

Arbeitszeitverkürzung – aber richtig: interessen-gerecht, gesundheitsförderlich, effektiv

Im Februar 2013 ging ein von einigen Professoren initiiertes Vorschlag durch die Medien, in dem die kollektive 30-Stunden-Woche mit Lohn- und Personalausgleich propagiert und als – und zwar in schnellen Schritten – realisierbar bezeichnet wurde. Dass dies ökonomischer Nonsens ist, ist bereits ausreichend belegt worden¹, so dass ich hier nur kurz darauf eingehe. Insbesondere

- kann es einen vollen Lohnausgleich schon deshalb nicht geben, weil selbst bei gleichzeitiger Anhebung der Stundenentgelte mit kürzeren Arbeitszeiten weniger Einkommen erzielt wird, als sonst möglich gewesen wäre. Dies führt zu Wachstumseinbußen und bei den Beschäftigten zu Wohlfahrtsverlusten, die an höheren Einkommen interessiert sind – und das sind vor allem diejenigen am unteren Ende der Einkommensskala;
- ist ein voller Personalausgleich unrealistisch – schon wegen der Arbeitszeitverkürzungen begleitenden Produktivitätssteigerungen – und praktisch auch ganz unabhängig davon nicht durchsetzbar, weil es in der realen Welt neben der Regelarbeitszeit enorm viele andere Faktoren gibt, die auf die betriebliche Arbeitsnachfrage einwirken;
- können Arbeitszeitverkürzungen zu Qualifikationsengpässen führen, die angesichts der demografischen Entwicklung sowie des in vielen Branchen für ein profitables Wirtschaften immer wichtigeren Faktors „time to market“ (nur wer in globalisierten Märkten schnell ist, kann gewinnen) zu Verlagerungen gerade qualifizierter Arbeitsplätze führen können;
- wird durch eine Arbeitszeitverkürzung mit begleitender Anhebung der Stundenentgelte insbesondere einfache Arbeit aus dem Markt herausgepreist;
- machen schließlich kürzere Regelarbeitszeiten die Beschäftigungsform abhängige Arbeit weniger konkurrenzfähig, was – entgegen Intention und Prognose der Propagandisten der 30-Stunden-Woche – sogar zu einem weiteren Machtverlust der Gewerkschaften führen kann.

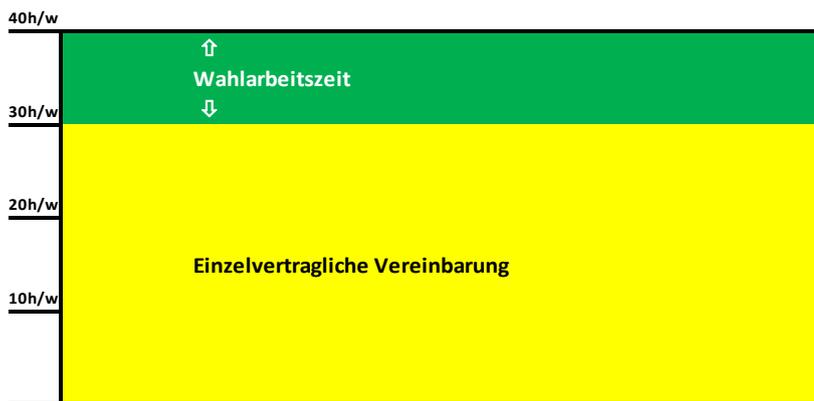
Damit ist aber natürlich nicht gesagt, dass Arbeitszeitverkürzungen nicht auch sinnvoll sein können. Meines Erachtens sind sie dies dann, wenn sie dem Interesse des/der einzelnen Beschäftigten entsprechen oder unter Gesundheitsaspekten geboten sind – und wenn sie nicht nur auf dem Papier stehen. In den folgenden Abschnitten stelle ich vor diesem Hintergrund die drei Instrumente Wahlarbeitszeit, Faktorisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeit-Fairness vor, die zu einem konsensfähigen *und* auch ökonomisch tragfähigen neuen Arbeitszeit-Leitbild kombiniert werden könnten.

