

## BVN Position

April 2018

### Teilzeit- und Befristungsgesetz

#### **Flexible Beschäftigungsformen bewahren!**

Die Möglichkeit flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten spielen in der Arbeitswelt eine erhebliche Rolle. Dabei profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer davon: Flexible Beschäftigungsformen ermöglichen Baubetrieben insbesondere Auftragsspitzen abzufedern. Auf diese Weise können sie schnell und unbürokratisch auf die schwankenden, oft nicht vorhersehbaren Nachfragen reagieren. Im Baugewerbe ist dies umso wichtiger, da die Arbeit auf der Baustelle regelmäßig witterungsabhängig ist. Flexible Beschäftigungsformen ermöglichen zudem, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, da sie dabei helfen, das Arbeitsvolumen an individuelle Bedürfnisse und betriebliche Notwendigkeiten anzupassen. Für viele Beschäftigte bietet sich durch flexible Beschäftigungsformen zudem ein Einstieg in das Berufsleben. Auch wenn diese Gestaltungsmöglichkeiten in der Öffentlichkeit häufig kritisch dargestellt werden, nutzen Arbeitnehmer die gebotene Flexibilität im Berufsleben. Hintergründe dafür sind insbesondere bessere Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dies spielt auch im Baugewerbe eine immer größere Rolle. Laut Koalitionsvertrag sollen nun die sachgrundlose Befristung eingeschränkt und ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt werden. Darüber hinaus soll die „Arbeit auf Abruf“ engmaschiger reguliert werden. Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) und der Baugewerbe-Verband Niedersachsen befürchten jedoch, dass sich dies nachteilig auf die Baubetriebe auswirken könnte.

#### **1. Einschränkung der befristeten Arbeit ist abzulehnen**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten eine Höchstquote von 2,5 % für sachgrundlose Befristungen einzuführen. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sollen zudem nur noch für eine Höchstdauer von 18 Monaten zulässig sein, wobei lediglich eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit möglich sein soll.

Die sachgrundlose Befristung ist auch im Baugewerbe ein wichtiges Instrument um flexibel auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes zu reagieren. Zu Unrecht genießt sie dabei einen schlechten Ruf, da – anders als im öffentlichen Dienst

– befristete Beschäftigungsverhältnisse öfter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis münden.

Für das Baugewerbe ist ein Rückgriff auf sachgrundlose Befristungen vielmehr wichtig, da durch dieses Instrument Auftragsspitzen bewältigt werden können. Gerade das Baugewerbe ist auf dieses Flexibilisierungsinstrument angewiesen, da hier aufgrund des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung nur in sehr engen Grenzen auf das Instrument der Zeitarbeit zurückgegriffen werden kann.

Die Einführung einer Quote könnte zudem gerade für kleine und mittelständische Baubetriebe zu mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit führen. Für diese Betriebe könnte es schwierig werden die Befristungen rechtssicher auszugestalten.

Eine Einschränkung der sachgrundlosen Befristung würde damit aller Voraussicht nach zu einer Zurückhaltung bei Einstellungen in Baubetrieben haben.

In der Konsequenz könnte dies schließlich zu negativen Auswirkungen auf die Baukonjunktur und damit die Binnenkonjunktur insgesamt führen.

Zudem darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die sachgrundlose Befristung bereits durch die Rechtsprechung restriktiv gehandhabt wird. Eine Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen ist daher unnötig.

## **2. Keinen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit normieren**

Laut Koalitionsvertrag soll ein neuer Anspruch in Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern eingeführt werden, nach einer Teilzeitphase wieder zur früheren Arbeitszeit zurückzukehren. Für Unternehmen, die 46 - 200 Mitarbeiter beschäftigen, soll eine Zumutbarkeitsgrenze festgelegt werden, so dass einem pro angefangenen 15 Mitarbeitern der Anspruch gewährt werden muss. Bei Überschreiten dieser Grenze kann der Arbeitgeber dann einen entsprechenden Antrag ablehnen. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen sollen die ersten 45 Arbeitnehmer jedoch mitgezählt werden.

Der Anspruch auf befristete Teilzeit würde auch die Betriebe im Bauhauptgewerbe belasten. Diese müssen flexibel auf die Auftragsituation reagieren können. Dabei kommt der Planungssicherheit der Betriebe eine besondere Bedeutung zu. Ein starrer gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeit könnte diese Planungssicherheit massiv einschränken. Darüber hinaus bestehen derzeit schon entsprechende gesetzliche Regelungen um Arbeitnehmern die Arbeit in Teilzeit zu ermöglichen. Ein neuer Anspruch könnte die Betriebe, aber auch diejenigen Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, belasten.

Darüber hinaus kann sich die Besetzung von befristeten Teilzeitarbeitsplätzen im Baugewerbe als äußerst schwierig darstellen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Bereits heute suchen Baubetriebe händeringend nach Fachkräften um Aufträge erfüllen zu können. Ein starrer gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeit könnte die aktuelle Situation in den Baubetrieben, die auf der Suche nach Fachkräften sind, weiter verschärfen.

Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Arbeitszeitverringerung zeitlich in geringem Maße beansprucht wird. Eine befristete Neueinstellung wird in einem solchen Fall in der Regel nur schwer gelingen. Ferner wird dieses Vorhaben auch zu einem Anstieg von Minijobs bzw. Teilzeitarbeitsverhältnissen führen.

Zwar ist zu begrüßen, dass Betriebe bei einem Schwellenwert von 45 Mitarbeitern vor einer Überbelastung geschützt werden. Jedoch würden auch Betriebe mit 46 Mitarbeitern erheblich belastet werden, da bereits mit dem 46. Mitarbeiter vier Arbeitnehmer von diesem Anspruch Gebrauch machen könnten. Aus diesem Grunde sollten – sollte es zu einer Umsetzung des Vorhabens tatsächlich kommen- zumindest die ersten 45 Arbeitnehmer auch bei der Berechnung außer Betracht bleiben.

### **3. Stärkere Regulierung der Arbeit auf Abruf ist gefährlich und unnötig**

Der ZDB und der BVN lehnen die im Koalitionsvertrag vorgesehene stärkere Regulierung der Arbeit auf Abruf durch die Einführung von Höchstgrenzen für die Unter- bzw. Überschreitung ab. Im Bauhauptgewerbe erfolgt die Organisation der Arbeit auf Abruf ausschließlich im Bereich von Notdiensten zur Bewältigung von plötzlich auftretenden Notsituationen, die eine unverzügliche Problembewältigung verlangen. Auftraggeber sind oftmals die Kommunen für Schäden im Bereich Straßen oder Kanalbau oder für den Winterdienst. Hier kommt es dann auf die Erledigung des Auftrages an, weshalb das gesetzliche Vorschreiben einer Höchstgrenze für die abzurufende Arbeit in Abhängigkeit von der vereinbarten Mindestarbeitszeit vollkommen unsinnig wäre, wenn die notwendigen Arbeiten in diesem Zeitrahmen nicht geleistet werden können.

Auch für gesetzliche Vorgaben, in welchem Umfang die vereinbarte Mindestarbeitszeit unterschritten werden darf, besteht kein Bedarf, da nach der bisherigen Regelung des § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG schon jetzt entweder eine wöchentliche Arbeitszeit entweder festgelegt ist, andernfalls die gesetzliche festgelegte Standardwochenzeit zugrunde zu legen ist.