Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/87

A01

15.11.2017

STELLUNGNAHME

zum Antrag der Fraktion der SPD

Endlich raus aus der ăTeilzeitfalleò - Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung schaffen!

- **Landtags-Drucksache 17/504 vom 5. September 2017**

I. Ausgangslage

Die SPD-Fraktion hat im Landtag folgende Feststellung begehrt:

1. ăDie gesetzliche Verankerung eines Unterrichts von unbefristeter Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung ist ein richtiges und unabdingbares Instrument einer guten Arbeits-, Gleichstellungs- und Rentenpolitik ò

2. Es ist unverantwortlich, dass CDU und CSU sich gegen die Interessen von Teilzeitbeschäftigtenbeschäftigung wenden und dringend notwendige Reform verhindern. Ein Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung ist zwingend notwendig und gesellschaftspolitisch erforderlichò.

Hiervon ausgehend fordert die SPD die Landesregierung auf, folgende Initiativen zu ergreifen:

1. ăSich auf Bundesebene in der kommenden Legislaturperiode für die Schaffung eines gesetzlichen Rückkehrrechts einzusetzen, das Teilzeitbeschäftigten ermöglicht, nach einer freiwilligen Phase unbefristeter Teilzeitarbeit auf die frühere Arbeitszeit zurückzukehren.

2. Parallel dazu im Rahmen einer Bundesratsinitiative den Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit unbefristeter Teilzeit gesetzlich zu regeln.

3. Im Kreis der Länder eine Vorreiterrolle für NRW einzunehmen und das Thema Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung im Rahmen der anstehenden 94. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK) vorzubringen und

4. Entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um das Rückkehrrecht auf Vollzeit nach vorheriger unbefristeter Teilzeit im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder zu implementieren.

5. In Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf, den Jobcentern und Arbeitsagenturen eine Weiterentwicklung wirksamer Angebote zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Erhöhung der Wiedereinstiegschancen von Frauen voranzutreibenò.

II. Bewertung des Antrags

Die im Antrag der SPD-Fraktion aufgestellte Prämisse, dass im Arbeitsleben die Teilzeitbeschäftigung überwiegend gegen den Willen der Beschäftigten erfolge, ist unzutreffend. Eine Teilzeitfalle gibt es deshalb in dieser Form nicht.

Rund 87 % der Frauen und 76 % der Männer gehen freiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nach (Erhebung des statistischen Bundesamtes im Jahr 2016). Teilzeit ist in den meisten Fällen ausdrücklich von den Arbeitnehmern gewollt und gewünscht. Die Gründe dafür liegen vielfach in der besseren Vereinbarkeit von persönlichen und beruflichen Interessen in der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen, aber auch der Möglichkeit der verbesserten Gestaltung von Aus- und Weiterbildung. Insbesondere Frauen bevorzugen flexible Teilzeitarbeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Lediglich 13 % der teilzeitbeschäftigten Frauen geben an, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben. Bei den Männern beträgt dieser Anteil 24 %, wobei nur knapp ein Fünftel aller teilzeitbeschäftigten Männer (Statistisches Bundesamt 2016). Es ist zwar nicht ausgeschlossen, dass einige der Teilzeitbeschäftigten gerne mehr arbeiten wollen, dafür bedarf es zunächst jedoch hinreichender Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Für das Vorhandensein ausreichender Betreuungsmöglichkeiten von Kindern und pflegebedürftigen Personen hat jedoch vorrangig die öffentliche Hand zu sorgen.

Insbesondere in den Fällen, die den häufigsten Grund für Teilzeittätigkeit darstellen - die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen - ist bereits heute Befristung von Teilzeit von vornherein möglich mit der Folge, dass der Arbeitnehmer im Anschluss automatisch zu seiner vorherigen Arbeitszeit zurückkehren kann. Das gilt für Elternzeit genauso wie für Teilzeit im Rahmen von Familienpflege und Pflegezeit. Darüber hinaus bieten zahlreiche Branchen den Arbeitnehmern auf der Grundlage von Tarifverträgen befristete Teilzeittätigkeiten an, die weit über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

Zudem haben Arbeitnehmer in Teilzeit bereits heute die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verlängern (§ 9 TzBfG). Sie müssen ihrem Arbeitgeber ihren Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung anzeigen. Dieser muss sie im Falle eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen. Einer Berücksichtigung kann er nur dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

Weitere gesetzliche Regelungen würden zu einem derartigen hohen personellen Organisation- und Planungsaufwand führen, dem insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen nicht gewachsen wären. Sofern teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von einer Anhebung ihrer Arbeitszeit Gebrauch machten, wäre ein mittelständischer Betrieb kaum in der Lage, diese Ansprüche in Praxis umzusetzen. Durch die Geltendmachung des Vollzeitanspruches entstünde ein zusätzliches, und von ihm zu vergütendes Arbeitszeitvolumen des Beschäftigten. Die Unternehmen könnten den Arbeitnehmern diese zusätzliche Beschäftigung und daraus resultierende Vergütung nur verschaffen, wenn sie hierfür entsprechende Aufträge generieren könnten. Ist dies nicht der Fall, wären sie darauf angewiesen, entweder dem antragsstellenden Beschäftigten oder anderen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt erfolgreich kündigen zu können.

