohn@familienunternehmer.eu
www.familienunternehmer.eu

Bewertung des Gesetzentwurfes aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER

Nach dem Gesetz zur flexibleren Elternzeit ist der vorliegende Antrag zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ein weiterer Baustein der Großen Koalition, der zu einer unzumutbaren Personalplanung in den Betrieben führen wird. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass erst Betriebe ab 15 Mitarbeitern von dem Gesetz betroffen sind. Personalplanung wird vor dem Hintergrund dieses Gesetzes extrem erschwert. Analog zum Anspruch auf unbegrenzte Teilzeit kann der Arbeitgeber auch bei befristeter Teilzeit lediglich „dringende betriebliche Gründe“ hervorbringen, um dem Wunsch des Arbeitnehmers zu begegnen. Diese werden im Zweifel vor den Arbeitsgerichten ausgefochten.

Dass es keine Mindest- bzw. Höchstdauer der befristeten Teilzeit gibt, erschwert die Personalplanung in den Unternehmen zusätzlich. Insbesondere lange Zeiträume sind problematisch (beispielsweise mehrere Jahre), da sich moderne und wettbewerbsfähige Unternehmen bis dahin in aller Regel erheblich verändert haben können. Und dennoch müssen sie dann wieder einen Vollzeitarbeitsplatz anbieten. Auch, dass der Arbeitnehmer schon vor Fristende seine Arbeitszeit erhöhen bzw. die Teilzeit verlängern kann, ist unzumutbar. Denn die Arbeit des von der Vollzeit in Teilzeit wechselnden Arbeitnehmers muss trotzdem gemacht werden. Entweder wird die Arbeit dann innerhalb der Belegschaft auf die anderen Mitarbeiter verteilt oder aber es wird zusätzliches Personal eingestellt. Die Arbeit auf andere zu verlagern ist umso einfacher, je mehr es sich bei der zu verlagernden Arbeit um Routinetätigkeiten handelt. Bei Spezialtätigkeiten ist es so gut wie unmöglich. Schon die aktuellen Regelungen zum Teilzeit- und Befristungsgesetz haben negative betriebswirtschaftliche Auswirkungen in Berufen, in denen Arbeit nicht einfach aufgeteilt und verteilt werden kann. Beispielsweise ist dies in Wissensberufen, bei der Softwareentwicklung, in der Projektarbeit der Fall. Grundsätzlich benötigen die Unternehmen keine „gesetzgeberische Nachhilfe“ zur Fachkräfteaktivierung. Entweder haben sie die Jobs und sind froh, dass sie guten Mitarbeitern auch wieder die Wochenarbeitszeit erhöhen können, oder sie haben die Kapazitäten nicht.

Wenn allerdings zusätzliches Personal eingestellt werden muss, dann wirkt der aktuell in einigen Regionen und Branchen auftretende Fachkräftemangel kontraproduktiv. Denn gutes Personal sucht natürlich in erster Linie nach unbefristeter Beschäftigung. Dies wird dann personal-politisch zum Bumerang. Kehrt der mit befristeter Teilzeit versehene Arbeitnehmer in Vollzeit zurück (das ist quasi wie eine Neueinstellung), dann ist ein Überangebot an Mitarbeitern vorhanden, welches der Arbeitgeber nicht benötigt. Deswegen wird das Gesetz seitens von DIE FAMILIENUNTERNEHMER auch als „staatlich verordneter Beschäftigungsaufbau“ bezeichnet, den der Arbeitgeber letztlich nur mit der Aussprache von Kündigungen (inklusive Sozialauswahl etc.) lösen kann.

Alternativ kann der Arbeitgeber die Arbeit auf Zeitarbeiter oder Freelancer verlagern oder er wählt den Weg hin zu mehr Automatisierung. Jedenfalls dürfte der organisatorische Aufwand, den die Unternehmer künftig betreiben müssen, enorm sein.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.
René Bohn
Charlottenstraße 24
10117 Berlin

Tel. 030 300 65-480
Fax 030 300 65-390
bohn@familienunternehmer.eu
www.familienunternehmer.eu