¹ Siehe – mit weiteren Nachweisen – Wolfgang Scherf, 30-Stunden-Woche schafft keine Arbeitsplätze, unter <http://oekonomenstimme.org>

Wahlarbeitszeit

„Wahlarbeitszeit“ könnte im vorliegenden Zusammenhang bedeuten, die derzeitigen, großenteils (noch) tarifvertraglich normierten unterschiedlichen Vollzeit-Standards zu Gunsten einer *allgemeinen* Vollzeit-Bandbreite aufzugeben, die in ihrer letzten Ausbau-Stufe z.B. die Spanne 30h/w-40h/w (siehe zu diesem Wert auch den folgenden Abschnitt) umfasst. Innerhalb dieser Spanne können die einzelnen Beschäftigten die Dauer ihrer Vertragsarbeitszeit dann grundsätzlich frei bestimmen, also immer wieder einmal verkürzen oder verlängern; und zwar ohne Wechsel des Arbeitsplatzes (!!), was entsprechende organisatorische und/oder kapazitative Anpassungen nach sich ziehen kann, die aber lediglich die Einhaltung einer z.B. 6monatigen Ankündigungsfrist rechtfertigen können. Kollektiver Arbeitszeitverkürzungen bedarf es dann auf längere Sicht nicht mehr. Teilzeitarbeit unterhalb von 30h/w kann natürlich weiterhin einzelvertraglich vereinbart werden, bliebe jedoch grundsätzlich ohne Wiederaufstockungs-Garantie – was es für die Beschäftigten attraktiv machen sollte, sich weitest möglich innerhalb der Vollzeit-Bandbreite zu bewegen. – Das folgende Schaubild veranschaulicht diese Zusammenhänge noch einmal grafisch.

Wahlarbeitszeit: Förderung der vollzeitnahen Teilzeitarbeit



Dass die Beschäftigten diese Wahl dann auch tatsächlich haben, wird von den Gewerkschaften ganz einfach dadurch unterstützt, dass sie die jeweils maximal möglichen Steigerungen der Stundenentgelte durchsetzen.

Wahlarbeitszeit erlaubt es den Beschäftigten, ihre Vertragsarbeitszeit „lebensereignisbezogen“ den jeweiligen, insbesondere familialen und finanziellen Umständen anzupassen – und zwar speziell auch Paaren gemeinsam, so dass die klassische

„Teilzeit-Falle“ umgangen werden kann. Wahlarbeitszeit steigert somit die individuelle Wohlfahrt und bei entsprechend ausgebauter Kinderbetreuungs-Infrastruktur auch das gesellschaftliche Arbeitszeit-Angebot, wozu gerade unter diesen Umständen auch Arbeitgeber-Bemühungen zur Ermöglichung längerer individueller Arbeitszeiten beitragen werden. Einen vom Arbeitgeber zu tragenden Lohnausgleich bei kürzeren Arbeitszeiten kann es dabei logischer Weise nicht geben – sonst wären hier ja die Stundenentgelte höher –, so dass relativ gute Chancen zur Vermeidung gesamtwirtschaftlich negativer Effekte bestehen; gesellschaftlich – z.B. aus dem Steueraufkommen – finanzierte Entgelt-Aufstockungen für als förderungswürdig angesehene individuelle Arbeitszeitverkürzungen sind aber selbstverständlich denkbar.

Faktorisierung der Arbeitszeit

Eine vertragliche 40h-Woche ist unter Gesundheitsaspekten für sich jedenfalls dann unproblematisch, wenn nicht noch Belastungen durch eine vom Tagesdienst MO-FR abweichende Arbeitszeitverteilung hinzukommen. Hier setzt das Konzept der „Faktorisierung der Arbeitszeit“ an: Zuschläge für unübliche und zumindest potenziell gesundheitsgefährdende Arbeitszeit-Lagen – insbesondere also für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit – werden dabei zwingend in Zeit gewährt, statt, wie in Deutschland derzeit fast flächendeckend üblich, in Geld. Dies führt zum Beispiel bei einem/einer regelmäßig rund um die Uhr Beschäftigten mit 40-Stunden-Vertrag und Zuschlägen üblicher Höhe (25% für Nachtarbeit von 20:00-06:00 sowie zusätzlich 50% für Sonntags- und 150% für Feiertagsarbeit) dazu, dass diese/r Beschäftigte für sein/ihr 40h-Gehalt tatsächlich nur durchschnittlich knapp 33h/w arbeiten muss², ein/e Beschäftigte/r mit 30-Stunden-Woche nur knapp 25h/w, etc.; je höher der Anteil der Arbeitszeiten unüblicher Lage, desto kürzer die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit. Eine wirksamere Strategie zur Vermeidung von Gesundheitsgefahren unüblicher Arbeitszeiten gibt es nicht.