Ein Recht aus unbefristeter Teilzeit in Vollzeit zu wechseln, würde die Bestimmung des Umfangs der betrieblichen Arbeitszeiten und die Verteilung auf Arbeitsplätze somit in die Hand des Arbeitnehmers liegen. Dies hätte fatale Folgen für die Planung und Umsetzung der unternehmerischen Tätigkeit insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen. Eine Übertragung der Entscheidungswege und Entscheidungskompetenzen im staatlichen Bereich ist auf die Privatwirtschaft nicht übertragbar. Privatunternehmen müssen die den Arbeitnehmern zu vergütende Arbeitsleistung erwirtschaften, indem sie erfolgreich im Wettbewerb bestehen und die notwendigen Aufträge akquirieren. Andernfalls sind die Unternehmen auf Dauer wirtschaftlich nicht überlebensfähig. Bei der Bestimmung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens und der Anzeige des Zuschnitts der Arbeitsplätze handelt es sich um wesentliche Entscheidungen der Unternehmen, die das wirtschaftliche Risiko ihrer Betriebe tragen. Eine Verlagerung des Bestimmungsrechts führte auch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten zu einem übermäßigen Eingriff in die Arbeitsbeziehungen der Vertragsparteien.

Setzte der Landtag die Forderungen der SPD-Fraktion um, würde die Gestaltungsfreiheit der Unternehmer bei der Arbeitszeit erheblich und in nicht zu akzeptierender Weise eingeschränkt, obwohl die betriebliche Praxis hier keinen hinreichenden Handlungsbedarf signalisiert. Dies gilt umso mehr, als dass die Unternehmen schon heute viel tun, um die individuelle Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen. Vielfach bieten sie ihren Beschäftigten bereits heute maßgeschneiderte Lösungen an, solange sie betrieblichen Belangen nicht entgegenstehen.

Angesichts der ohnehin schon bestehenden Einschränkungen bei Zeitarbeit und Werkverträgen würde ein einseitiger, vom Arbeitnehmer ăgezogenerò Rechtsanspruch auf eine Rückkehr zur Vollzeit erneut betriebliche Belange ignorieren. Denn eine solche Regelung nähme keine Rücksicht auf die betrieblichen Erfordernisse, die zum Zeitpunkt der vom Arbeitnehmer getroffenen Entscheidung für die Rückkehr zur Vollzeit bestehen. Flexibilität würde sich hier allein an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren, nicht aber am betrieblichen Bedarf des Unternehmens.

Die Konsequenz für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe:

Wieder einmal würde ein Gesetz deutsche Unternehmen im Wettstreit mit der internationalen Konkurrenz benachteiligen. Abgesehen davon, dass eine solch nicht konditionierte gesetzliche Regelung ein schwerer Angriff auf die personalpolitische Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers wäre:

Es ist ein erneuter Stolperstein vor allem für den deutschen Mittelstand ð mit unkalkulierbaren Risiken für den Unternehmer.

- Wird der Teilzeitanspruch befristet gewünscht: Wie sollen kleine Unternehmen freiwerdende Arbeit problemlos auf die verbleibende Belegschaft verlagern?

- Und selbst wenn dies gelänge: Wer trägt die Kosten für anfallende Mehrarbeit, wenn Unternehmen nur so ein durch befristete Teilzeittätigkeit freiwerdendes Arbeitsvolumen kompensieren können und der Betriebsrat dies ablehnt? Wer trägt die Kosten für ausgefallene Aufträge, die durch ein geringeres verfügbares Arbeitsvolumen nicht angenommen werden können? Wer trägt die Vertragsstrafen für nicht rechtzeitig abgewickelte Aufträge?

- Und bei der Suche für den Ersatz von hochqualifizierten Arbeitnehmern: Wie sollen sie ð in der Regel dann befristet ð durch einen geeigneten Kandidaten auf einem schwierigen Arbeitsmarkt ersetzt werden?

- Ein gesetzliches Rückkehrrecht auf Vollzeit würde für Arbeitnehmer zudem einen starken Anreiz und eine neue Form von Vollkasko-Mentalität bei persönlichen Lebensentscheidungen (Sabaticals etc.) entwickeln.

Aus den vorstehenden Gründen sehen wir keine Notwendigkeit dafür, dass sich die Landesregierung in der kommenden Legislaturperiode auf der Bundesebene für die Schaffung eines gesetzlichen Rückkehrrechts der Beschäftigten dahingehend einsetzt.

Ebenso ist aus unserer Sicht deshalb auch keine Bundesratsinitiative geboten, wonach ein gesetzliches Rückkehrrecht in Vollzeit nach vorheriger unbefristeter Teilzeit zu regeln ist.