Neben dem hohen organisatorischen Aufwand im Zuge der Personalplanung und Aufgabenverteilung entsteht dem Unternehmer auch ein hoher bürokratischer Aufwand. Zum einen, weil er, unabhängig von der Mitarbeiterzahl des Unternehmens, jeden Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zumindest zu erörtern hat. Zum anderen ist der Unternehmer künftig viel stärker in der Beweispflicht. Das gilt vor allem für Arbeitnehmer, die bereits heute in unbefristeter Teilzeit beschäftigt sind. Nach aktueller Rechtslage sollen diese zwar heute schon bevorzugt behandelt werden, wenn es darum geht, einen Vollzeitarbeitsplatz zu besetzen. Den Beweis darüber, ob ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht und ob er für diesen auch geeignet ist, muss der Arbeitnehmer selbst erbringen. Das wird künftig anders sein. Demzufolge wird die Beweislast umgekehrt, und der Arbeitgeber hat künftig den vierfachen Beweis anzutreten: dass dem Wunsch auf Erhöhung der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers erstens keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, dass ihm zweitens keine Arbeitszeitwünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen, dass drittens ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist und viertens, dass der Arbeitnehmer dafür auch noch qualifiziert ist.

Grundsätzlich halten DIE FAMILIENUNTERNEHMER die Berechnung des Erfüllungsaufwandes für die Wirtschaft für willkürlich. Die wahren Kosten werden völlig außer Acht gelassen. Sie liegen dort, wo eigentlich nicht oder nicht mehr vorhandene Arbeitsplätze wiedereröffnet werden sollen, Planungen erschwert und Umplanungen nötig werden. Allein die Prüfung, wo genau man jemanden mit erheblicher Änderung der Wochenarbeitszeit unterbringen kann, und mit welchen Aufgaben man dies tut, wird teure Managementzeit beanspruchen. Die ist nicht wie im Gesetzentwurf angegeben in 30 Minuten zu bewältigen. Auch die Nachschulungen beispielsweise in hochtechnischen Bereichen bedeuten zusätzlichen Aufwand.

Schlussbemerkung

Der vorliegende Antrag ist aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER grundlegend unternehmerfeindlich und arbeitsmarktschädlich. Er berücksichtigt ausschließlich die Belange der Arbeitnehmer, ohne sich wirklich mit den Motiven der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland, gerade bei Frauen, auseinanderzusetzen. Wenn eines der Hauptmotive eine Teilzeitbeschäftigung zu wählen in der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt, wäre es eher angezeigt, beispielsweise die Betreuungsinfrastruktur zu verbessern. Laut letzten Medienberichten gibt es hierzulande rund 230.000 Kitaplätze zu wenig für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Hier sollte die SPD ansetzen. Stattdessen wird ein Gesetz vorgelegt, welches die Realität in den Unternehmen nicht einmal ansatzweise abbildet. Beispielsweise stellt sich für ein Logistikunternehmen mit eigenem Fuhrpark und angestellten Fahrern die Frage, wie man dieser Gesetzesgrundlage gerecht werden soll. Zwei Fahrer für den Einsatz auf einem Fahrzeug vorzuhalten, kann jedenfalls keine Lösung sein.

Auch muss die SPD die Frage beantworten, welche Rechte der Arbeitgeber künftig noch in Bezug auf die ihm vertraglich zugesicherte Arbeitskraft hat. Grundsätzlich ist die Frage zu stellen, ob es im Interesse der SPD sein kann, das in Deutschland übliche Arbeitsverhältnis

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.
René Bohn
Charlottenstraße 24
10117 Berlin

Tel. 030 300 65-480
Fax 030 300 65-390
bohn@familienunternehmer.eu
www.familienunternehmer.eu

auf eine für den Arbeitgeber derart unsichere Basis zu stellen. Welche Auswirkungen hat dies auf die künftige Einstellungsbereitschaft der Unternehmen? Zum Beispiel in wirtschaftlich unsicheren Zeiten?

Das Gesetz ist auch insofern überflüssig, als dass Familienunternehmern das Wohl ihrer Mitarbeiter am Herzen liegt. Jeder Wunsch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit und der Wunsch der späteren Aufstockung wird bereits heute ernsthaft auf die Umsetzungsmöglichkeiten geprüft. Allein schon im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung im Unternehmen. Insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann ein probates Mittel sein, den Wünschen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Das alles sollte aber unter dem Gesichtspunkt der Gesamtstabilität des Unternehmens und mit dem Ziel, des Erhalts der operativen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens stehen. Die individuelle betriebliche Lösung ist daher viel besser als ein verkorkstes und untaugliches Gesetz.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.
René Bohn
Charlottenstraße 24
10117 Berlin

Tel. 030 300 65-480
Fax 030 300 65-390
bohn@familienunternehmer.eu
www.familienunternehmer.eu