Dies kann allerdings gegenüber heute zu erheblichen Einkommenseinbußen führen, so dass auch hier schrittweise vorgegangen werden müsste, damit die Gewerkschaften zwischenzeitig zusätzliche Geld-Zuschläge für die zu unüblichen Zeiten Beschäftigten durchsetzen können. Auf der anderen Seite gibt es aber heute in vielen Tarifverträgen schon schichtbezogene Vergünstigungen wie Zusatzurlaubstage und bezahlte Pausenzeit, die gegengerechnet werden könnten. Darüber hinaus setzt die Arbeitszeit-Faktorisierung voraus, dass die Subventionierung der Arbeitgeber (! –

² Rechenweg (vereinfacht, da ohne Berücksichtigung von Pausenzeiten): Von den kalendarischen 168h/w sind unter diesen Umständen [7 x 10h =] 70h/w Nachtarbeit à 1,25h, 24h/w SO-Arbeit à 1,5h, bei angenommen ca. 10 Feiertagen pro Jahr und dementsprechend durchschnittlich 0,2 Feiertagen pro Woche [24h x 0,2 =] 4,8h/w Feiertagsarbeit à 2,5h und 69,2h/w normale Stunden à 1h. Insgesamt sind dies 204,7h/w, so dass jede Kalenderstunde durchschnittlich à [204,7h : 168h =] 1,2185h gewertet wird. Damit muss ein/e gleichmäßig 24/7 eingesetzte/r Beschäftigte/r mit 40h/w Vertragsarbeitszeit tatsächlich nur durchschnittlich [40h/w : 1,2185 =] ca. 32,8h/w arbeiten.

weil diese sonst höhere Löhne zahlen müssten) durch die derzeitige weitgehende Steuer- und Abgabefreiheit der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge ebenso schrittweise abgebaut wird.

Die Faktorisierung der Arbeitszeiten dürfte für die Arbeitgeber daher auch dann nicht kostenneutral sein, wenn potenzielle Gesundheitseffekte gegengerechnet werden – auch weil im Schichtbetrieb ein weitgehender Personalausgleich vergleichsweise realistisch ist. Darüber hinaus hat sie zur Folge, dass mehr Beschäftigte als heute zu unüblichen Zeiten arbeiten müssen.

Arbeitszeit-Fairness

Das Konzept „Arbeitszeit-Fairness“ beinhaltet hier, dass die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten tatsächlich eingehalten und nicht durch Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit ggf. vergütet wird – was im Übrigen nicht bedeuten muss, dass dann jede mehr geleistete Stunde einzeln kompensiert werden müsste: Faire Pauschallösungen sind natürlich ebenfalls vorstellbar. Auch daher kann Arbeitszeit-Fairness auch ohne Zeiterfassung funktionieren, wobei es diesbezüglich sicherlich bei Vertrauensarbeitszeit den größten Nachholbedarf gibt.

Dabei sollte, entsprechend der Interessenlage der meisten Beschäftigten, der fortlaufende Zeitausgleich mehr geleisteter Arbeitszeit – via Zeitkonto oder Vertrauensarbeitszeit – stets im Vordergrund stehen und vergütete Mehrarbeit (bis maximal zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit, die ich hier weiterhin mit 48h/w annehme) die Ausnahme sein, zu der zu werden sie wegen ihrer Vergütung bessere Chancen hat als heute.

Wahlarbeitszeit und Arbeitszeit-Faktorisierung fördern Arbeitszeit-Fairness, weil in beiden Fällen das Ziel der individuellen Arbeitszeitverkürzung nur dann erreicht werden kann, wenn die Vertragsarbeitszeiten weitest möglich auch effektiv eingehalten werden.

Fazit

Mit diesen drei, unbedingt miteinander zu kombinierenden Maßnahmen dürfte die individuell geleistete Arbeitszeit im Durchschnitt kürzer werden – konzentriert bei den Beschäftigten, die sich dies wünschen bzw. die auf Grund unüblicher Arbeitszeiten einen erhöhten Bedarf an Regenerations- und Sozialzeit haben. Gleichzeitig besteht hierbei aber die Chance, dass das gesellschaftliche Arbeitszeit-Volumen sogar zunimmt – was wesentlich von begleitenden infrastrukturellen Maßnahmen (Stichwort Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) und arbeitgeberseitigen Anreizen zu und Unterstützungsleistungen bei individueller Längerarbeit abhängt.