



Stefan Böhm (l.) macht als Geschäftsführer Teilzeitarbeit möglich – es funktioniert.



BGL-Verbandsinformation
„Flexible Arbeitszeiten – Vereinbarkeit
Familie und Beruf im GaLaBau“

TEILZEITARBEIT IM GALABAU

Es gibt immer eine Lösung

Bei Teilzeitangeboten für die Mitarbeiter auf der Baustelle zeigt sich, wie flexibel UnternehmerInnen im GaLaBau sind. Während die einen Teilzeitarbeit aus betrieblichen Gründen ablehnen („Das geht bei uns nicht.“), suchen andere nach Lösungen, mit denen alle leben können. Wer Arbeitskräfte finden oder halten will, hat zudem mehr Potenzial, wenn er oder sie Teilzeit ermöglicht.

Als Michael Keller vor zehn Jahren den Familienbetrieb von Herbert Jäger in Donaueschingen kaufte, gab es keine Teilzeitangebote (siehe DEGA 10/2021, Webcode [dega6031](#)). Vorarbeiter Rainer Dietsche war einer der ersten Mitarbeiter, der die Chance eines Führungswechsels nutzte und den neuen Chef auf Teilzeit ansprach. Jetzt arbeitet er drei Wochen fünf Tage und hat eine Woche frei. „In dieser Woche muss der zweite Mann im Pflege-Team die Verantwortung übernehmen. Allerdings ist unser Vorarbeiter jederzeit erreichbar, falls es mal wirklich brennt“, erklärt Michael Keller. Da es sich auf der Baustelle in der Regel um Zwei-Personen-Teams

handelt, finden sich entweder Vollzeit-arbeitskräfte zusammen oder Teilzeit-mitarbeiter, die sich auf einen freien Tag geeinigt haben. „Wenn die Teilzeit auf der Baustelle ein ganzes Team betrifft, dann ist das natürlich eine Kostenfrage, da die dort verwendeten Maschinen einen ganzen Tag still stehen.“

Dennoch steht er den Anliegen auf Reduzierung der Arbeitszeit offen gegenüber. „Man kann es ja mal ausprobieren, und wenn es nicht geht, dann macht man es wieder rückgängig. So flexibel müssen dann alle sein.“ Vor allem eins ist seiner Erfahrung nach nötig, damit Teilzeit klappt: „Die Mitarbeiter müssen in Verantwortung treten wollen.“ Bei Keller ist Teilzeit

auch wirklich Teilzeit, mit entsprechender Stunden- und Lohnreduzierung. Keine 38,5 statt 39 Stunden, die dann in 4 Tagen reingearbeitet werden müssen, sondern ein Vertrag mit 20 % weniger Stunden und 20 % weniger Lohn. Jede Überstunde, die innerhalb dieser Zeit gemacht wird, geht wie bei Vollzeitkräften auch auf das Überstundenkonto.

Bei der Firma Blattwerk in Stuttgart arbeiten im Schnitt 62,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit – 70 % im Büro und 60 % auf der Baustelle. „Wir haben dabei alle erdenklichen Modelle, vom reduzierten Tagessoll bei einer Fünf-Tage-Woche über ein oder zwei feste freie Tage bis zu Zusatztagen“, sagt



Digital lassen sich die Arbeitszeiten der Teammitglieder verwalten und organisieren.

Stefan Böhm, einer der Geschäftsführer. Zusatztage heißt beispielsweise vier Tage Sollarbeitszeit, tatsächlich arbeitet der Mitarbeiter vier Wochen lang fünf Tage und hat dann eine ganze Woche frei. „Wir haben sogar einen Mitarbeiter, der zwei Wochen bei uns arbeitet und dann zwei Wochen für sein Nebengewerbe tätig ist.“ Böhm selbst arbeitet nicht mehr in Teilzeit, sondern nennt sein Arbeitszeitmodell „ummantelte Gleitzeit“. „Ich hatte schon freie Tage und möchte das gar nicht mehr. Mir ist es wichtig, morgens und abends als Ansprechpartner da zu sein. Deshalb habe ich täglich eine längere Mittagspause als andere.“

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern die Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen, sofern das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht und das Unternehmen mehr als 15 Mitarbeiter hat. Eine Ablehnung ist möglich, wenn betriebliche Gründe vorliegen, also Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb gestört würden – ein Argument, das Unternehmer gerne vorbringen, um Teilzeit abzulehnen.

Ohne Teilzeit keine Mitarbeiter

Teilzeit ist für Stefan Böhm eine Notwendigkeit, wenn man weiterhin Mitarbeiter finden möchte. „Wir hätten viele gute Kollegen nicht, wenn wir keine Teilzeitangebote hätten.“ Im Gespräch mit anderen Unternehmern begegnet ihm zu häufig der Satz: Das geht bei uns nicht. „Dabei wäre es viel sinnvoller zu überlegen, wie es denn für beide Seiten unter den vorhandenen Rahmenbedingungen gehen kann.“ Manchmal stellt man auch fest, dass ein Wunsch nicht erfüllt werden kann. „Wenn eine Mutter mit Betreuungsverpflichtungen zu uns kommt und einen halben Tag in der Gartenpflege arbeiten möchte, dann finde ich es unfair, ihr das anzubieten. Ich kann nicht

garantieren, dass wir täglich Arbeit für drei bis fünf Stunden haben.“

Gute Übung fürs Kommunizieren

Ein wenig aufwendiger wird die Planung der Baustellen mit den verschiedenen Teilzeitmodellen, aber mit Hilfe einer digitalen Dispo auf Basis einer Excel-Tabelle ist es kein Hexenwerk. Außerdem gibt es einen nicht zu unterschätzenden positiven Nebeneffekt bei Teilzeit: „Es ist eine gute Übung in Sachen Kommunikation“, sagt Böhm. „Unsere Vorarbeiter lernen, sauber zu übergeben, ebenso wie die Mitarbeiter, die die Vertretung übernehmen. Und die Teammitglieder werden damit gleich in die Verantwortung genommen. Bei uns gibt es auf den Baustellen mittlerweile niemanden mehr, der nicht auch Vorarbeiter sein könnte.“

Böhm wird immer wieder gefragt, welche Voraussetzungen jemand bei Blattwerk für einen Teilzeitvertrag erfüllen muss, beispielsweise Kinderbetreuung übernehmen. Das wundert ihn immer wieder. „Ob jemand Zeit mit seinen Kindern verbringt, seine Plattensammlung sortiert oder einfach auf dem Sofa liegt, kann mir doch völlig egal sein.“

Natürlich gibt es auch gesetzlich geregelte Möglichkeiten, befristet die Arbeitszeit zu reduzieren, beispielsweise die Elternzeit, die Pflegezeit und Familienpflegezeit. Ebenso kann zwischen Firmenleitung und Mitarbeitenden eine auf eine bestimmte Zeit befristete Teilzeitregelung vereinbart werden.

Nur der Azubi hat Vollzeit

„Bei uns gibt es nur einen Mitarbeiter außer den Azubis, der Vollzeit arbeitet“, sagt Aggi Dornseiffer. Sie ist Gartenbautechnikerin bei Garten.ac in Aachen. Der Vollzeit-Mitarbeiter ist nicht etwa einer der Geschäftsführer, sondern ein Baum-

pfleger. Teilzeitmodelle gibt es viele: halbtags arbeiten bis 13 Uhr, Arbeitszeiten bis täglich 15 Uhr, Drei- und Vier-Tage-Wochen. Um die zehn Mitarbeiter sind in der Firma beschäftigt, plus Azubi und einige Helfer auf 450-€-Basis.

Wichtig, damit alles funktioniert: „Einer muss Ahnung haben und wissen, was auf den Baustellen passiert“, sagt Dornseiffer. In berufsschulfreien Zeiten kann das durchaus der Lehrling sein, da er der einzige ist, der täglich da ist. Aber auch Geschäftsführer Michael Wuropulos und sie wissen in der Regel Bescheid. Dornseiffer arbeitet montags, dienstags und freitags und spricht an diesen Tagen abends kurz über den Stand der Baustellen. „Ideal wäre es, wenn Mitarbeiter in den Kolonnen sich gegenseitig informieren, das klappt allerdings nicht immer.“ Die Einführung der Teilzeit war zu Beginn etwas mehr Organisationsaufwand und bedurfte auf allen Seiten der Gewöhnung – doch irgendwann hat sich alles eingependelt. „Man muss seinen Leuten auch vertrauen, dass sie das alles hinkriegen“, findet Dornseiffer.

Praxisbeispiele in Broschüre

Flexible Arbeitszeitgestaltung und GaLaBau-Firmen, die sie erfolgreich eingeführt haben – damit beschäftigte sich schon 2015 eine Broschüre des Bundesverbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL). Dort gibt es einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und Praxisbeispiele mit verschiedensten Arbeitszeitmodellen (erreichbar über QR-Code auf der linken Seite oben).

Welche Ideen, aber auch welche Vorbehalte im GaLaBau bei diesem Thema existieren, zeigen die Antworten auf die Frage einer Landschaftsgärtnerin auf Facebook, welche Arbeitszeitmodelle es denn bei den Kollegen so gibt. Einer der negativen Diskussionshöhepunkte ist, wenn Landschaftsgärtner, die mehr Wert auf Familie und Freizeit legen als auf Arbeiten von 7 bis 20 Uhr, als Weicheier bezeichnet werden. Im Diskussionsverlauf wird sichtbar, was Stefan Böhm meint, wenn er Albert Camus zitiert: „Wer etwas will, findet Wege. Wer nicht will, findet Gründe.“

Text: **Susanne Wannags, Nesselwang**

Bild: **Blattwerk, Stuttgart**